

Dosarul nr. 2ra-1483/22
2-20117670-01-2ra-12102022

Prima instanță: Judecătoria Bălți, sediul Central (jud. S. Ghercavii)
Instanța de apel: Curtea de Apel Bălți (jud. St. Procopciuc, N. Chircu, E Grumeza)

ÎNCHEIERE

21 decembrie 2022

mun. Chișinău

Colegiul civil, comercial și de contencios administrativ
al Curții Supreme de Justiție,

în componența:

Președintele completului, judecătorul
Judecătorii

Svetlana Filincova
Maria Ghervas
Galina Stratulat

examinând admisibilitatea recursului declarat de Anna Ogorodnic, reprezentată de avocatul Snejana Teleba,

în cauza civilă, la cererea de chemare în judecată depusă de Anna Ogorodnic împotriva Societății pe Acțiuni „Rețelele Electrice de Distribuție Nord” cu privire la anularea ordinelor, dispoziției, restabilirea în funcția deținută anterior sau într-o altă funcție analogică, încasarea salariului pentru perioada absenței forțate de la muncă, repararea prejudiciului moral și compensarea cheltuielilor de judecată,

împotriva deciziei din 07 iunie 2022 a Curții de Apel Bălți,

c o n s t a t ă:

La 23 septembrie 2020, prin intermediul poștei (Vol.I, f.d.36), Anna Ogorodnic a depus cerere de chemare în judecată împotriva Societății pe Acțiuni „Rețelele Electrice de Distribuție Nord”, (în continuare S.A. „RED-Nord”), solicitând anularea ordinului P-26 din 27 iulie 2020, emis de S.A. „RED-Nord” cu privire la operarea schimbărilor în statele de personal, prin care a fost redusă funcția de șef-adjunct din Serviciul Personal, anularea ordinului nr.337-c din 28 iulie 2020, emis de S.A. „RED-Nord” cu privire la preavizarea salariatului care va fi concediat în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal ale S.A. „RED-Nord”, anularea dispoziției nr.sp07/862 din 28 iulie 2020 a S.A. „RED-Nord” privind schimbarea locului de muncă a salariatului, Anna Ogorodnic, încasarea prejudiciului moral cauzat în mărime de 50000,00 de lei și a cheltuielilor de judecată suportate.

În motivarea acțiunii, reclamanta a invocat că, în data de 25 octombrie 2017 a fost angajată în funcția de contabil cat. II în cadrul S.A. „RED-Nord”. La 17 aprilie 2018 a fost transferată în funcția de asistent manager, apoi din data de 09 iulie 2018 a deținut funcția de șef-adjunct al Serviciului Personal.

Totodată, a menționat că, din 14 septembrie 2011 a activat la SA „RED Nord-Vest”, care a fost absorbită de S.A. RED-Nord”, în funcția de operator de introducere, validare și prelucrare a datelor, ulterior, în funcția de economist cat. II din 04 aprilie 2016. Astfel, vechimea în muncă în sistem constituind 9 ani.

Prin ordinul nr.P-26 de la 27 iulie 2020 a S.A. „RED-Nord” „ Cu privire la

operarea schimbărilor în statele de personal”, a fost redusă funcția de șef-adjunct din Serviciul Personal, ocupată de ea, însă de ordinul dat nu a luat cunoștință.

Prin ordinul nr.337-c din 28 iulie 2020 a S.A. „RED-Nord” „Cu privire la preavizarea salariatului care va fi concediat în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal ale S.A. „RED-Nord”, a fost preavizată sub semnătură cu două luni înainte de concediere în legătură cu reducerea funcției de șef-adjunct al Serviciului Personal. Conform pct.4 al ordinului menționat, i s-a adus la cunoștință că, la acel moment erau vacante locurile de muncă: electromontor la exploatarea rețelelor de distribuție cat.5; serviciul protecției telecomunicație și telecontrol; pietrar zidar cat.5, grupul de exploatare și reparație a clădirilor și edificiilor. De ordinul dat a luat cunoștință la data de 28 iulie 2020. În aceeași zi, prin dispoziția nr.sp07/862, a fost informată de către administrația S.A. „RED-Nord” că, în perioada de preavizare începând cu 29 iulie 2020 locul de muncă al său se va afla în biroul specialiștilor relații publice.

Reclamanta și-a exprimat dezacordul cu ordinul nr.P-26 din 27 iulie 2020, ordinul nr.337-c din 28 iulie 2020 și dispoziția nr.ps07/862, care le consideră ilegale, abuzive și pasibile anulării. Angajatorul era obligat să aprobe în prima lună a fiecărui an calendaristic statele de personal ale unității și în termen de 2 luni de la data aprobării acestora se prezintă un exemplar al statelor de personal inspectoratului teritorial de muncă. Formularul statelor de personal a fost aprobat în Convenția colectivă nr.12 din 09 iulie 2012. Responsabilitatea privind legalitatea, oportunitatea și calitatea actului emis la acest capitol revine în primul rând angajatorului. Astfel, a indicat că, funcția de șef-adjunct al Serviciului Personal a fost aprobată în organigrama pârâtului cu întocmirea fișei de post. Motivarea ordinului cu privire la reducerea numărului de personal conform prevederilor art. 88 alin.(1) lit.a) Codul muncii presupune referirea angajatorului la normele corespunzătoare din Codul Civil ce țin de reorganizarea persoanei juridice. Ordinul cu motivarea corespunzătoare despre necesitatea reducerii numărului de personal în cadrul unității nu i-a fost adus la cunoștință.

Prin dispoziția nr. sp07/862 a fost transferată de la locul de muncă anterior în biroul specialiștilor relații cu publicul începând cu data de 29 iulie 2020. Locul nou de muncă arată în felul următor: un scaun, o masă și atâ, pe când în același birou, se mai aflau încă trei persoane, care aveau masă, scaun, computer și alte rechizite de birou. Astfel, i-a fost îngădit dreptul la muncă, însă contractul individual de muncă produce efecte juridice și fiind salariată, avea fișă de post, în baza căreia urma să-și exercite atribuțiile, i-a fost creat un cadru intimidant, degradant, ostil și umilitor în raport cu toți angajații întreprinderii, fiind nevoită să dea explicații cu privire la îngădirea locului de muncă și a tratamentului diferențiat. Un asemenea „fenomen” a considerat a fi grav, discriminant și înjositor, nefiind lăsată până la concediere să-și execute obligațiile de serviciu și să-și păstreze locul de muncă indicat în contractul individual de muncă. Ordinul de preavizare nu este un ordin de concediere și nu suspendă raporturile sale de muncă și respectiv nu produce efecte asupra schimbului locului de muncă.

Reclamanta a susținut că, în timpul activității pe parcursul anului 2020 a fost încălcată egalitatea în domeniul muncii, prin distribuirea diferențiată și neîntemeiată a sarcinilor de lucru, pe perioada absenței șefului Serviciului Personal, or, sarcinile

care le executa, au fost transmise neîntemeiat specialistului serviciului personal. Astfel, a pretins că este victima unui comportament discriminatoriu din partea șefei Serviciului Personal-Ludmila Lesnic, deoarece pe parcursul anilor 2018 și ulterior, ultima a manifestat un comportament ofensator și intimidant. Inițial când a fost transferată în funcția dată, se urmărea probabil să-și arate superioritatea. După o lună și jumătate de absență de la serviciu, în doar câteva zile după ce a venit la muncă, mai bine de trei zile lucrătoare, i-a fost evaluată funcția ca fiind nerentabilă și nefiind necesară. Imediat cu revenirea directorului general, funcția i-a fost redusă.

Reclamanta a declarat că, în aceeași zi, 29 iulie 2020, când a fost impusă să părăsească biroul cu trecerea în cel indicat în dispoziție, i-au fost suspendate parolele de acces la programele cu care lucrează-programul „1-C” și programul „Kabu”, considerând inițial că ar fi o eroare de server. Însă la întrebarea către specialist, i s-a comunicat că Ludmila Lesnic a dat indicații. La fel, a precizat reclamanta că, în serviciul personal, cu programul „1-C” lucrează doar ea, deoarece doar îl cunoaște, șase ani a executat, iar pentru colegile Glavan și Lesnic este ceva nou și străin.

Pe parcursul activității sale în Serviciul Personal, Ludmila Lesnic i-a adus atingere demnității personale și profesionale prin calomnie, răspândind informații false în colectiv, înjurând-o cu calificative și cuvinte necenzurate în ceea ce privește persoana și activitatea sa, acțiuni care contravin Regulamentului Intern și Codului de Etică aprobat de întreprindere. Drept urmare, s-a adresat Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității RM cu plângere.

În data de 01 septembrie 2020, prin ordinul nr.401-c „Cu privire la propunerea locului vacant din unitate”, i s-a adus la cunoștință că, există o unitate vacantă de magaziner din grupul tehnic, oficiul mun. Bălți. Totodată, în pct.2 al ordinului, s-a menționat că, în cazul refuzului de funcția propusă, va fi concediată în temeiul art.86 alin.(1) lit.c) Codul muncii, fiind ilegal și acest punct. De ordin a luat cunoștință în aceeași zi, semnându-l, însă nefiind de acord cu funcția propusă.

Reclamanta a indicat că, la 01 septembrie 2020 a fost emis un alt ordin sub nr.P-36 „Cu privire la schimbări în statele de personal”, cu scopul majorării eficienței activității subdiviziunilor de producere și asigurării drepturilor și libertăților în procesul prelucrării datelor personale prin care s-au efectuat schimbări în statele de personal ale Serviciului Personal și Contabilității transferându-se trei funcții de contabil cat. I, cat. II și coordonator pentru evidența și calcularea salariului în Serviciul Personal. Odată cu operarea schimbărilor în statele de personal a serviciului unde sunt create funcții de contabil urmează să se modifice și politica de gestiune a Serviciului Personal: 2 unități de contabil, presupune activitate de evidență contabilă, pentru care Ludmila Lesnic nu are calificarea respectivă, însă ea o deține, având în vedere studiile și experiența. Angajatorul urma să-i propună în scris un alt loc de muncă, prin transfer intern în cadrul unității. La fel, a mai menționat funcțiile vacante în unitatea pentru care posedă studii necesare și experiență, cum ar fi: contabil-șef; șeful oficiului raional Glodeni, șeful serviciu evidență energie electrică. Tot, în acea perioadă, era vacantă funcția de: șef dispecerat central; inginer electrician sectorul evidență energiei electrice, oficiul raional Dondușeni; controlor la controlor energetic, SEEE, oficiul raional Rezina; inginer electrician, grupul tehnic, oficiul raional Sîngerei; specialist securitate și sănătate în muncă, serviciul protecție și prevenire; electromontor la exploatarea rețelelor de distribuție, oficiul

raional Ocnița; muncitor auxiliar, (GRECE), sediul central; electromontor exploatarea rețelelor de distribuție, oficiul raional Rezina; șofer auto, oficiul raional Fălești; îngrijitor de încăperi, oficiul raional Fălești; șofer autospecială, oficiul raional Soroca.

Reclamanta a menționat că, urma a fi anunțat și președintele organului sindical despre preavizarea și concedierea sa. Pe parcursul anilor 2018-2020 a deținut funcția de președinte al Comisiei de Tineret în Federația Sindicală a Lucrătorilor în Energetică și din Comisia de Tineret a Confederației Naționale a Sindicatelor din RM. Deci, la moment nu există vreun aviz confirmativ din partea organului sindical, ceea ce denotă faptul acționării ilegale a angajatorului.

Ilegalitatea ordinelor contestate îi creează premise de a solicita prejudiciul moral cauzat, deoarece pentru restabilirea în funcția care urmează să o ocupe conform calificării și aptitudinilor profesionale, a fost nevoită să se adreseze în instanța de judecată, să suporte stări psihice negative, ce au generat probleme de sănătate. Astfel, a estimat prejudiciul moral la suma de 50000,00 de lei.

Prin cererea înregistrată la 24 noiembrie 2020, Anna Ogorodnic a completat cererea de chemare în judecată, solicitând anularea ordinului nr.524-c din 09 noiembrie 2020 „Cu privire la concedierea în legătură cu reducerea numărului de personal” emis de S.A. „RED-Nord” prin care a fost concediată din funcția de șef-adjunct al Serviciului Personal în legătură cu reducerea numărului de state de personal din unitate, în temeiul art.86 alin.(1) lit.c) Codul muncii, restabilirea în funcția deținută anterior concedierii ilegale de șef-adjunct al Serviciului Personal la S.A. „RED-Nord” sau într-o altă funcție analogică, încasarea plăților salariale pentru absența forțată de la serviciu, a prejudiciului moral în mărime de 50000,00 de lei și a cheltuielilor de judecată suportate.

În susținerea cererii date, reclamanta suplimentar a invocat că, la 09 noiembrie 2020, sub semnătură i s-a adus la cunoștință ordinul nr. 524-c emis de S.A. „RED-Nord” prin care a fost concediată din funcția de șef-adjunct al Serviciului Personal în legătura cu reducerea numărului sau a statelor de personal din unitate, în temeiul art. 86 alin. (1) lit. c) Codul muncii, din data de 09 noiembrie 2020. În baza aceluiași ordin, a fost dispusă achitarea indemnizației de concediere egală cu mărimea sumată a unui salariu mediu săptămânal pentru fiecare an complet lucrat la unitate, dar nu mai mare decât șase salarii medii lunare și nu mai mică decât un salariu mediu lunar, precum și că urmează să i se achite concediul de odihnă anual nefolosit de la 25 octombrie 2020, reieșind din 35 zile calendaristice.

Reclamanta și-a exprimat dezacordul cu ordinul respectiv, considerându-l ilegal și pasibil de a fi anulat, deoarece după expirarea termenului de preavizare de 2 luni, nu a fost emis ordinul de concediere, această procedură nu poate fi repetată în cadrul aceluiași an calendaristic. Astfel, emiterea de către angajator abia la data de 09 noiembrie 2020, după 104 zile de la preavizare, a ordinului de concediere, urmează a fi calificată ca tardivă și ilegală, contrară normelor în vigoare.

Concedierea salariatului în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal din unitate are loc în cazul în care nu este posibil transferul salariatului cu acordul lui la un alt loc de muncă (funcție) în cadrul unității respective. Desfacerea contractului individual de muncă este posibilă cu condiția că salariatul nu avea dreptul preferențial de a fi lăsat la lucru.

Reclamanta a susținut că, angajatorul trebuia să-i propună în scris un alt loc de muncă prin transfer intern în cadrul unității, ținând cont, în primul rând de specialitatea, profesia, calificarea, funcția deținută (ce reprezintă condiție de bază a contractului individual de muncă prevăzute la art. 49 alin. (1) lit.d¹) și art. 68 din Codul muncii). Altfel spus, pentru a verifica dacă salariatul preavizat întrunește cerințele necesare privind suplinirea locului de muncă (funcției) vacant din unitate, este necesar ca angajatorul și serviciile lui abilitate să recurgă la compararea atentă și profundă a tuturor genurilor de ocupație (profesii/funcții) anterioare pe care le-a practicat cel preavizat atât în cadrul unității vizate, cât și în cadrul altor unități precedente (ci nu doar analizând ultima ocupație deținută la momentul preavizării), cu studierea concomitentă a fișelor de post și a prevederilor CORM privitor la respectivele ocupații comparate.

De asemenea, a reiterat că, angajatorul urma să obțină în prealabil de la organul sindical o opinie consultativă privind oportunitatea concedierii sale, însă concedierea s-a realizat fără consultarea prealabilă a organului sindical și aceste încălcări atrag ilegalitatea actului contestat cu anularea acestuia în temeiul legii.

Prin hotărârea din 10 iunie 2021 a Judecătorei Bălți, sediul Central, s-a admis parțial cererea de chemare în judecată înaintată de Anna Ogorodnic și s-a anulat ordinul nr.524-c din 09 noiembrie 2020 „Cu privire la concedierea în legătură cu reducerea numărului de personal”; s-a restabilit Anna Ogorodnic într-o funcție analogică funcției de șef-adjunct al Serviciului Personal la S.A. „RED-Nord”; s-a încasat de la S.A. „RED-Nord” în beneficiul Annei Ogorodnic, salariu pentru perioada absenței forțate de la muncă în sumă de 120820,00 de lei, prejudiciul moral în sumă de 30000,00 de lei; în rest, au fost respinse pretențiile Annei Ogorodnic cu privire la anularea ordinului nr.p-26 din 27 iulie 2020 „Cu privire la operarea schimbărilor în statele de personal”, anularea ordinului nr.337-c din 28 iulie 2020 „Cu privire la preavizarea salariatului care va fi concediat în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal ale S.A. „RED-Nord”, anularea Dispoziției nr.SP-07/862 din 28 iulie 2020 „Privind schimbarea locului de muncă a salariatului” și încasarea cheltuielilor de judecată; s-a încasat din contul S.A. RED-Nord” în contul statului, taxa de stat în sumă de 100,00 de lei.

Prin încheierea din 28 iunie 2021 a Judecătorei Bălți, sediul Central, s-a admis cererea înaintată de către directorul general al S.A. „RED-Nord”, Vitalie Prisacari cu privire la explicarea alin.(3) al dispozitivului hotărârii judecătorești din 10 iunie 2021 și s-a explicat directorului general al S.A. „RED-Nord”, Vitalie Prisacari, faptul că, la executarea alin.(3) al dispozitivului hotărârii judecătorești din 10 iunie 2021, funcția de „Șef adjunct al Serviciului Personal la S.A. „RED-Nord” este analogică funcției de „Specialist Superior în Serviciul Personal” din cadrul S.A. „RED-Nord”.

Prin decizia din 07 iunie 2022 a Curții de Apel Bălți s-a admis apelul formulat de SA „Rețelele Electrice de Distribuție Nord” și s-a casat parțial hotărârea din 10 iunie 2021 a Judecătorei Bălți, sediul Central, în latura admitterii parțiale a acțiuni și încasării taxei de stat în beneficiul statului din contul SA „Rețelele Electrice de Distribuție Nord” și în această latură s-a pronunțat o nouă hotărâre prin care s-a respins cererea de chemare în judecată înaintată de Anna Ogorodnic împotriva S.A. „Rețelele Electrice de Distribuție Nord” cu privire la anularea ordinului nr.524-c din

09 noiembrie 2020 „Cu privire la concedierea în legătură cu reducerea numărului de personal”, restabilirea Annei Ogorodnic în funcția deținută anterior concedierii ilegale sau într-o funcție analogică funcției de șef-adjunct al Serviciului Personal la SA „RED-Nord”, încasarea de la SA „RED-Nord” în beneficiul Annei Ogorodnic salariu pentru perioada absenței forțate de la muncă a sumei de 120820,00 de lei și a prejudiciului moral în sumă de 30000,00 de lei; în rest au fost menținute dispozițiile hotărârii instanței de fond.

În consolidarea soluției, instanța de apel privind temeinicia pretenției reclamantei/intimat Anna Ogorodnic cu privire la anularea ordinului nr.524-c din 09 noiembrie 2020 „Cu privire la concedierea în legătură cu reducerea numărului de personal” eliberat de S.A. „RED-Nord”, prin care reclamanta a fost concediată din funcția de șef-adjunct al Serviciului Personal în legătură cu reducerea numărului de state de personal din unitate, în temeiul art.86 alin.(1) lit. c) Codul muncii, a reținut că, potrivit art. 86 alin.1) lit.c) Codul muncii, concedierea – desfacerea din inițiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durata nedeterminată, precum și a celui pe durată determinată – se admite pentru următoarele motive: reducerea numărului sau a statelor de personal din unitate.

În context a citat prevederile art.88 alin.(1) lit.a), b), c), d),e), f),g),h), alin. (2), art. 184 alin.(1) lit.a) Codul muncii și reieșind din prevederile legale sus-citate, instanța de apel a dedus că, pentru eliberarea din funcție legală a salariatei Anna Ogorodnic în temeiul art.86 alin.(1) lit.c) Codul muncii, angajatorul S.A. „RED-Nord” urma să îndeplinească un șir de condiții, inclusiv să emită un ordin motivat din punct de vedere juridic sau economic, cu privire la lichidarea numărului statelor de personal și să emite un ordin cu privire la preavizarea, sub semnătură, a salariaților cu 2 luni înainte de lichidarea unității ori de reducerea numărului sau a statelor de personal, o dată cu preavizarea în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal, va propune în scris salariatului preavizat un alt loc de muncă (funcție) în cadrul unității respective (cu condiția că astfel de loc de muncă (funcție) există la unitate, iar salariatul preavizat întrunește cerințele necesare pentru suplinirea acestuia, condiții îndeplinite de către apelant prin emiterea ordinului nr.p-26 din 27 iulie 2020 cu privire la operarea schimbărilor în statele de personal și ordinul nr.337-c din 28 iulie 2020 cu privire la preavizarea salariatului care va fi concediat în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal ale S.A. „RED-Nord”, legalitatea cărora prima instanță a constatat-o, iar hotărârea judecătorească în partea respingerii pretenției reclamantului privind anularea ordinului nominalizate nefiind contestată de către părți.

O altă condiție obligatorie ce urma a fi îndeplinită de către angajator este concedierea salariatului după expirarea termenului de preavizare de două luni.

Aici instanța a reținut prevederile, redând conținutul art.385 alin. (1), art.387, art.388 alin. (1)-(4), art.389 Cod civil.

Astfel din considerentul că, la data de 28 iulie 2020 prin ordinul 337-c, reclamanta Anna Ogorodnic a fost preavizată despre faptul că va fi concediată în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal ale S.A. „RED-Nord”, termenul de preaviz a început să curgă din 29 iulie 2020 și urma să expire la 28 septembrie 2020.

Totodată instanța a reiterat prevederile art.188 alin. (2) Codul muncii, în

termenul de preavizare nu se include perioada aflării salariatului în concediul anual de odihnă, în concediul de studii și în concediul medical.

Aici a reținut că, Anna Ogorodnic s-a aflat în concediu de odihnă anual începând cu 03 august 2020 până la 23 august 2020 și în concediu medical începând cu 21 septembrie 2020 până la 01 octombrie 2020 și începând cu 21 octombrie 2020 până la 31 octombrie 2020, fapt ce se confirmă prin copia ordinului S.A. „RED-Nord” nr.1341-0-0 din 03 august 2020 de acordare a concediului (f.d.235, vol.I), copiile certificatelor de concediu medicale seria 01 nr.3901625 și seria 01 nr.3173907 eliberate de IMSP Dondușeni (f.d.234-235, vol.I), cât și de copiile tabelelor de evidență a timpului de muncă la S.A. „RED-Nord” pentru lunile iulie-noiembrie 2020 (f.d.101-105, vol.I)

Reieșind din prevederile art.188 alin. (2) Codul muncii citate mai sus, perioada aflării salariatului Anna Ogorodnic în concediul anual de odihnă și în concediul medical nu urma a fi inclusă în termenul de preavizare, argumentele intimătei precum că termenul de preavizare nu poate fi întrerupt se vor respinge, or, acestea contravin normelor legale, legiutorul prevăzând expres care anume perioade nu se includ în termenul de preavizare.

Respectiv, intimata Anna Ogorodnic s-a aflat în concediu de odihnă anual și în concediu medical o perioadă totală de 43 zile calendaristice, care nu se include în durata termenului de preavizare.

În contextul celor invocate termenul de preavizare urmează a fi calculat începând cu 29 iulie 2020, fără a include perioada aflării în concediu de odihnă anual și concediu medical al salariatei Anna Ogorodnic, respectiv 60 de zile au expirat la 08 noiembrie 2020 – zi de duminică.

Ordinul de concediere a fost emis la data de 09 noiembrie 2020, adică în următoarea zi lucrătoare de la data expirării termenului de avizare, ultima zi fiind, după cum s-a menționat, zi de odihnă.

Reieșind din cele invocate mai sus, instanța de apel a constatat cu certitudine că, ordinul de concediere a intimătei Anna Ogorodnic a fost emis imediat la expirarea termenului de preaviz, nefiind admisă nicio întârziere după cum eronat invocă reclamanta/intimata.

Mai mult ca atât, eliberarea din funcție nu a fost una bruscă, după cum menționează apelanta, or, angajatorul/apelant a informat-o în scris la 03 noiembrie 2020 despre faptul că perioada de preaviz expiră la 09 noiembrie 2020 (f.d.79, vol.I).

În ceea ce privește motivul părții reclamante în susținerea acțiunii precum că la concedierea sa, organul sindical nu și-a dat acordul, instanța a notat că potrivit prevederilor art. 88 alin.(1) lit.h) Codul muncii, angajatorul este în drept să concedieze salariații de la unitate în legătură cu lichidarea acesteia ori în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal (art.86 alin.(1) lit.b) și c)) doar cu condiția că se va adresa organului (organizatorului) sindical în vederea obținerii opiniei consultative privind concedierea salariatului respectiv. Totodată a citat prevederile art.87 alin.(1), (2) Codul muncii.

Analizând materialele cauzei, instanța de apel a constatat că, la 16 septembrie 2020 cu nr.sp 09-1097 angajatorul, în persoana directorului general S.A. „RED-Nord” a solicitat consultarea prealabilă al Comitetului Sindical pentru concedierea membrului de sindicat din Serviciul personal, Anna Ogorodnic, conform art.86 alin.

(1) lit.c) Codul muncii (f.d.108, vol.I).

Potrivit extrasului din procesul -verbal nr.1 al ședinței Comitetului Sindical al „Rețelelor Electrice de Nord” s-a luat act de informare și s-a acceptat concedierea membrului de sindicat din serviciul personal, Anna Ogorodnic, conform art.86 alin. (1) lit.c) cu respectarea normelor de reducere a statelor de personal din unitate în conformitate cu prevederile art.88 Codul muncii (f.d.109, vol.I).

Cât privește argumentul intimății că, aceasta pe parcursul anilor 2018-2020 a deținut funcția de președinte al Comisiei de Tineret în Federația Sindicală a Lucrătorilor în Energetică („Sindenergo”) și din Comisia de Tineret a Confederației Naționale a Sindicatelor din R. Moldova respectiv apelantul urma să solicite și opinia consultativă a acestor organe sindicale, instanța de apel a reținut lipsa probelor ce ar confirma că Anna Ogorodnic a fost aleasă în organele sindicale respective, totodată verificând și pagina web a Confederației Naționale a Sindicatelor din R. Moldova o astfel de informație nu a constatat. Iar reieșind din declarațiile reprezentantului apelantului, Anna Ogorodnic doar deținea titlu onorific de președinte al Comisiei de Tineret în cadrul „Sindenergo”, titlu ce nu obligă angajatorul la solicitarea opiniei consultative a organului sindical.

Respectiv, înscrisurile menționate mai sus probează indubitabil respectarea de către apelant a prevederilor art. 88 alin.(1) lit.h) și art. 87 Codul muncii, intimata Anna Ogorodnic, membru de sindicat fiind concediată doar după consultarea prealabilă a organului sindical din unitate.

Cât privește respectarea de către apelant a prevederilor art. 88 alin.(1) lit.f) Codul muncii, instanța de apel a reținut că, prin ordinul nr.337 din 28 iulie 2020, intimății Anna Ogorodnic, în pct.3 al ordinului, i s-a acordat 1 (una) zi lucrătoare pe săptămână cu menținerea salariului mediu pentru căutarea unui alt loc de muncă (f.d.112, vol.I). Respectiv ordinele nr.398 din 26 august 2020 și 429 din 24 septembrie 2020 cu privire la acordarea zilei lucrătoare pentru căutarea unui alt loc de muncă, reprezintă, de facto, dispoziții complementare ale angajatorului în care se indică care anume zile au fost solicitate de către salariat prin cereri separate pentru căutarea unui alt loc de muncă (f.d.106-107, vol.I). Mai mult ca atât, intimata nu a prezentat probe că ar fi solicitat acordarea zilelor pentru căutarea unui alt loc de muncă și angajatorul i-a refuzat.

Au fost respectate și prevederile art. 88 alin.(1) lit.b) Codul muncii, fiind citate. Astfel, în ordinul cu privire la preavizare S.A. „RED-Nord” i-a propus intimății Anna Ogorodnic locurile de muncă vacante care le poate oferi, iar la 01 septembrie 2020, prin ordinul nr.401-c intimății i s-a mai propus un loc vacant (f.d.110, vol.I).

Reieșind din circumstanțele de fapt și de drept invocate mai sus, instanța de apel a conchis că, de către apelantul/pârât S.A. „RED-Nord” a fost respectată procedura de concediere a salariatei/intimat Anna Ogorodnic prevăzută de legislația în vigoare la data emiterii ordinelor contestate, astfel a fost pripită soluția primei instanțe de a admite pretenția reclamantei Anna Ogorodnic privind anularea ordinului nr.524-c din 09 noiembrie 2020 „Cu privire la concedierea în legătură cu reducerea numărului de personal” eliberat de S.A. „RED-Nord” prin care reclamanta a fost concediată din funcția de șef adjunct al Serviciului Personal în legătură cu reducerea numărului de state de personal din unitate, în temeiul art.86 alin.(1) lit.c) Codul muncii, hotărârea primei instanțe în partea respectivă urmând a fi casată și de

a pronunța o nouă soluție prin care pretenția reclamantei Anna Ogorodnic privind anularea ordinului nr.524-c din 09 noiembrie 2020 urmează a fi respinsă ca neîntemeiată.

Din considerentul că nu s-a constatat eliberarea nelegitimă din serviciu al intimitei/reclamant Anna Ogorodnic, instanța de apel a conchis de a respinge și pretențiile privind restabilirea reclamantei în funcția deținută anterior concedierii ilegale de șef adjunct al Serviciului Personal la S.A. „RED-Nord” sau într-o altă funcție analogică; încasarea plăților salariale pentru absența forțată de la serviciu și încasarea de la pârât a prejudiciului moral în mărime de 50000,00 de lei, ca fiind pretenții subsecvente pretenției privind anularea ordinului de nr.524-c din 09 noiembrie 2020 „Cu privire la concedierea în legătură cu reducerea numărului de personal”, or, asemenea cerințe își găsesc temeiul doar în cazul în care se constată eliberare ilegală din serviciu, fapt neîntreținut în speța dată. Respectiv hotărârea primei instanțe în partea admiterii pretențiilor menționate în enunțul supra urmează a fi casată.

Cât privește încasarea cheltuielilor de judecată, instanța de apel a reținut că, prevederile art. 94 alin.(1) Cod de procedură civilă, fiind citate. Reieșind din faptul că acțiunea înaintată de reclamantă urmează a fi respinsă integral, instanța de apel a ajuns la concluzia de a respinge și cerința privind cheltuielile de judecată.

Citând prevederile art.98 alin. (1), (2), art.85 alin. (1) lit.a) Cod de procedură civilă, precum și din considerentul că, instanța de apel a ajuns la concluzia privind netemeinica acțiunii înaintate de Anna Ogorodnic care urmează a fi respinsă integral, instanța de apel în temeiul prevederilor legale sus-citate va casa hotărârea primei instanțe și în partea încasării din contul pârâtului/apelant S.A. „RED-Nord” în beneficiul statului a taxei de stat în mărime de 100 de lei.

La 13 septembrie 2022, prin intermediul poștei (Vol.II, f.d.77), Anna Ogorodnic, reprezentată de avocatul Snejana Teleba, a depus cerere de recurs împotriva deciziei din 07 iunie 2022 a Curții de Apel Bălți, solicitând admiterea și examinarea recursului, casarea integrală a deciziei instanței de apel cu menținerea fără modificări a hotărârii primei instanțe.

În susținerea recursului s-a invocat dezacordul cu decizia instanței de apel, invocând încălcarea normelor de drept material prin neaplicarea legii care trebuia să fie aplicată.

Instanța de apel eronat a concluzionat precum că S.A. „RED-Nord” s-a conformat prevederilor legale, emițând ordinul de concediere imediat la expirarea termenului de preaviz, nefiind admisă nici o întârziere. Prin Ordinul nr. 337-c de la 28 iulie 2020 a fost preavizată, sub semnătură, cu două luni înainte de concediere, deși, conform art. 88 Codul muncii, se preavizează cu două luni înainte de reducerea funcției. Astfel, termenul de preavizare a expirat la data de 26 septembrie 2020. La data indicată ordinul de concediere din funcția deținută nu a fost emis. La expirarea termenului de 2 luni de preavizare și survenirii datei emiterii ordinului de concediere angajatorul era obligat, sub imperiul decăderii din acest drept, de a emite ordinul de concediere care urma a fi adus la cunoștință salariatului imediat ce va reveni din concediul medical. Prin urmare, emiterea de către angajator a ordinului de concediere abia la data de 09 noiembrie 2020, după 104 zile de la preavizare, urmează a fi calificată ca tardivă și ilegală, contrară normelor în vigoare.

Una din condițiile obligatorii de valabilitate a desfacerii contractului individual de muncă pe motivul reducerii numărului sau a statelor de personal din unitate este preavizarea salariatului despre reducerea numărului sau a statelor de personal din unitate cu 2 luni înainte de reducere, acordându-i salariatului ce urmează a fi concediat o zi lucrătoare pe săptămână cu menținerea salariului mediu pentru căutarea unui alt loc de muncă. În speță, prin ordinul nr. P-26 din 27 iulie 2020 a fost redusă funcția de șef-adjunct din Serviciul Personal. Prevederile Codului muncii stabilesc în mod expres și imperativ că, angajatorul este în drept să concedieze salariații de la unitate în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal, doar cu condiția că va emite un ordin (dispoziție, decizie, hotărâre) cu privire la preavizarea, sub semnătură, a salariaților cu 2 luni înainte de reducerea numărului sau a statelor de personal. La caz, reducerea statelor de personal a avut loc la 27 iulie 2020, fiind preavizată a două zi, 28 iulie 2020, în legătură cu reducerea funcției deținute de aceasta, contrar prevederilor art. 88 alin. (1) Codul muncii. Procedura de preavizare și de concediere a fost guvernată de încălcarea normelor materiale care reglementează relațiile de muncă dintre angajator și angajat.

Recurenta a susținut că, instanța de fond corect a verificat dacă emiterea ordinului de concediere s-a realizat cu consultarea prealabilă a organului (organizatorului) sindical sau, după caz, cu acordul organului sindical din unitate. La caz, concedierea s-a realizat fără consultarea prealabilă a organului sindical și aceste încălcări atrag ilegalitatea actului contestat cu anularea acestuia în temeiul legii, după cum a stabilit prima instanță de judecată.

Prin prisma prevederilor art. 89 alin. (1), art. 90 alin. (1), (2) lit. a) Codul muncii, precum și a circumstanțelor litigiului, recurenta a considerat că, instanța de fond corect a stabilit că acțiunile angajatorului au privat-o nu doar de dreptul de muncă, ci de un venit lunar stabil, iar concluziile în aspectul dat sunt unele formulate în mod general. Cu referire la temeinicia încasării prejudiciului moral în sumă de 30000 lei, a opinat ca fiind legală și întemeiată concluzia instanței de judecată, or, simpla constatare a faptului că a fost ilegal eliberat din funcție este suficientă pentru a dispune și repararea prejudiciului moral cauzat.

Neîngrădirea dreptului la muncă și libertatea muncii este garantată prin Constituția Republicii Moldova și prevăzută la art. 6 Codul muncii. În pofida acestor prevederi imperative prin dispoziția nr. sp07/862 angajatorul a transferat-o de la locul de muncă în biroul specialiștilor relațiilor publice începând cu 29 iulie 2020 până la data concedierii. I-a fost îngădit dreptul la muncă, însă contractul individual de muncă producea efecte juridice și în calitate de salariat, avea fișă de post, în baza căreia trebuia să-și exercite atribuțiile, fiindu-i creat un cadru intimidant, degradant, ostil și umilitor, în raport cu toți angajații întreprinderii, fiind tratată diferențiat în raport cu alți salariați.

Cu referire la prevederile art. 26, art. 118 alin. (1), art. 239, art. 121, art.130 alin.(1), (4) Cod de procedură civilă, precum și în contextul articolul 6 CEDO, ce care garantează dreptul la un proces echitabil și public pentru a decide asupra drepturilor și obligațiilor cu caracter civil ale unei persoane sau a temeiniciei oricărei acuzații penale aduse împotriva sa și care include respectarea principiului egalității armelor, o procedură contradictorie, recurenta a opinat că, în situația dată instanța de apel s-a angajat a fi „apărător” al S.A. „RED-Nord”.

CtEDO, în practica sa constantă, a menționat că, dreptul la un proces echitabil, garantat de art.6 § 1 din Convenție, include printre altele dreptul părților de a prezenta observațiile pe care le consideră pertinente pentru cauza lor. Întrucât Convenția nu are drept scop garantarea unor drepturi teoretice sau iluzorii, ci drepturi concrete și efective (Artico împotriva Italiei), acest drept nu poate fi considerat efectiv decât dacă aceste observații sunt în mod real ascultate, adică în mod corect examinate de către instanța sesizată. Altfel spus, art. 6 implică mai ales în sarcina instanței obligația de a proceda la un examen efectiv al mijloacelor, argumentelor și al elementelor de probă ale părților, cel puțin pentru a le aprecia relevanța (Parez împotriva Franței, Van der Hurk împotriva Olandei). Or, principiul procesului echitabil reclamă că, hotărârea să fie motivată, justițiabilul având posibilitatea să cunoască motivele care l-au făcut pe judecător să adopte una sau altă soluție și să le conteste dacă sistemul prevedea o cale de atac împotriva acestei hotărâri, lipsa motivării unei decizii judiciare, punând în pericol dreptul la un proces echitabil (Kaufland împotriva Belgiei). În opinia recurentei, constatările instanței de apel nu conțin o argumentare clară din care să rezulte procesul deliberării și adoptării soluției emise, astfel încât instanța de recurs este cea care are posibilitatea de a exercita controlul judiciar asupra unei asemenea soluții și să verifice temeinicia și legalitatea deciziei atacate.

Copia recursului declarat, prin scrisoarea datată cu 12 octombrie 2022 (Vol.II,f.d.78) a fost expediată în adresa intimatului și a fost recepționată la 18 octombrie 2022, conform avizului de recepție(Vol.II, f.d.80).

La data de 15 noiembrie 2022, prin intermediul poștei electronice (Vol.II, f.d.81) și la 17 noiembrie 2022, prin intermediul poștei (Vol.II, f.d.91), S.A. Rețele Electrice de Distribuție Nord” a depus referință la cererea de recurs, exprimând poziția în favoarea considerării recursului inadmisibil.

În conformitate cu prevederile art. 434 alin.(1) Cod de procedură civilă, recursul se declară în termen de 2 luni de la data comunicării hotărârii sau a deciziei integrale, dacă legea nu prevede altfel.

Decizia instanței de apel a fost adoptată la data de 07 iunie 2022, iar cererea de recurs a fost depusă la 13 septembrie 2022, prin intermediul poștei (Vol.II, f.d.77).

Materialele cauzei atestă expedierea copiei deciziei integrale a instanței de apel către participanții la proces, prin intermediul poștei electronice la data de 04 august 2022 (Vol.II, f.d.58-61), iar prin scrisoarea datată cu 08 august 2022 (Vol.II, f.d.62), către Anna Ogorodnic. Astfel, recursul este declarat în termen.

Examinând temeiurile recursului declarat de Anna Ogorodnic, reprezentată de avocatul Snejana Teleba, completul Colegiului civil, comercial și de contencios administrativ al Curții Supreme de Justiție consideră recursul drept inadmisibil din următoarele considerente.

În conformitate cu art. 432 alin. (1) Cod de procedură civilă, părțile și alți participanți la proces sunt în drept să declare recurs în cazul în care se invocă încălcarea esențială sau aplicarea eronată a normelor de drept material sau a normelor de drept procedural.

Alineatele (2) și (3) ale aceluiași articol prevăd exhaustiv cazurile în care se consideră că normele de drept material sau de drept procedural au fost încălcate sau aplicate eronat, iar alin. (4) stipulează că săvârșirea altor încălcări decât cele indicate

la alin.(3) constituie temei de declarare a recursului doar în cazul și în măsura în care acestea au dus sau ar fi putut duce la soluționarea greșită a cauzei sau în cazul în care instanța de recurs consideră că aprecierea probelor de către instanța judecătorească a fost arbitrară, sau în cazul în care erorile comise au dus la încălcarea drepturilor și libertăților fundamentale ale omului.

În temeiul prevederilor art. 433 lit. a) Cod de procedură civilă, cererea de recurs se consideră inadmisibilă în cazul în care recursul nu se încadrează în temeiurile prevăzute la art.432 alin.(2), (3) și (4).

Completul Colegiului civil, comercial și de contencios administrativ al Curții Supreme de Justiție consideră că recursul declarat de Anna Ogorodnic, reprezentată de avocatul Snejana Teleba, nu se încadrează în temeiurile prevăzute la art. 432 alin.(2), (3) și (4) Cod de procedură civilă.

Astfel, argumentele invocate în recursul declarat se referă la dezacordul părții recurente cu soluția pronunțată de către instanța de apel, însă nu relevă încălcarea esențială sau aplicarea eronată a normelor de drept material, respectiv nu constituie temei de casare a deciziei recurate.

Totodată, completul Colegiului civil, comercial și de contencios administrativ al Curții Supreme de Justiție reține că recursul exercitat conform secțiunii II-a are caracter devolutiv numai asupra problemelor de drept material și procedural, verificându-se doar legalitatea deciziei, dar nu și temeinicia ei în fapt.

În acest context, completul Colegiului civil, comercial și de contencios administrativ al Curții Supreme de Justiție reiterează că procedura admisibilității constă în verificarea faptului, dacă motivele invocate în recurs se încadrează în cele prevăzute în art. 432 alin.(2), (3) și (4) Cod de procedură civilă.

În această ordine de idei, completul Colegiului precizează că, în contextul normelor procedurale din Secțiunea a II-a, Capitolul XXXVIII Cod de procedură civilă, instanța de recurs nu verifică modul de apreciere a probelor de către instanțele de fond și de apel. Forța atribuită unei probe sau alteia, coraportul dintre probe, suficiența probelor și concluziile făcute în urma probațiunii sunt în afara controlului instanței de recurs.

Prin prisma art. 432 alin.(4) Cod de procedură civilă, instanța de recurs poate interveni în materia probațiunii doar sub aspect procedural și anume dacă se invocă faptul că instanța de apel a apreciat în mod arbitrar probele, încălcând în mod flagrant regulile de apreciere a probelor stabilite în art. 130 Cod de procedură civilă, însă din recursul declarat nu rezultă argumentul privind încălcarea flagrantă a regulilor de apreciere a probelor.

În acest sens, Curtea Europeană a Drepturilor Omului a relevat în jurisprudența sa constantă, rezultând din prevederile art. 6 § 1 al Convenției Europene pentru Apărarea Drepturilor Omului și a Libertăților Fundamentale, că nu se impune motivarea în detaliu a unei decizii prin care o instanță de recurs, întemeindu-se pe dispoziții legale specifice, respinge recursul declarat împotriva sentinței pronunțate de o instanță inferioară, ca fiind lipsit de șanse de succes (cauza Rebai și alții contra Franței, Comisia Europeană a Drepturilor Omului, 25 februarie 1995, nr.26561/1995).

În circumstanțele menționate, completul Colegiului civil, comercial și de contencios administrativ al Curții Supreme de Justiție ajunge la concluzia de a

considera inadmisibil recursul declarat de Anna Ogorodnic, reprezentată de avocatul Snejana Teleba.

În conformitate cu art. 433 lit. a), art. 440 alin. (1) Cod de procedură civilă, completul Colegiului civil, comercial și de contencios administrativ al Curții Supreme de Justiție

d i s p u n e:

Se consideră inadmisibil recursul declarat de Anna Ogorodnic, reprezentată de avocatul Snejana Teleba, împotriva deciziei din 07 iunie 2022 a Curții de Apel Bălți.

Încheierea este irevocabilă.

Președintele completului,
judecătorul

Svetlana Filincova

Judecătorii

Maria Ghervas

Galina Stratulat