



**CURTEA SUPREMĂ
DE JUSTIȚIE**

ÎNCHEIERE

cu privire la inadmisibilitatea recursului declarat de Alin Pasat,

în cauza civilă intentată la cererea de chemare în judecată depusă de Alin Pasat împotriva Societății pe Acțiuni „Rețelele Electrice de Distribuție NORD” cu privire la anularea ordinelor, restabilirea în funcție, încasarea plăților salariale și repararea prejudiciului moral,

împotriva deciziei din 01 aprilie 2024 a Curții de Apel Bălți,

(Dosarul nr. 2ra-875/24

NR. PIGD 2-22109152-01-2ra-17072024)

Recursul declarat după 01 septembrie 2023.

Invocarea declarativă a prevederilor art. 432 alin. (1) lit. a), e) din Codul de procedură civilă nu constituie temei de declarare a recursului.

Judecătoria Bălți, sediul Central, jud. A. Roșca,
Curtea de Apel Bălți, jud. E. Grumeza, D. Corolevschi., A. Ciobanu,

03 septembrie 2025

Textul corespunde originalului

Examinând în lipsa participanților la proces recursul depus de Alin Pasat,

Curtea Supremă de Justiție, în completul compus din:

Stela Procopciuc, *Președinte*,

Ion Munteanu,

Gheorghe Stratulat, *judcători*,

constată următoarele:

ÎN FAPT

1. La 27 iulie 2022, Alin Pasat a depus cerere de chemare în judecată împotriva S.A. „RED-NORD”, solicitând anularea ordinului nr. P-5 din 19 ianuarie 2022 „Cu privire la operarea schimbărilor în statele de personal” prin care a fost redusă funcția de inspector de securitate din Serviciul Securitate corporativă, anularea ordinului nr. 123-c din 31 ianuarie 2022 „Cu privire la preavizarea salariatului care va fi concediat în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal al S.A. „RED-NORD”, anularea ordinului nr. 377-c din 16 mai 2022 „Cu privire la concedierea în legătură cu reducerea numărului de personal”, prin care a fost concediat din funcția de inspector de securitate din Serviciul Securitate corporativă în legătura cu reducerea numărului sau a statelor de personal din unitate, în temeiul art. 86 alin. (1) lit. c) din Codul muncii, restabilirea în funcția deținută anterior concedierii ilegale de inspector de securitate din Serviciul Securitate corporativă, încasarea plăților salariale pentru absența forțată de la serviciu, încasarea prejudiciului moral cauzat în cuantum de 50 000 de lei și încasarea cheltuielilor de judecată.

2. În motivarea acțiunii, reclamantul a invocat că, la 15 martie 2021, în baza ordinului nr. 159-c a fost angajat la S.A. „RED-NORD” din aceeași dată. Iar prin ordinul nr. P-5 din 19 ianuarie 2022 „Cu privire la operarea schimbărilor în statele de personal” a fost redusă funcția ce o ocupa de inspector de securitate din Serviciul Securitate corporativă.

3. Prin ordinul nr. 123-c din 31 ianuarie 2022 „Cu privire la preavizarea salariatului care va fi concediat în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal al S.A. „RED-NORD” a fost preavizat sub semnătură cu două luni înainte de concediere în legătură cu reducerea funcției de inspector de securitate din Serviciul Securitate corporativă, la 01 februarie 2022. Iar la 16 mai 2022, sub semnătură i-a fost adus la cunoștință ordinul nr. 377-c al S.A. „RED-NORD” prin care a fost concediat din funcția de inspector de securitate din Serviciul Securitate corporativă în legătura cu reducerea numărului sau a statelor de personal din unitate. 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.

4. Reclamantul a exprimat dezacordul cu ordinele nominalizate, considerându-le ilegale și pasibile de a fi anulate. Relaționând prevederile art. 184 alin. (1) lit. a), art. 14 alin. (1), (2) din Codul muncii cu art. 387 din Codul civil, reclamantul a notat că la 31 ianuarie 2022 s-a emis ordinul nr. 123-c de preavizare. Termenul de preavizare a expirat la 01 aprilie 2022. La data indicată, pârâtul nu a emis ordinul de concediere.

5. Rezultând din prevederile art. 86 alin. (1) lit. c), art. 88 alin. (1), (2), art. 184 alin. (1) lit. a) din Codul muncii, reclamantul a menționat că desfacerea contractului individual de muncă pe motivul reducerii numărului sau a statelor de personal din unitate este valabilă în următoarele condiții: reducerea numărului sau a statelor de personal să aibă loc real. Acest fapt urmează a fi confirmat prin ordinul cu privire la reducerea numărului de personal și aprobarea noilor state de personal. Reține că noile state de personal urmează a fi aprobate până la începerea evenimentelor ce țin de reducerea numărului de personal; salariatul nu are dreptul preferențial de a fi lăsat la lucru. În cazul în care mai mulți salariați pretind la un post vacant, atunci regula dreptului preferențial nu se va aplica. În acest caz numai angajatorul este în drept de a decide cui din salariații care urmează a fi concediați în legătură cu reducerea numărului de personal din unitate să-i propună prin transfer funcția vacantă, ținând totodată cont de cerințele art. 49 alin. (1) din Codul muncii privitor la specialitatea, profesia, calificarea, funcția candidaților; salariatul a fost preavizat 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; desfacerea contractului individual de muncă a fost făcută cu consultarea prealabilă al organului sindical din unitate conform art. 87 din Codul muncii. Astfel, a reiterat că una dintre 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. Prin ordinul nr. P-5 din 19 ianuarie 2022 a fost redusă funcția de inspector de securitate din Serviciul securitate corporativă. În condițiile menționate, 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 19 ianuarie 2022, fiind preavizat peste câteva zile (31 ianuarie 2022) în legătură cu reducerea funcției deținute, contrar prevederilor art. 88 alin. (1) din Codul muncii și nu cu 2 luni înainte de concediere, precum a fost indicat în ordinul

nr.123-c din 31 ianuarie 2022. Termenul dat este prevăzut cu scopul de a oferi timp suficient atât angajatorului (art. 88 alin. (1) lit. (g) și lit. (h) Codul muncii), de a înștiința agenția pentru ocuparea forței de muncă privind persoana disponibilizată, precum și de a obține acordul organului sindical, cât și este acordat salariatului pentru a-și căuta un alt loc de muncă (art. 88 alin. (1) lit. (f) din Codul muncii).

6. Reclamantul raportând prevederile art. 88 alin. (2) din Codul muncii, art. 385 alin. (1) din Codul civil la speță, a afirmat că emiterea de către angajator doar la 16 mai 2022 (după 105 zile de la preavizare) a ordinului de concediere urmează a fi calificată ca tardivă și ilegală, contrară normelor în vigoare. La fel, a indicat că prevederile art. 9 alin. (1) lit. a) Codul muncii care se vor aplica sistemic cu cele prevăzute la art. 10 alin. (1) lit. a), alin. (2) lit. a) și b) din Codul muncii. A mai notat că angajatorul la reducerea Serviciului nu a respectat prevederile art. 42¹ alin. (5) din Codul muncii, adică nu l-a informat despre acest fapt.

7. De asemenea, conform prevederilor art. 10 alin.(2) lit. c) din Codul muncii, reclamantul a indicat că, angajatorul era obligat să aprobe în prima lună a fiecărui an calendaristic (adică în ianuarie), statele de personal ale unității și în termen de 2 luni de la data aprobării acestora (termenul limită este 31 martie), să prezinte (în formă scrisă sau electronică), 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. În această ordine de idei, responsabilitatea privind legalitatea, oportunitatea și calitatea actului emis la acest capitol revine în primul rând angajatorului, în calitate de autoritate emitentă. Serviciul Securitate Corporativă al S.A. „RED-NORD” a fost introdus în statele de personal în baza ordinului nr. P-10 din 04 martie 2021, cu o componentă formată dintr-un șef de serviciu și un inspector de securitate. Din conținutul ordinului rezultă că la baza formării acestui serviciu a stat organigrama nouă a Societății, aprobată de Consiliul Societății, având drept scop asigurarea conformității interne în vederea prevenirii și combaterii riscurilor operaționale. Pe parcursul activității, personalul Serviciului Securitate Corporativă și-a îndeplinit conștiincios și calitativ atribuțiile de serviciu, fapt care poate fi confirmat inclusiv prin lipsa obiecțiilor din partea conducerii, lipsa anchetelor de serviciu în privința angajaților acestui serviciu, acordarea premiilor lunare și a celor unice pentru eficiență în activitate, lipsa furturilor, atacurilor cibernetice, scurgerilor de informație și a situațiilor excepționale la obiectivele S.A. „RED-NORD”, etc. Deși fiind aceste rezultate obținute, angajatorul în persoana directorului general, la 19 ianuarie 2022, a emis ordinul nr. P-5 „Cu privire la schimbări în statele de personal”, prin care a redus Serviciul Securitate Corporativă ca subdiviziune a S.A. „RED-NORD”. Motivele ce au stat la baza reducerii Serviciului, au caracter subiectiv, inclusiv din considerentul că aceste servicii de pază și agent de conformitate au existat și la momentul formării Serviciului (04 martie 2021).

8. Reclamantul a declarat că angajatorul nu a respectat prevederile art. 88 alin. (1) lit. a) din Codul muncii la emiterea ordinului P-5 din 19 ianuarie 2022, și anume, nu a motivat juridic și economic necesitatea reducerii statelor de personal la acest capitol. Dovadă poate servi demersul cu nr. jur-02/2015 din 07 februarie 2022, prin care angajatorul post factum a solicitat prezentarea unei dări de seamă privind activitatea Serviciului Securitate Corporativă al S.A. „RED-NORD” din momentul constituirii și până la emiterea ordinului nr. P-5 din 19 ianuarie 2022. La momentul emiterii ordinului nu era în cunoștință de cauză despre activitatea Serviciului și eficienței lui, deoarece darea de seamă a fost solicitată și prezentată mult mai târziu la 07 februarie 2022.

9. Un alt moment important în opinia reclamantului, reprezintă faptul că organigrama S.A. „RED-NORD” în care se regăsește Serviciul Securitate Corporativă, a fost aprobată prin decizia Consiliului Societății cu nr. 1/2021 din 14 ianuarie 2021, fapt confirmat pe pagina oficială a Societății www.rednord.md. Astfel, aceste modificări a structurii organizatorice prin lichidarea Serviciului de Securitate Corporativă, precum și a altor subdiviziuni, urma să aibă loc doar prin decizia Consiliului Societății, acțiuni care nu au avut loc.

10. În ceea ce vizează încălcarea prevederilor art. 183 din Codul muncii, reclamantul a afirmat că angajatorul nu a efectuat o selectare bazată pe temeiurile enunțate în norma dată. Potrivit art. 88 alin. (1) lit. c) din Codul muncii, odată cu preavizarea în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal, angajatorul trebuie să propună în scris salariatului preavizat un alt loc de muncă (un alt post) în cadrul unității respective. De fapt, salariatului preavizat trebuie să i se propună transferul la un alt loc de muncă permanent în cadrul aceleiași unități cu acordul scris al părților în conformitate cu prevederile art. 74 alin. (1) și (3) din Codul muncii. Un alt loc de muncă, în acest caz se propune salariatului, mai întâi de toate, ținând cont de specialitatea, profesia, calificarea, funcția acestuia condiție de bază a art. 49 alin. (1) lit. d¹) și art. 68 alin. (2) lit. f) din Codul muncii, reieșind din obligația angajatorului de a respecta condițiile contractului individual de muncă și a-i oferi salariatului un loc de muncă prevăzut de contractul individual (art. 10 lit. b) și d) din Codul muncii). În cazul lipsei unui loc de muncă necesar (conform specialității, profesiei, calificării, funcției) salariatului preavizat îi poate fi propusă orice altă muncă vacantă existentă în cadrul unității. La acest capitol, a menționat că angajatorul i-a propus, fiind salariat cu studii superioare juridice, funcțiile de electromontor, electrician, magazinier etc., contrar art. 88 alin. (1) lit. c) din Codul muncii. Astfel, a considerat discriminatoriu și ca o încălcare gravă faptul că nu i-au fost propuse posturile vacante existente la etapa preavizării și care au devenit vacante pe parcursul perioadei de preavizare, așa cum li se oferă tuturor salariaților care trec prin procedura dată. 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. Or, 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 (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.

11. Ulterior, prin cererea depusă la 16 februarie 2022, a informat angajatorul despre faptul că Igor Nicorici a fost transferat în funcția de șef al Serviciului Mecanizare și Transport S.A. „RED-NORD”, iar funcția deținută anterior ultimul-inginer electrician de categoria 1 din Serviciul de Aprovizionare Tehnico-Materială a devenit vacantă. În calitate de salariat preavizat a solicitat să-i fie propusă funcția devenită vacantă, însă nu a primit niciun răspuns, cerința fiind ignorată.

12. Reclamantul a mai susținut că, în baza tuturor temeiurilor prevăzute de art. 86 alin. (1) din Codul muncii, concedierea salariaților, membri de sindicat, se va efectua doar cu consultarea prealabilă a organului (organizatorului) sindical din unitate. La contestarea ordinului de concediere, instanța urmează să verifice dacă aceasta a avut loc cu consultarea prealabilă a organului (organizatorului) sindical sau, după caz, cu acordul organului sindical din unitate. În cazul în care concedierea a avut loc fără consultarea prealabilă sau în cazurile prevăzute de lege, fără acordul organului sindical, actul de concediere va fi considerat ilegal, cu restabilirea salariatului la locul de muncă, potrivit hotărârii Plenului CSJ „Privind practica judiciară a examinării litigiilor care apar în cadrul încheierii, modificării și încetării contractului individual de muncă” nr. 9 din 22 decembrie 2014. În speță, concedierea sa a avut loc fără consultarea prealabilă a organului sindical și aceste încălcări atrag ilegalitatea actului contestat cu anularea acestuia în temeiul legii.

13. Dacă în timpul examinării litigiului despre restabilirea la lucru a persoanei concediate ilegal și încasarea salariului pentru absența forțată, se constată că angajatorul a încălcat modul de concediere, instanța de judecată, pentru satisfacerea cerințelor înaintate, va ține cont de faptul că salariul lucrătorului restabilit în asemenea cazuri poate fi încasat din ziua emiterii ordinului de concediere, deoarece numai din acest timp absența este forțată. Astfel, în contextul prevederilor art. 89 alin.(1), art. 90 alin.(1), (2) lit. a) din Codul muncii, precum și a circumstanțelor litigiului, în opinia reclamantului, angajatorul a acționat ilegal la emiterea ordinului de preavizare, cât și la emiterea ordinului de concediere, ceea ce îi permite să concluzioneze că acțiunile pârâtului l-au privat nu doar de dreptul de a munci, însă de un venit lunar stabil (salariu) apreciat în quantum integral pentru toată perioada absenței de la serviciu.

14. Prin prisma prevederilor art. 90 alin. (1), (2) lit. b), c) din Codul muncii, reclamantul a declarat că simpla constatare a faptului că salariatul a fost ilegal eliberat din funcție este suficient de a dispune de către instanța de judecată și repararea prejudiciului moral cauzat. În context a menționat hotărârea Plenului Curții Supreme de Justiție nr. 11 din 03 octombrie 2005 „Cu privire la practica aplicării de către instanțele judecătorești a legislației ce reglementează obligația uneia dintre părțile contractului individual de muncă de a repara prejudiciul cauzat celeilalte părți”. Astfel, se compensează și prejudiciul moral cauzat salariatului legat de eliberarea sau transferul ilegal la o altă muncă, mărimea căruia este determinată de instanța de judecată, ținându-se cont de aprecierea dată acțiunilor angajatorului, cât și de suferințele morale și psihice ale salariatului. Mărimea prejudiciului moral, însă în toate cazurile nu poate fi mai mică decât un salariu mediu lunar al salariatului. Astfel, angajatorul este obligat să îl despăgubească pe salariat în situația în care acesta a suferit un prejudiciu moral din culpa angajatorului în legătură cu îndeplinirea obligațiilor de muncă sau ca rezultat al privării ilegale de posibilitatea de a munci. Respectiv, prin acțiunile ilegale ale angajatorului, a fost privată ilegal de dreptul și de posibilitatea de a munci, astfel cauzându-i-se suferințe psihice, plasându-l într-o situație de incertitudine și frustrare atât în fața colectivului, cât și a întregii societății. Drept urmare, a solicitat încasarea sumei de 50 000 de lei cu titlu de prejudiciu moral.

15. Prin cererea depusă la 15 decembrie 2022, în cadrul ședinței de judecată, reclamantul a concretizat pretențiile, motivând că la data depunerii cererii de chemare în judecată nu dispunea de date privind salariul mediu lunar achitat în perioada activării în funcție, din care considerente nu a indicat suma concretă a solicitării plăților salariale pentru absența forțată de la serviciu. Astfel, conform certificatului nr. conf-06/128L din 20.06.2022 prezentat de S.A. „RED-NORD” privind mărimea salariului, în mediu lunar i se achita suma de 16 113 lei. Respectiv, a solicitat cu titlu de plăți salariale pentru absența forțată de la serviciu pentru perioada 16 mai 2022-16 decembrie 2022, în quantum total suma de 112 791 de lei.

16. Ulterior la 14 martie 2023, reclamantul a depus o cerere de concretizare a pretențiilor, motivând că prin ordinul pârâtului nr. 15-III din 31 martie 2022 salariaților întreprinderii li s-a majorat din 01 aprilie 2022, retribuirea muncii cu 10%, fapt, ce duce expres la mărirea proporțională a salariului mediu pentru perioada de absență forțată de la serviciu. Drept urmare, salariul mediu pentru perioada 16 mai 2022 – 31 decembrie 2022 este de $16\ 113\ \text{lei} + 10\% = 17\ 724\ \text{lei/lunar}$. $17\ 724\ \text{lei/lunar} \times 7,5\ \text{luni absență forțată de la serviciu} = 132\ 930\ \text{de lei}$. La fel, prin ordinul nr. 10-III din 31 ianuarie 2023, din 01 ianuarie 2023 s-a majorat retribuirea muncii cu 15%, ceea ce duce la mărirea proporțională a salariului mediu pentru perioada de absență forțată de la serviciu. Pentru perioada 01 ianuarie 2023 – 16 martie 2023 salariul este de $17\ 724\ \text{lei} + 15\% = 20\ 382\ \text{lei/lunar}$. $20\ 382\ \text{lei/lunar} \times$

2,5 luni absență forțată de la serviciu = 50 955 de lei. Astfel, cu titlu de plăți salariale pentru absență forțată de la serviciu în perioada 16 mai 2022 – 16 martie 2023, reclamantul a solicitat suma de 183 885 de lei (132 930 lei + 50 955 lei). Celelalte pretenții le-a susținut în volumul, conținutul și temeiurile indicate în cererea de chemare în judecată inițială.

17. La 04 aprilie 2023, prin cererea de concretizare, reclamantul reiterând ordinele emise în sensul majorării retribuirii muncii salariaților, enunțate în cererea precedentă, precum și pornind de la prevederile pct. 3 din Hotărârea Guvernului nr. 426 din 26 aprilie 2004, având în vedere că aceste majorări salariale au fost efectuate urmare a Hotărârii Guvernului nr. 142 din 09 martie 2022, a Hotărârii Guvernului nr. 854 din 07 decembrie 2022 și a hotărârilor Consiliului de administrare al întreprinderii și ținând cont inclusiv de faptul că dacă activa în continuare, fără a-i fi aplicată așa zisa procedură de reducere, a susținut că beneficia de respectivele majorări salariale. Astfel, salariul mediu pentru 16 mai 2022 – 31 decembrie 2022 este de 14 904,76 lei + 10% = 16 395,24 lei/lunar. 16 395,24 lei/lunar x 7,5 luni absență forțată de la serviciu = 122 964,30 de lei. Salariul mediu pentru 01 ianuarie 2023 – 31 martie 2023, este de 16 395,24 lei + 15% = 18 854,53 lei/lunar. 18 854,53 lei/lunar x 3 luni absență forțată de la serviciu = 56 563,59 de lei. Suma totală pentru absență forțată de la serviciu pentru perioada 16 mai 2022-31 martie 2023 este de 179 527,89 de lei (122 964,30 lei + 56 563,59 lei).

18. Reclamantul a mai precizat că etapa de pregătire a cauzei pentru dezbaterile judiciare fiind la final, ulterior nu va mai avea dreptul de a depune alte cereri de concretizare, a solicitat instanței în cazul admiterii pretențiilor, începând cu 01 aprilie 2023 și până la data pronunțării dispozitivului hotărârii, să ia în considerare la calcularea despăgubirii pentru absență forțată de la muncă, salariul mediu în mărime de 628,48 de lei/zi (18 854,53 lei/lună/30 zile = 628,48 lei/zi).

19. Conform art. 90 alin. (2) lit. b) din Codul muncii, reclamantul a solicitat încasarea cheltuielilor pentru serviciile avocatului în mărime de 5 000 de lei, confirmate prin actele anexate la dosar. La fel, a pretins compensarea prejudiciului moral în mărime de 50 000 de lei, în temeiul art. 90 alin. (2) lit. c) din Codul muncii. În rezultatul acțiunilor angajatorului, în opinia reclamantului, fiind ilegale, a suportat dereglări ale sănătății, manifestate prin nervozitate, iritabilitate, dereglarea somnului, apatie, atacuri de panică, etc. Această stare o demonstrează prin deciziile consultative specializate a medicului neurolog de la Clinica „Sante” și prin tratamentele prescrise la data vizitelor din 15 martie 2023 și din 25 martie 2023. Urmare acestor vizite, achitate din cont propriu, a achiziționat medicamentele și accesoriile (utilizabilele) prescrise, iar costul total al tratamentului prescris de medicul neurolog este de 3 835,61 de lei, care la fel, a solicitat să fie încasate de la pârât în beneficiul său. În rest pretențiile, le-a susținut în volumul, conținutul și temeiurile indicate în cererea inițială.

20. În pledoarii, reclamantul în partea pretenției privind plățile salariale, a pretins pentru perioada 16 mai 2022-05 iunie 2023, suma de 220 379,35 de lei, iar din 06 iunie 2023 până la pronunțarea dispozitivului, câte 628,48 de lei pe zi (Vol. I, f.d.198-201).

POZIȚIA PRIMEI INSTANȚE

21. Prin încheierea din 04 aprilie 2023 a Judecătorei Bălți, sediul Central, s-a respins cererea reclamantului Alin Pasat cu privire la emiterea unui aviz consultativ privind modul de aplicare a prevederilor art. 88 din Codul muncii.

22. Prin hotărârea din 12 iunie 2023 a Judecătorei Bălți, sediul Central, s-a respins ca neîntemeiată cererea de chemare depusă de Alin Pasat împotriva S.A. „Rețelele Electrice de Distribuție Nord” cu privire la anularea ordinelor, restabilirea în funcție, încasarea plăților salariale și încasarea prejudiciului moral.

EXERCITAREA CĂII DE ATAC ÎN ORDINE DE APEL

23. La 16 iunie 2023, Alin Pasat a depus cerere de apel împotriva hotărârii din 12 iunie 2023 a Judecătorei Bălți, sediul Central, solicitând casarea integrală a acesteia.

POZIȚIA INSTANȚEI DE APEL

24. Prin decizia din 01 aprilie 2024 a Curții de Apel Bălți s-a respins apelul declarat de Alin Pasat și s-a menținut hotărârea din 12 iunie 2023 a Judecătorei Bălți, sediul Central.

25. Pentru a decide astfel, instanța de apel a conchis că argumentele apelului sunt neîntemeiate și urmează a fi respinse, hotărârea instanței de judecată fiind emisă cu examinarea tuturor circumstanțelor cauzei în ansamblu lor, cu aprecierea corectă a probelor prezentate, cu aplicarea corectă a normelor de drept material și procedural. Apelantul nu a invocat circumstanțe de fapt și temeieri de drept susceptibile de a afecta legalitatea și temeinicia soluției instanței de fond. Instanța de judecată a examinat cauza sub toate aspectele, cu respectarea normelor de drept material, procedural și apreciind probele administrate în conformitate cu prevederile art. 130 din Codul de procedură civilă și a pronunțat o hotărâre legală. Argumentele invocate de apelant în cererea de apel se resping cu probele administrate și nu servesc temei de casare a hotărârii pronunțate.

26. Instanța de apel a redat cronologic circumstanțele conform materialelor cauzei, de la emiterea ordinului de angajare a lui Alin Pasat nr. 159-c din 15 martie 2021, în calitate de Inspector de securitate din Serviciul securitate corporativă al S.A. „RED-NORD”, până la 27 iulie 2022, înaintarea cererii de chemare în judecată (ulterior concretizată) împotriva S.A. „RED-NORD” privind anularea ordinelor, restabilirea în funcție, încasarea plăților salariale și a prejudiciului moral.

27. În context instanța de apel a citat prevederile art. 5 alin. (1) din Codul de procedură civilă, art. 5 lit. o), art. 10 alin. (1) lit. a), alin. (2) a),b),b¹), art. 86 alin. (1) lit. c), art. 87 alin. (1), art. 88 alin. (1) lit. a), b), c), h), alin. (2), art.183 alin. (1), (2), (3), art.184 alin.(1) lit. a), (2) din Codul muncii.

28. Cu referire la argumentul reclamantului/apelant precum că S.A. „RED-NORD” trebuia mai întâi să preavizeze salariatul și doar după expirarea termenului de 2 luni trebuia să emită ordinul de reducere a numărului sau a statelor de personal, astfel încalcând procedura de concediere prevăzută de art. 88 din Codul muncii, prima instanță corect a menționat că din materialele cauzei s-a constatat cu certitudine că, pârâtul/intimatul S.A. „RED-NORD” prin ordinului S.A. „RED-NORD” nr. P-5 „Cu privire la schimbări în statele de personal” din 19 ianuarie 2022 a inițiat procedura de reducere a statelor de personal al societății, după care, în baza ordinului nr. 123-c „Cu privire la preavizarea salariatului care va fi concediat în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal al S.A. „RED-NORD” din 31 ianuarie 2022 a dispus preavizarea salariatului Alin Pasat. Drept urmare, S.A. „RED-NORD” respectând prevederile art. 88 din Codul muncii, corect a efectuat mai întâi reducerea numărului sau a statelor de personal, iar după aceasta a preavizat salariatul.

29. Reiterând prevederile art. 184 alin. (1) lit. a), art. 88 alin. (2) din Codul muncii, s-a dedus că după preavizarea salariatului, urmează emiterea ordinului de concediere în temeiul art. 86 alin. (1) lit. c) din Codul muncii, dar nu perfectarea ordinului de reducere a numărului sau a statelor de personal.

30. Referitor la forța probantă a Avizului Comisiei parlamentare pentru protecție socială sănătate și familie CSP-05 nr. 10 din 19 ianuarie 2023, este de menționat că nu urmează a fi reținut deoarece potrivit art. 27 alin. (3) din Regulamentul Parlamentului, adoptat prin Legea nr. 797/1996, potrivit căruia Comisiile permanente emit, de asemenea, avize consultative în vederea asigurării aplicării uniforme a legislației, care nu pot fi folosite ca probe în instanțele de judecată.

31. În ceea ce vizează nerespectarea condiției de preavizare la dispunerea concedierii salariatului, instanța de apel a menționat că în cazul în care salariatul a fost concediat înaintea expirării termenului de preaviz, în litigiile de încetare a contractului individual de muncă pentru care preavizarea salariatului este expres prevăzută, instanța de judecată va schimba data concedierii. Respectiv, se consideră că nerespectarea termenului de preaviz nu atrage nulitatea măsurii desfacerii contractului individual de muncă, ci numai obligarea fostului angajator de a-i plăti fostului angajat salariul pe perioada respectivă.

32. În partea ce ține de argumentul apelantului precum că S.A. „RED-NORD” a emis în mod tardiv ordinul nr. 377-c „Cu privire la concedierea în legătură cu reducerea numărului de personal” din 16 mai 2022, acesta fiind

emis după 105 zile de la preavizare, este neîntemeiat, deoarece din materialele cauzei s-a stabilit că preavizarea salariatului Alin Pasat a avut loc la 31 ianuarie 2022, termenul de preavizare de 2 luni urmează să fie calculat (prin prisma art. 14 alin. (1) din Codul muncii) începând cu 1 februarie 2022, iar potrivit consemnărilor din tabelele de evidență a timpului de muncă pentru lunile februarie - mai 2022, pe parcursul perioadei de preaviz (februarie - mai 2022), la fel, apelantul a beneficiat de concediu medical și de concediu anual de odihnă. Or, potrivit art. 88 alin. (2) din 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.

33. Instanța de fond corect a conchis că, la caz, curgerea termenului de preavizare nu s-a făcut în mod neîntrerupt, deoarece reclamantul s-a aflat în concediu medical și în concediu de odihnă anual, iar art. 14 din Codul muncii nu prevede modul de calcul al termenelor în cazul curgerii lor cu întreruperi. În speță, sunt aplicabile prevederile art. 387 din Codul civil, potrivit cărora dacă termenul de un an și cel de o lună se calculează fără a se ține cont de curgerea lor neîntreruptă, se va lua în considerare faptul că luna are 30 de zile, iar anul 365 de zile. Astfel, cele două luni de preaviz pot fi convertite în 60 de zile calendaristice. Mai departe, se impune excluderea din calculul termenului de preaviz a zilelor de concediu de odihnă anual, de studii și a celor de concediu medical.

34. În consecință, instanța de apel a menționat că la emiterea ordinului nr. 377-c „Cu privire la concedierea în legătură cu reducerea numărului de personal” din 16 mai 2022, de către S.A. „RED-NORD” au fost respectate prevederile art. 88 alin. (1) lit. b) și art.88 alin. (2) din Codul muncii.

35. De asemenea, de către instanța de fond corect a fost respins și argumentul reclamantului precum că S.A. „RED-NORD” nu a respectat prevederile art. 42¹ alin. (5) din Codul muncii. Or, în ce privește modul de aplicare a prevederilor art. 42¹ alin. (5) din Codul muncii, în cazul inițierii procedurii de concediere a salariatului ca urmare a reducerii numărului sau a statelor de personal, este de menționat că, prevederile art. 42¹ din Codul muncii, se aplică coroborat cu cele statuate în art. 42¹ alin. (2) din Codul muncii, în care sunt prevăzute cazurile când obligația de informare a salariaților poartă caracter obligatoriu, atunci când se pune problema concedierii, această obligație subzistă când se pune problema concedierii colective sau a schimbării proprietarului unității.

36. La fel, instanța de fond corect a constatat drept neîntemeiat și argumentul reclamantului/apelant referitor la faptul că la emiterea ordinului nr. P-5 „Cu privire la schimbări în statele de personal” nu s-a ținut cont de normele imperative ale legii, angajatorul urmând să aprobe în prima lună a fiecărui an calendaristic (adică în ianuarie) statele de personal ale unității și în termen de 2 luni de la data aprobării acestora (termenul-limită este 31 martie) să prezinte (în formă scrisă sau electronică), un exemplar al statelor

de personal inspectoratului teritorial de muncă, or, potrivit Legii RM „Pentru modificarea și completarea unor acte legislative” nr. 123 din 7 iulie 2017, angajatorul nu este obligat la (re) aprobarea anuală a statelor de personal. Astfel, în prezent, angajatorului îi revine doar obligația aprobării și (sau) modificării statelor de personal ale unității, fără ca el să fie ținut să le prezinte (în formă scrisă sau electronică) inspecției teritoriale de muncă.

37. Conform art. 69 alin. (2) din Legea RM nr. 1134/1997 privind societățile pe acțiuni, conducătorul organului executiv al societății este în drept, în limitele atribuțiilor sale, să acționeze în numele societății fără procură, inclusiv să efectueze tranzacții, să aprobe statele de personal, să emită ordine și dispoziții, dispoziții prevăzute și în art. 50 alin. (3) lit. d) din Statutul S.A. „RED-NORD”, aprobat la Adunarea generală extraordinară a acționarilor S.A. „RED-NORD” din 15 ianuarie 2021. De aici rezultă că, directorul general al S.A. „RED-NORD” are atribuții în ce privește aprobarea și modificarea statelor de personal ale unității.

38. În partea ce ține de argumentul apelantului că eliberarea sa a fost dispusă fără opinia consultativă a organului sindical din unitate, la fel este una neîntemeiată, deoarece la operarea concedierii salariatului Alin Pasat în temeiul art. 86 alin. (1) lit. c) din Codul muncii (ca urmare a reducerii statelor de personal), nu era obligatoriu opinia consultativă a comitetului sindical din cadrul S.A. „RED-NORD”, reclamantul nu era membru de sindicat, or, cerința consultării prealabile a organului sindical la concediere, conform art. 87 din Codul muncii, se impune doar în cazul în care salariatul afectat de această măsură este membru de sindicat.

39. Sub un alt aspect cu referire la argumentul apelantului precum că intimatul nu i-a acordat dreptul preferențial la menținerea la lucru în cazul reducerii numărului sau a statelor de personal, făcând trimitere la art. 183 din Codul muncii, instanța de apel a menționat că apelantul eronat interpretează norma respectivă, întrucât prevederile articolului invocate nu este aplicabil cazului dat, deoarece s-a redus o singură funcție existentă de inspector de securitate din cadrul Serviciului securitate corporativă din statele personale ale unității.

40. Instanța de apel a reținut că la emiterea ordinului de preavizare nr. 123-c din 31 ianuarie 2022, angajatorul a respectat prevederile art. 88 alin. (1), lit. f), g) din Codul muncii. Astfel, salariatului i-a fost oferită o zi lucrătoare pe săptămână cu menținerea salariului mediu pentru căutarea unui alt loc de muncă. Mai mult, lui Alin Pasat i-au fost propuse trei locuri de muncă vacante din cadrul S.A. „RED-NORD”, pe care salariatul nu le-a acceptat.

41. În context prevederea legală potrivit căreia angajatorul este obligat să-i ofere salariatului locurile de muncă vacante, existente la data preavizării este în consonanță cu o altă garanție, stipulată la art. 88 alin. (1) lit. f) din Codul muncii, potrivit căruia 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 va acorda salariului ce urmează a fi concediat o zi lucrătoare pe săptămână cu menținerea salariului mediu pentru căutarea unui alt loc de muncă.

42. Drept urmare prima instanță corect a respins și cerințele reclamantului cu privire la restabilirea în serviciu și încasarea salariului pierdut și altor plăți, or, aceste cerințe sunt subsecvente cerinței de bază, și nu pot fi admise în situația în care reclamantul nu este restabilit în serviciu, or, potrivit art. 90 alin. (1) din Codul muncii, în cazul restabilirii la locul de muncă a salariului transferat sau eliberat nelegitim din serviciu, angajatorul este obligat să repare prejudiciul cauzat acestuia. În speța dată, instanța a constatat că reclamantul nu a fost concediată ilegal, respectiv nu există temei legal pentru răspunderea pârâtului în temeiul normei enunțate.

43. La fel, instanța de apel a menționat în partea ce privește plata compensației pentru prejudiciul moral cauzat în cuantum de 50 000 de lei, că Alin Pasat nu a atașat la cererea de chemare în judecată și nici la cererea de apel probe care ar confirma suferințele psihice, sufletești, fizice ale fostului salariat. Iar simpla invocare a pretinsului prejudiciu prin emiterea ordinului nr. 377-c cu privire la concedierea în legătură cu reducerea numărului de personal din 16 mai 2022 nu este de natură de a face dovada unui prejudiciu moral. Mai mult ca atât, prejudiciul moral se va încasa doar în cazurile eliberării ilegale din funcție și încălcarea dreptului la muncă, ori, în cazul dat, instanța a stabilit că eliberarea din funcție poartă un caracter legal.

44. Reieșind din cele expuse, instanța de apel a considerat corectă soluția instanței de fond privind netemeinicia cererii de chemare în judecată depusă de Alin Pasat către S.A. „RED-NORD” privind anularea ordinelor, restabilirea în funcție, încasarea plăților salariale și încasarea prejudiciului moral.

45. Cu referire la cheltuielile de judecată pretinse de reclamant în cererea de chemare în judecată, având în vedere prevederile art. 94, art. 96 din Codul de procedură civilă, instanța de apel a reținut ca fiind întemeiată concluzia primei instanțe.

EXERCITAREA CĂII DE ATAC ÎN ORDINE DE RECURS

46. La 17 iulie 2024, Alin Pasat a depus cerere de recurs împotriva deciziei din 01 aprilie 2024 a Curții de Apel Bălți, solicitând admiterea recursului, casarea integrală a deciziei instanței de apel și a hotărârii primei instanțe, admiterea pretențiilor în sensul formulat.

47. În motivarea recursului, recurentul a invocat dezacordul cu decizia instanței de apel, considerând-o vădit arbitrară și pasibilă de a fi casată integral. Atât instanța de apel, cât și prima instanță nu au examinat toate

circumstanțele cauzei în ansamblu și s-au bazat pe aprecierea vădit nerezonabilă a probelor prezentate. Atât instanța de apel, cât și prima instanță au pus accentul, au dezvoltat și au „constatat” doar circumstanțe de fapt, fie la care a renunțat în cererile suplimentare, fie verbal în cadrul ședințelor, fie care nu au relevanță la speța dată, și anume: Salariatul a fost concediat înaintea expirării termenului de preaviz; S.A. „RED-NORD” a emis în mod tardiv ordinul nr. 377-c „Cu privire la concedierea în legătură cu reducerea numărului de personal” din 16 mai 2022, acesta fiind emis după 105 zile de la preavizare...; Lipsa opiniei consultative a organului sindical referitor la procedura de reducere a statelor de personal (a funcției deținute); dreptul preferențial la menținerea la lucru; aprobarea în prima lună a fiecărui an calendaristic a statelor de personal. Or, la unele a renunțat, cum a indicat, iar altele nu se referă la cazul său, însă au fost incluse în cerere sa de către avocat.

48. Recurentul a declarat că au fost încălcate de S.A. „RED-NORD” la procedura de reducere a statelor de personal în care a fost vizat, deși a atras atenția instanței de judecată. Atât instanța de fond, cât și instanța de apel le-au omis cu totul din hotărâre, decizie și nu s-au expus asupra lor, fie contrar prevederilor expres prevăzute în legislație au fost interpretate într-un mod arbitrar. Astfel, constatarea instanței de apel precum că S.A. „RED-NORD” respectând prevederile art. 88 din Codul muncii, corect a efectuat mai întâi reducerea numărului sau o statelor de personal, iar după aceasta o preavizat salariatul, în opinia recurentului, este total greșită. Odată ce s-a redus funcția, salariatul nu mai are obligații față de angajator. Contractul individual de muncă se încheie pentru îndeplinirea de către salariat a unei funcții, iar în cazul reducerii acestei funcții contractul individual de muncă devine inutil. Ordinul nr. P-5 din 19 ianuarie 2022 „Cu privire la schimbări în statele de personal” indică expres că se reduce Serviciul securitate corporativă cu toate funcțiile din cadrul acestui serviciu, inclusiv și funcția ocupată de acesta - inspector de securitate. Indiferent ce prevederi mai sunt în ordinul enunțat, există alt ordin, emis ulterior nr. 123-c din 31 ianuarie 2022 „Cu privire la preavizarea salariatului care va fi concediat în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal în care expres s-a menționat: „Prin ordinul nr. P-5 din 19 ianuarie 2022 s-au operat schimbări în statele de personal al S.A. „RED-NORD”, fiind redusă funcția de inspector de securitate din Serviciul securitate corporativă, care a fost ocupată de către dînsul”. Respectiv, la 19 ianuarie 2022 funcția ocupată- inspector de securitate a fost redusă, iar la 31 ianuarie 2022 a fost preavizat. Deși, art. 88 alin. (1) lit. b) prevede că 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: „b) va emite un ordin (dispoziție, decizie, hotărâre) cu privire la preavizarea, sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepționării/înștiințării fiecărui salariat vizat, a salariaților cu 2 luni înainte

de lichidarea unității ori de reducerea numărului sau a statelor de personal”, atât prima instanță, cât și instanța de apel în mod vădit arbitrar au interpretat prevederile concret stipulate în articol și au admis, ca legal, felul în care a procedat S.A. „RED-NORD”, mai întâi a redus funcția ocupată și doar ulterior l-au preavizat.

49. Suplimentar, recurentul a indicat că prin decizia din 09 decembrie 2020 a Curții Supreme de Justiție, în cauza civilă A. P. împotriva Companiei Naționale de Asigurări în Medicină (dosarul nr. 2ra-914/20), la pagina 14 se menționează: „La caz, reducerea statelor de personal a avut loc la 18 octombrie 2017, A.P. fiind preavizată în aceeași zi în legătură cu reducerea funcției deținute aceasta, contrar prevederilor art. 88 alin.(1) din Codul muncii, care prevede expres că preavizarea are loc cu 2 luni înainte de reducerea numărului sau a statelor de personal și nu cu 2 luni înainte de concediere, precum a fost indicat în ordinul nr. 346-c din 18 octombrie 2017. Astfel, recurenta urma a fi preavizată cu 2 luni înainte de 18 octombrie 2017, și anume la 18 august 2017,...”.

50. Recurentul a susținut că funcția ocupată de inspector de securitate a fost redusă la 19 ianuarie 2022, iar S.A. „RED-NORD” trebuia să-l preavizeze la 19 noiembrie 2021, cu 2 luni înainte de reducerea numărului sau a statelor de personal.

51. Recurentul s-a referit la răspunsul Comisiei protecție socială, sănătate și familie din 19 ianuarie 2023, la ultimul alineat: „în cazul lichidării unității sau reducerii numărului sau a statelor de personal pe data de 1 aprilie 2022, salariații urmau să fie preavizați pe data de 1 februarie 2022”. Astfel, faptul că mai întâi se preavizează salariatul și doar apoi, peste 2 luni, se reduce numărul sau statele de personal o indică expres Codul Muncii, Decizia din 09 decembrie 2020 a Curții Supreme de Justiție (dosarul nr. 2ra-914/20), Comisia protecție socială, sănătate și familie, însă doar S.A. „RED-NORD” inventează prevederi/interpretări noi ale art. 88 alin. (1) lit. b) din Codul muncii, iar instanța de apel a acceptat asemenea ilegalități.

52. Referitor la constatarea instanței precum că angajatorul este obligat de a informa și consulta salariații, conform art. 42¹ din Codul muncii, doar în cazul când se pune problema concedierii colective sau a schimbării proprietarului unității, recurentul a considerat-o arbitrară. Cu referire la prevederile 42¹ alin.(1) lit. b),c) din Codul muncii, recurentul a menționat că angajatorul este obligat să informeze și consulte salariații în toate cazurile descrise, inclusiv în cele legate de concedierile colective sau schimbarea proprietarului unității – inclusiv și nu doar în cele legate de concedierile colective sau schimbarea proprietarului unității. În continuare a citat prevederile art. 42¹ alin. (4), (10), (11) din Codul muncii. Drept urmare, recurentul și-a reiterat pretenția: „S.A. „RED-NORD” nu a respectat prevederile art. 42¹ alin. (5): „în caz de lichidare a unității sau reducerea numărului ori a statelor de personal, salariații vor fi informați despre acest

lucru cu cel puțin 30 de zile calendaristice înainte de declanșarea procedurilor prevăzute la art. 88”, fapt prin care i-a îngădit dreptul legal prevăzut de Codul muncii (de a participa la administrarea unității).

53. Cu referire la prevederile art. 88 alin. (1) lit. c) din Codul muncii, prin ordinul de preavizare nr. 123-c din 31 ianuarie 2022 i s-a propus funcțiile vacante, nefiind respectate prevederile obligatorii normei enunțate, or, nu întrunește cerințele necesare pentru suplinirea funcțiilor propuse, deoarece are studii juridice. De altfel, instanța de apel s-a referit la art. 88 din Codul muncii, dar a omis art. 88 alin. (1) lit. d) din Codul muncii: „va reduce, în primul rând, locurile de muncă vacante”. Or, ordinul nr. 123-c din 31 ianuarie 2022 enumeră 3 funcții vacante disponibile la întreprindere, care ilegal i s-au propus. Anume aceste funcții trebuiau să fie reduse anterior reducerii funcției ocupate. Astfel, intimatul a mai încălcat prevederile art. 88 alin. (1) lit. d) din Codul muncii. În ceea ce vizează despăgubirea pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă, instanța de apel nu a indicat corect, or, mărimea finală solicitată a despăgubirii pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă (16 mai 2022 – 31 octombrie 2023) în valoare de 311 509,60 de lei, fără să ia în considerare cererea de concretizare în care a indicat suma de 319 418,28 de lei.

54. Recurentul a redat calculul: urmând prevederile Hotărârii Guvernului nr. 426 din 26 aprilie 2004, în baza doar a certificatului de salariu, nr. cont-06/128L din 20 iunie 2022, salariul mediu constituia media pentru ultimele 3 luni complete de activitate: februarie 2022 – 12 466,83 de lei; martie 2022-27 096,43 de lei; aprilie 2022-6 286,25 de lei. $12466,83 + 27096,43 + 6286,25 = 45\ 849,51$. Salariul mediu: $45\ 849,51/3 = 15\ 283,17$ lei; din 01 aprilie 2022 (ordinul nr. 15-111 din 31 martie 2022) și până pe 31 decembrie 2022, salariații au avut salariul majorat cu 10%. Beneficia și el de această majorare dacă activa în continuare. Respectiv, la salariul mediu de 15 283,17 lei, începând cu 16 mai 2022 și până la 31 decembrie 2022, în baza pct. 3 al Hotărârii de Guvern nr. 426 din 26 aprilie 2004, a adăugat 10%: $15\ 283,17 + 10\% = 16\ 811,49$ lei/lună $16\ 811,49$ lei x 7,5 luni de absență forțată de la serviciu = 126 086,18 lei; din data de 01 ianuarie 2023 (ordinul nr. 10-111 din 31 ianuarie 2023) și până la 31 octombrie 2023, la salariul mediu de 16 811,49 lei/lună a adăugat 15%, la fel, conform pct. 3 al Hotărârii de Guvern nr. 426 din 26 aprilie 2004: $16\ 811,49 + 15\% = 19\ 333,21$ lei/lună - salariul mediu 19 333,21 lei x 10 luni de absență forțată de la serviciu = 193 332,10 lei. Mărimea despăgubirii pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă: 16 mai 2022 – 31 octombrie 2023 constituie: $126\ 086,18 + 193\ 332,10 = 319\ 418,28$ de lei. Or, această sumă este calculată pentru întreaga perioadă de absență forțată și nu doar pentru 12 luni (decizia Curții Constituționale, nr. 151 din 07 noiembrie 2023): actele de concediere contestate în instanța de judecată au fost emise până la intrarea în vigoare a noilor prevederi ale articolului 90 alin. (2) lit. a) din Codul muncii, în redactarea Legii nr. 243 din 28 iulie 2022. De asemenea, acțiunile în instanța

de judecată au fost formulate până la intrarea în vigoare a normei menționate. Faptul că prevederile contestate au fost adoptate și au intrat în vigoare în perioada examinării litigiilor principale, nu conduce la concluzia că acestea le-ar fi aplicabile. Mai mult, Curtea reține că Legea nr. 243 din 28 iulie 2022 nu a prevăzut în dispozițiile sale tranzitorii o excepție de la regula aplicării legii în timp. Așadar, Curtea a conchis că dispozițiile contestate nu sunt aplicabile în prezenta cauză.

55. Recurentul a mai declarat că în sensul art. 88 alin. (1) lit. a) din Codul muncii, respectivul ordin trebuie să conțină doar temeiurile juridice sau economice cu mențiunea că anumite funcții vor fi reduse. În acest ordin este necesar să fie indicată o dată concretă când vor fi reduse respectivele funcții. La fel, este de acord, că acest ordin nu trebuie de adus la cunoștință sub semnătură salariaților cu funcții pasibil de a fi reduse. Însă o altă situație este faptul că prin acest ordin, prevăzut la art. 88 lit. a) se reduce la data emiterii ordinului anumite funcții. Anume așa a procedat intimatul când a emis ordinul nr. P-5 din 19 ianuarie 2022, care ar fi motivat economic, însă, în același timp, a redus la 19 ianuarie 2022 Serviciul securitate corporativă, inclusiv funcția ocupată. În cazul în care i se reduce funcția prin ordinul respectiv și nu i se comunică sub semnătură, în opinia recurentului, este o încălcare.

56. În privința prejudiciului moral în sumă de 50 000 de lei, a cheltuielilor pentru tratament în mărime de 3 835,61 de lei și a cheltuielilor de judecată în mărime de 5 000 de lei (serviciile avocatului), susține poziția redată în cererea de apel.

57. Recurentul a considerat că în decizia instanței de apel a fost interpretată legea contrar jurisprudenței uniforme a Curții Supreme de Justiție. Decizia este arbitrară și se bazează în mod determinant pe aprecierea vădit nerezonabilă a probelor. Instanța de apel nu a reflectat în decizie motivele concluziilor sale privind admiterea unor probe și respingerea altor probe, precum și argumentarea preferinței unor probe față de altele.

58. La 23 octombrie 2024, Curtea Supremă de Justiție a expediat în adresa intimatului copia recursului declarat, creând astfel participanților la proces condiții egale de a cunoaște modul de derulare a procedurii în recurs, cât și le-a acordat, întru asigurarea respectării principiilor contradictorialității și disponibilității în drepturi, posibilitatea de depunere a referinței, fapt ce se confirmă prin scrisoarea de însoțire, extrasul din poșta electronică, anexate la materialele dosarului (Vol. II, f.d.91-92).

59. La 22 noiembrie 2024 și la 25 noiembrie 2024, prin intermediul poștei electronice și terestre (Vol. II, f.d.93-94, 107), S.A. „RED-NORD” a depus referință la cererea de recurs, solicitând declararea recursului inadmisibil.

LEGISLAȚIA RELEVANTĂ

60. Prin Legea nr. 246 din 31 iulie 2023 pentru modificarea unor acte normative (modificarea cadrului normativ conex reformei Curții Supreme de Justiție) au fost operate modificări în Codul de procedură civilă, care au intrat în vigoare la 01 septembrie 2023. În conformitate cu prevederile art. XI alin. (3) din Legea nr. 246 din 31 iulie 2023, recursurile depuse la Curtea Supremă de Justiție până la data intrării în vigoare a prezentei legi vor fi examinate în baza temeiurilor în vigoare la data depunerii recursului. Din sensul normei de drept enunțate rezultă că legiuitorul a optat pentru principiul aplicării imediate a noilor reglementări procedurale, cu excepția temeiurilor în baza cărora se vor examina recursurile depuse la Curtea Supremă de Justiție până la data intrării în vigoare a prezentei legi.

61. Recursul declarat de Alin Pasat va fi examinat prin prisma temeiurilor stipulate în redacția art. 432 din Codul de procedură civilă, în vigoare de la 01 septembrie 2023.

62. Art. 434 din Codul de procedură civilă:

„(1) Recursul se declară în termen de 2 luni de la data comunicării hotărârii sau a deciziei integrale, dacă legea nu prevede altfel.

(2) Termenul de 2 luni este termen de decădere și nu poate fi restabilit.”

63. Art. 440 din Codul de procedură civilă:

„(1) În cazul în care se constată existența unuia dintre temeiurile prevăzute la art.433, completul din 3 judecători, printr-o încheiere irevocabilă adoptată în lipsa părților, declară recursul inadmisibil.

(2) Încheierea privind inadmisibilitatea recursului, care conține sumar faptele cauzei, motivele și temeiul inadmisibilității, se publică pe pagina web oficială a Curții Supreme de Justiție și se expediază părților.”

64. Art. 432 din Codul de procedură civilă:

„(1) Recursul este admis dacă:

a) interpretarea legii din hotărârea contestată este contrară jurisprudenței uniforme a Curții Supreme de Justiție;

e) hotărârea sau decizia este arbitrară ori se bazează în mod determinant pe aprecierea vădit nerezonabilă a probelor;

(2) Temeiurile menționate la alin.(1) lit.d)–f) pot fi invocate în recurs doar dacă au fost invocate în apel sau dacă încălcarea a avut loc în instanța de apel.”

65. Art. 433 din Codul de procedură civilă:

„(1) Cererea de recurs se consideră inadmisibilă în cazul în care: a) recursul nu se încadrează în temeiurile prevăzute la art.432 alin.(1).”

MOTIVAREA INSTANȚEI

66. Cu referire la termenul de depunere a recursului, instanța de recurs menționează că dispozitivul deciziei instanței de apel a fost pronunțat la 01 aprilie 2024. Copia deciziei integrale a instanței de apel a fost expediată participanților la proces la 13 iunie 2024, prin intermediul poștei electronice (Vol. II, f.d. 77-77 verso). Astfel, recursul depus este în termen.

67. Temeiurile de declarare a recursului sunt prevăzute la art. 432 alin. (1) și (2) din Codul de procedură civilă.

68. Completul de judecată al Curții Supreme de Justiție notează că procedura admisibilității constă în verificarea faptului dacă motivele invocate în recurs se încadrează în temeiurile prevăzute la art. 432 din Codul de procedură civilă (în redacția Legii nr. 246 din 31 iulie 2023, în vigoare de la 01 septembrie 2023).

69. Din analiza recursului declarat rezultă că s-a indicat temei de drept prevederile art. 432 alin. (1) lit. a), e) din Codul de procedură civilă, în exprimarea dezacordului cu decizia contestată.

70. Argumentele invocate în cererea de recurs nu se încadrează în limitele stabilite de norma în vigoare la data declarării recursului, respectiv nu constituie temei de casare a hotărârii contestate. Mai mult, motivele invocate în cererea de recurs sunt similare celor invocate în cadrul judecării anterioare a cauzei, asupra cărora instanța de apel s-a pronunțat corespunzător cu respectarea prevederilor legale.

71. Dezacordul recurentului cu decizia instanței de apel, relatarea repetată a situației, nu constituie temei de casare a deciziei contestate, or, recursul exercitat conform Secțiunii a II-a are un caracter devolutiv numai asupra problemelor de drept material și procedural, verificându-se doar legalitatea deciziei, dar nu și temeinicia în fapt.

72. Completul de judecată al Curții Supreme de Justiție notează că potrivit regulilor din Secțiunea a II-a din Capitolul XXXVIII din Codul de procedură civilă, instanța de recurs nu verifică modul de apreciere a probelor de către instanțele ierarhic inferioare. Forța atribuită unei probe sau alteia, coraportul dintre probe, suficiența probelor și concluziile făcute în urma probațiunii sunt în afara controlului instanței de recurs.

73. În contextul prevederilor art. 432 alin.(2) din Codul de procedură civilă, instanța de recurs verifică în cazul invocării în recurs a temeiurilor menționate la art. 432 alin.(1) lit. d)–f) din Codul de procedură civilă, dacă acestea au fost invocate și în apel sau dacă pretinsa încălcare a avut loc în instanța de apel, nefiind stabilite la caz anumite încălcări ce ar fi fost comise de instanța de apel.

74. Curtea Europeană a Drepturilor Omului, în jurisprudența sa constantă, statuează că, dreptul de acces la instanță nu este absolut. Există limitări implicit admise (cauza Golder împotriva Regatului Unit, p. 38, cauza Stanev împotriva Bulgariei (MC), p. 230). Acesta este în special cazul condițiilor de admisibilitate a unui recurs, întrucât prin însăși natura sa necesită o reglementare din partea statului, care se bucură în această privință de o anumită marjă de apreciere (cauza Luordo împotriva Italiei, p. 85). Condițiile de admisibilitate ale unui recurs pot fi mai stricte decât pentru un apel (cauza Levages Prestations Services împotriva Franței, p. 45).

Procedurile cu privire la admisibilitatea căii de atac și procedurile care implică doar chestiuni de drept și nu chestiuni de fapt, pot fi conforme cu cerințele articolului 6§1 (cauza Helmers c. Suediei, 09 octombrie 1991).

75. Din considerentele redate, Completul de judecată al Curții Supreme de Justiție concluzionează că recursul declarat de Alin Pasat nu se încadrează în temeiurile prevăzute la art. 432 din Codul de procedură civilă, în vigoare la data depunerii recursului și drept urmare prin prisma art. 433 alin. (1) lit. a), urmează a fi considerat inadmisibil.

76. Din aceste motive, în conformitate cu art. 431 alin. (1) și (2), art. 433 alin. (1) lit. a), 440 alin. (1) și (2) din Codul de procedură civilă,

COMPLETUL, CU UNANIMITATE DE VOTURI,

Consideră inadmisibil recursul declarat de Alin Pasat împotriva deciziei din 01 aprilie 2024 a Curții de Apel Bălți.

Încheierea este irevocabilă.

Președinte

Stela Procopciuc

Judecători

Ion Munteanu

Gheorghe Stratulat