

HOTĂRÎRE

În numele Legii

31 iulie 2015

mun.Chișinău

Judecătoria Rîșcani mun.Chișinău,

Președintele ședinței, judecător L.Holevițcaia,

Grefier Cr.Crișmari,

Cu participarea:

Reclamantului x

Reprezentantului reclamantului, avocatului x în baza mandatului din 02.04.2014;

Reprezentantului pîritului, avocatului xx, în baza mandatului din 17.06.2014,

a judecat în ședința de judecată publică cauza civilă la acțiunea reclamantului XXXXXXXXXXXX către Banca Comercială Română Chișinău SA privind anularea deciziei de concediere nr.14RU din 15.01.2014, cu restabilirea reclamantului XXXXXXXXXXXX în funcția de șef Departament Managementul Securității și al Continuității Afacerii, încasarea prejudiciului material cauzat prin privarea ilegală de dreptul de a munci în sumă de 540 000 lei, pentru perioada absenței forțate de la serviciu: 15.01.2014-28.07.2015, încasarea prejudiciului moral în sumă de 200 000 lei,

c o n s t a t ă :

Argumentele participanților la proces:

1. La 09.04.2014, **reclamantul** – XXXXXXXXXXXX s-a adresat cu cerere de chemare în judecată către Banca Comercială Română Chișinău SA, formulînd următoarele cerințe:
 - Anularea deciziei de concediere nr.433 RU din 20.09.2013, cu restabilirea reclamantului XXXXXXXXXXXX în funcția de șef Departamentul managementul securității și al continuității afacerii;
 - Încasarea prejudiciului material cauzat prin privarea ilegală de dreptul de a munci în sumă de 60 000 lei, cu ulterioarele concretizări, pînă la pronunțarea hotărîrii;
 - Încasarea prejudiciului moral în mărime de 200 000 lei;
2. În argumentarea acțiunii a invocat că, prin decizia nr.398 RU din 10.12.2009, reclamantul XXXXXXXXXXXX a fost angajat în cadrul societății pîritului, Banca Comercială Română Chișinău S.A., în funcția de Șef Departament Managementul Securității și al Continuității Afacerii.
3. La 28.03.2013 a fost emis ordinul nr.49 privind preavizarea dlui XXXXXXXXXXXX despre concediere în legătură cu reducerea statelor de personal, contrasemnat de către reclamant la 23.07.2013.
4. La 20.09.2013 a fost emisă decizia de concediere nr.433 privind desfacerea contractului individual de muncă cu dl.XXXXXXXXXX în baza (art.86 alin.(1), lit.c din Codul Muncii) și achitarea drepturilor salariale ale acestuia, în legătură cu reducerea statelor de personal ale BCR Chișinău conform ordinului nr.04 din 22.03.2013.
5. La 23.09.2013 a fost emisă decizia de completare a deciziei de concediere, fiind stabilită achitarea suplimentară a concediului neutilizat.
6. Prin scrisoarea BCR Chișinău nr.1457 din 23.09.2013, XXXXXXXXXXXX a fost notificat despre expirarea celor 2 luni de preavizare la 23.09.2013 și emiterea deciziei de concediere nr.433 RU/20.09.2013 și deciziei nr.433 A/RU/23.09.2013 cu privire la desfacerea contractului individual de muncă și achitarea drepturilor salariale, concediilor neutilizate și indemnizației de concediu. Totodată, în legătură cu faptul aflării în concediu medical, termenul de preavizare a fost prelungit pe perioada respectivă, cu amînarea corespunzătoare a datei concedierii.
7. Reclamantul XXXXXXXXXXXX s-a aflat în concediu medical de durată, și anume din primăvara anului 2013 pînă la începutul lunii ianuarie 2014.
8. În decizia nr.14 RU din 15.01.2014, XXXXXXXXXXXX a fost concediat în legătură reducerea statelor de personal, conform art. 86 alin. (1), lit.c) din Codul Muncii, fapt ce se confirmă prin extrasul din carnetul de muncă al reclamantului.
9. Consideră decizia de concediere ilegală și nefondată, din următoarele considerente:
10. Nerespectarea ordinului de concediere în cazul reducerii statelor de personal: menționează reclamantul că, la 22.03.2013 angajatorul a emis ordinul nr.04 privind reducerea statelor de personal ale Băncii(reclamantului nu i-a fost adus la cunoștință conținutul ordin nominalizat). Totodată, consideră că, pentru emiterea deciziei de concediere nu a existat temei de reducere, or atribuțiile funcției pe care le deținea salariatul XXXXXXXXXXXX, au fost menținute către angajator și continue să existe.
11. Ordinul nr.49 de preavizare a salariatului XXXXXXXXXXXX privind concedierea, în legătură cu reducerea a statelor de personal a fost emis abia la 28.03.2013, deși urma să fie emis cu 2 luni înainte de reducerea statelor de personal conform ordinul nr.04 din 22.03.2013. Odată cu preavizarea în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal, propune în scris salariatului preavizat un alt loc de muncă (funcție) în cadrul unității respective.

- muncă (funcție) în cadrul unuia dintre acestea.
12. Astfel, salariului XXXXXXXXXXXX, contrar normei de drept enunțate, nu i-a fost propus un alt loc de muncă în cadrul unității respective. În cazul în care reorganizarea sau lichidarea unității presupune reducerea în masă a locurilor de muncă, va informa, cu cel puțin 3 luni înainte, despre acest lucru organele sindicale din unitatea și ramura respectivă și va iniția negocieri în vederea respectării drepturilor și intereselor salariaților. Criteriile vizând reducerea în masă a locurilor de muncă se stabilesc prin convențiile colective.
 13. Angajatorul a inclus în perioada de preavizare perioada aflării salariului XXXXXXXXXXXX în concediul medical, astfel încât reclamantul a fost preavizat despre concediere exact în perioada aflării acestuia pe foaie de boală, iar imediat după finalizarea concediului medical acesta a și fost concediat.
 14. În mod legal, perioada de preavizare urma să fie suspendată pe perioada concediului medical al reclamantului, astfel încât după finalizarea concediului medical urma să curgă acel termen de 2 luni, cu propunerea scrisă din partea angajatorului a unui alt loc de muncă în cadrul unității și acordarea unei zile lucrătoare pe săptămână, cu menținerea salariului mediu pentru căutarea unui alt loc de muncă - obligațiunile legale ignorate totalmente de către societatea pîrîtă.
 15. Reclamantul XXXXXXXXXXXX dispune de o calificare înaltă, posedă studii superioare în domeniul jurisprudenței, fiind absolvent al Universității de Stat din Moldova. Totodată, Macovei Anatolie dispune de titlul de Magistru în Drept (Drept polițienesc(diploma de magistru nr. 005519 din 11.07.2005) este absolvent al Academiei de Stat și de Drept din Ucraina (diploma de studii nr.10020052 din 04.11.2005).
 16. Pe parcursul perioadei de muncă în cadrul societății pîrîte, Macovei Anatol și-a îndeplinit cu bună-credință obligațiunile de muncă, avînd o productivitate înaltă la locul de muncă în funcția deținută de Șef Departament Managementul Securității și Continuității Afacerii, însă angajatorul a ignorat totalmente datele privind calificarea și productivitatea muncii mai înaltă a acestuia comparativ cu ceilalți salariați ai secției. Nu a săvîrșit niciodată careva încălcări a disciplinei muncii, respectiv nu a fost niciodată sancționat în acest sens.
 17. Familia reclamantului XXXXXXXXXXXX este alcătuită din 6 membri: soția Macovei Oxana, fiica Macovei Nicoleta a.n.20.05.1995, fiica Macovei Ana a.n.04.05.2010(fiica Macovei Alexandrina a.n.01.04.2010 și fiul soției din prima căsătorie, Para Roman a.n.06.04.1996, respectiv doi copii minori). Mai mult ca atât, reclamantul Macovei Anatolie este persoană cu dizabilitate, fiind încadrat în gradul II de invaliditate, fapt ce se confirmă cu certitudine prin certificatul de dizabilitate și capacitate de muncă nr.081101 din 22.07.2013, precum și legitimația nr.152581 din 24.03.2014.
 18. Corespunzător, dreptul preferențial al reclamantului de menținere la locul de muncă în situația reducerii statelor de personal la societatea pîrîtitului - a fost ignorat totalmente de către angajator, fapt ce contravine vîdit art.183 alin.(2) lit.a) din Codul muncii.
 19. Repararea de către angajator a prejudiciului cauzat salariului constă în: plata obligatorie a unei despăgubiri pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă într-o mărime nu mai mică decît salariul mediu al salariului pentru această perioadă, compensarea cheltuielilor suplimentare legate de contestarea transferului sau a eliberării din serviciu (consultarea specialiștilor, cheltuielile de judecată etc.); compensarea prejudiciului moral cauzat salariului.
 20. Mărimea reparării prejudiciului moral se determină de către instanța de judecată, ținîndu- se cont de aprecierea dată acțiunilor angajatorului, dar nu poate fi mai mică decît un salariu mediu lunar al salariului.
 21. Salariul mediu al reclamantului XXXXXXXXXXXX constituia suma de 20 000 MDL. Corespunzător, în situația în care reclamantul XXXXXXXXXXXX a fost privat ilegal de angajatorul Banca Comercială Română Chișinău S.A. de dreptul de a munci în funcția anterior deținută, de Șef Departament Managementul Securității și al Continuității Afacerii, solicită încasarea în beneficiul reclamantului Macovei Anatolie a prejudiciului material cauzat prin privarea ilegală de dreptul de a munci în sumă de 60 000 MDL cu ulterioarele concretizări, pînă la data pronunțării hotărîrii.
 22. Notează că, reclamantul a fost lipsit ilegal de posibilitatea de a munci de rînd cu colegii de muncă și de a se bucura de stima colegilor, partenerilor de afaceri și anturajul de muncă. Astfel, a fost supus unui tratament jignitor și discriminant prin lipsirea de posibilitatea de a munci și neglijarea dreptului preferențial la menținerea la locul de muncă, reieșînd din faptul că este persoană cu dizabilitate și întreținător al familiei alcătuite din 6 membri.
 23. Mai mult ca atât, concedierea reclamantului imediat după finalizarea concediului medical a creat acestuia suferințe fizice și psihice materializate în stările de retrăire, frustrare, anxietate și nervozitate, stări și emoții absolut dăunătoare pentru sănătatea reclamantului, capabil să afecteze funcțiile fiziologice ale organismului. În această ordine de idei, este incontestabil faptul daunei morale, cauzate reclamantului prin concedierea ilegală a acestuia.
 24. În drept conducîndu-se de prevederile art.art.86, 88, 89, 90, 183, 32 din Codul muncii, solicită admiterea acțiunii.
 25. La 23.03.2015, **reclamantul a depus o cerere de concretizare**(f.d.156), formulînd următoarele cerințe:
 - Anularea deciziei de concediere nr.14RU din 15.01.2014, cu restabilirea reclamantului XXXXXXXXXXXX în funcția de șef Departament Managementul Securității și Continuității Afacerii;
 - Încasarea prejudiciului material cauzat prin privarea ilegală de dreptul de a munci în sumă de 435 000 lei pentru perioada: 15.01.2014 – XXXXXXXXXXXX;
 - Încasarea prejudiciului moral în sumă de 200 000 lei;
 - Încasarea cheltuielilor de judecată;
 26. În ședința de judecată, în faza dezbaterilor judiciare, reclamantul și reprezentantul acestuia, au susținut integral cererea de chemare în judecată inițială și cererea de concretizare, solicitînd admiterea integrală a cerințelor.
 27. **Pîrîtitul - «Banca Comercială Română Chișinău»SA**, acțiunea nu a recunoscut-o, a prezentat instanței referință, invocînd următoarele argumente întru respingerea acțiunii.
 28. Reclamantul XXXXXXXXXXXX a fost angajat în cadrul Banca Comercială Română Chișinău S.A. la data de 10 decembrie 2009 în funcția de șef a Departamentului Managementul Securității și Continuității Afacerii.
 29. Prin ordinul nr. 49 din 28 martie 2013 Banca Comercială Română Chișinău S.A. l-a preavizat pe XXXXXXXXXXXX despre concedierea acestuia, în baza art.86 alin.(1) lit. c) din Codul muncii, reducerea numărului sau a statelor de personal în unitate. Acest ordin a fost adus la cunoștința reclamantului XXXXXXXXXXXX, sub semnătură, la data de 27 iulie 2013.
 30. Prin decizia nr.14RU din 15 ianuarie 2014 a fost desfăcut contractul individual de muncă cu XXXXXXXXXXXX, în baza art. 86 alin. (1) lit. c) din Codul muncii, din data de 15.01.2014.
 31. Banca Comercială Română Chișinău S.A. nu recunoaște acțiunea intentată de Reclamant, consideră argumentele de fapt și drept invocate de reclamant ca fiind neîntemeiate, din motivele ce urmează.
 32. Este important de menționat că, în conformitate cu prevederile legale din Codul muncii al RM, angajatorul este în drept să concedieze salariații de la unitate în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal - art. 86 alin. (1) lit. c) din Codul muncii.
 33. Consideră că Banca Comercială Română Chișinău S.A. a respectat întru totul cerințele legale, a acționat în strictă conformitate cu prevederile legale din Codul muncii al Republicii Moldova și că nici unul din motivele expuse în cererea de chemare în judecată de către reclamant nu sunt întemeiate.
 34. Ca urmare a aprobării unei noi scheme de încadrare, administrația Băncii Comerciale Române Chișinău S.A. a fost în drept să reducă orice funcție a salariaților din cadrul acesteia. Astfel, prin ordinul Presedintelui Executiv nr. 04 din 22 martie 2013 s-a aprobat

- reducerea statelor de personal.
35. Agenția pentru Ocuparea Forței de Muncă a fost informată de către Banca Comercială Română Chișinău S.A., la data de 28 martie 2013, despre disponibilizarea salariaților.
 36. În consecință, Departamentul Managementul Securității și Continuității Afacerii din cadrul Băncii Comerciale Române Chișinău S.A., în care activa reclamantul XXXXXXXXXXXX în calitate de șef, a fost lichidat. Nici un alt angajat a Băncii Comerciale Române Chișinău S.A. nu exercită funcțiile de „șef a Departamentului Managementul Securității și Continuității Afacerii”.
 37. Periodic, începând cu data de 25 martie 2013 și până la 11 ianuarie 2014 reclamantul XXXXXXXXXXXX s-a aflat în concediu medical.
 38. Reclamantul XXXXXXXXXXXX a fost preavizat de către angajatorul Banca Comercială Română Chișinău S.A. despre concedierea acestuia în legătură cu reducerea numărului și a statelor de personal.
 39. Banca Comercială Română Chișinău S.A. a informat salariatul despre acest ordin în perioada programului de lucru, în particular perioada când XXXXXXXXXXXX s-a aflat nemijlocit în executarea obligațiilor funcționale, și nu în perioada aflării acestuia în concediu medical.
 40. Legislația muncii nu prevede obligația angajatorului de a chema salariatul, care se află în concediu medical, la serviciu pentru a aduce la cunoștință, sub semnătură, viitoarea concediere, în legătură cu reducerea numărului și a statelor de personal.
 41. De altfel, chemarea la serviciu din concediu și aducerea la cunoștință sub semnătură nu are nici un sens, or, potrivit alin. (2) art. 88 Codul muncii, în perioada sus menționată de 2 luni nu se include perioada aflării în concediu medical. Corespunzător, perioada aflării salariatului în concediu medical prelungește termenul de 2 luni, care se calculează din ziua aducerii la cunoștință sub semnătură a ordinului de concediere, în legătură cu reducerea numărului și a statelor de personal.
 42. În consecință, angajatorul este îndreptățit să aducă la cunoștință sub semnătură ordinul de concediere, în legătură cu reducerea numărului și a statelor de personal, după revenirea salariatului din concediu. La revenirea salariatului din concediu de boala i-a fost înmănat ordinul sub semnătură la data de 23 iulie 2013, iar termenul de preavizare pentru perioada concediului de boala a fost suspendată, cât și pentru perioada care reclamantul după primirea ordinului de preavizare iarăși a fost în concediu de boala începând cu data de 17.09.2014 și pînă la data de 07 decembrie 2013 și respectiv începând cu 09 decembrie 2013 pînă pe data de 10 ianuarie 2014. Rezumînd zilele pentru perioada în care reclamantul nu a fost în concediu medical după primirea ordinului de preavizare în condițiile art. 88 Codul muncii au expirat corespunzător 2 luni ca rezultat al căruia reclamantul a fost concediat în legătură cu reducerea statelor de personal, potrivit art. 86 alin.(1) lit. c) din Codul muncii RM.
 43. La momentul revenirii reclamantului din concediu medical, la Banca Comercială Română Chișinău S.A. nu erau locuri vacante și nu erau angajați prin cumul.
 44. De asemenea, având în vedere aflarea reclamantului XXXXXXXXXXXX în concediu medical, nu se aplica acordarea acestuia unei zi lucrătoare pe săptămînă cu menținerea salariului mediu pentru căutarea unui alt loc de muncă, or aceasta zi lucrătoare pe săptămînă se acorda salariatului în baza unei cereri scrise din partea salariatului.
 45. Prin urmare, concedierea reclamantului XXXXXXXXXXXX a fost efectuată doar în strictă conformitate cu legislația în vigoare și cu respectarea principiilor de bază ale reglementării corturilor de muncă și a altor raporturi legate nemijlocit de acestea.
 46. În final, reiterează că sunt absolut neîntemeiate și pretențiile reclamantului XXXXXXXXXXXX privind repararea prejudiciilor morale, or nu sunt argumentate nici într-un fel.
 47. În ședința de judecată, reprezentantul pîrîtului a solicitat respingerea integrală a acțiunii, reiterîndu-și argumentele expuse în scris.

Aprecierea instanței:

48. Examinînd acțiunea reclamantului, audiînd explicațiile părților, studiînd actele pricinii în coroborare cu probele administrate, instanța de judecată consideră cererea de chemare în judecată a reclamantului XXXXXXXXXXXX către Banca Comercială Română Chișinău SA privind anularea deciziei de concediere, restabilirea reclamantului în funcția deținută, încasarea prejudiciului material cauzat prin privarea ilegală de dreptul de a munci, încasarea prejudiciului moral, întemeiată și pasibilă de admis parțial, avînd în vedere următoarele.
49. Circumstanțele faptice ale pricinii, după cronologia apariției lor, pot fi rezumate în felul următor: între reclamantul XXXXXXXXXXXX și pîrîtul Banca Comercială Română Chișinău SA au existat relații de muncă: contractul individual de muncă a fost încheiat la 10.12.2009 și încetat la 15.01.2014, fiind emisă decizia de concediere nr.14RU/15.01.2014(f.d.124), care constituie obiect al examinării prezentei cauze civile, reclamantul Anatolie Macovei deținînd funcția de șef al Departamentului Managementul Securității și Continuității Afacerii. Prin ordinul nr.49 din 28 martie 2013, BCR Chișinău l-a preavizat pe XXXXXXXXXXXX despre concedierea acestuia, în baza art.86 alin.(1) lit.c) din Codul muncii. Acest ordin a fost adus la cunoștința reclamantului XXXXXXXXXXXX, sub semnătură, la data de 27.07.2013.
50. În conformitate art. 86 alin. (1) lit. c) din Codul muncii, concedierea – desfacerea din inițiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, se admite pentru reducerea numărului sau a statelor de personal.
51. Iar conform prevederilor art. 88 alin. (1) din Codul muncii, 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, hotărîre) cu privire la preavizarea, sub semnătură, a salariaților cu 2 luni înainte de lichidarea unității ori de reducerea numărului sau a statelor de personal. În caz de reducere a numărului sau a statelor de personal, vor fi preavizate numai persoanele ale căror locuri de muncă urmează a fi reduse; 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; va reduce, în primul rînd, locurile de muncă vacante; va desface contractul individual de muncă în primul rînd cu salariații angajați prin cumul; va acorda salariatului ce urmează a fi concediat o zi lucrătoare pe săptămînă cu menținerea salariului mediu pentru căutarea unui alt loc de muncă; va prezenta, în modul stabilit, cu 2 luni înainte de concediere, agenției pentru ocuparea forței de muncă informațiile privind persoanele ce urmează a fi disponibilizate; se va adresa organului sindical în vederea obținerii acordului pentru concediere.
52. Instanța reține că, la preavizarea reclamantului cu ordinul nr.49 din 28.03.2013, a avut loc fără a fi respectate garanțiile stabilite de lege în cazul desfacerii contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului pentru reducerea numărului sau a statelor de personal din unitate.
53. Astfel, contrar prevederilor art.88 alin.(1) lit.c) din Codul muncii, angajatorul nu a indicat expres ce funcție i s-a propus salariatului XXXXXXXXXXXX odată cu preavizarea prin ordinul nr.49 din 28.03.2013(f.d.122). Astfel, indicarea în pct.3 din ordinul de preavizare, în care se stipulează: «De a propune lui XXXXXXXXXXXX să aplice la unul din posturile create conform statelor de personal pentru anul 2013 în redacția nouă(lista posturilor se anexează)», este o invocare formală, în realitate nefiind anexate careva acte suplimentare la preaviz, care ar fi aduse la cunoștința reclamantului, și anume: lista posturilor vacante, dovadă fiind lipsa anexei respective cu semnătura salariatului XXXXXXXXXXXX.
54. La fel, instanța reține ca fiind temeinice argumentele invocate de reclamant privind încălcarea de către pîrît a pct.13.3 din contractul individual de muncă nr.101RU din 10.12.2009, care prevede că, orice act emis de către angajator în baza sau în legătură cu contractul de muncă va fi comunicat direct angajatului, sub semnătura de primire a acestuia. Comunicarea produce efecte juridice la data semnării de

- primire, data la care se consideră că angajatul a luat cunoștință de conținutul actului comunicat.
55. Astfel, instanța constată că, pîrîtul a omis să comunice și să aducă la cunoștință salariatului său XXXXXXXXXXXX, conținutul ordinului nr.04 din 22.03.2013 cu privire la reducerea statelor de personal ale BCR Chișinău, pct.2 al căruia expres indică la reducerea funcției deținute de reclamant, și anume funcției de șef Departamentul securității și continuității afacerii, cu atât mai mult că salariatul se afla în concediu medical.
56. La fel, în procesul examinării cauzei, angajatorul(pîrîtul BCR Chișinău) nu a prezentat probe ce ar demonstra respectarea de către angajator a procedurii de evaluare a calificării și productivității muncii salariaților vizați de reducerea numărului de salariați, pentru a determina salariații care au dreptul preferențial de a fi lăsați la lucru, prin ce a făcut să devină iluzorie protecția oferită de art.183 din Codul muncii, care reglementează criteriile dreptului preferențial la menținerea la lucru în cazul reducerii numărului sau a statelor de personal. Or, reclamantul XXXXXXXXXXXX cade sub incidența mai multor criterii prevăzute de art.183 din Codul muncii, însă nu este clar dacă angajatorul a respectat aceste prevederi legale la desfacerea contractului individual de muncă cu reclamantul.
57. La fel, în ceea ce vizează lichidarea Departamentului managementul securității și continuității afacerii din cadrul BCR Chișinău, instanța consideră necesar de a reține următoarele: după cum susține pîrîtul, Departamentul Managementul Securității și Continuității Afacerii a fost lichidat și, respectiv, persoanele angajate în cadrul acestui departament, inclusiv și reclamantul, au fost concediate în temeiul art.86 alin.(1) lit.c) CM; reclamantul ocupa funcția de șef al acestui departament. La fel, pîrîtul susține că, actualmente nimeni nu exercită funcțiile pe care le exercita Departamentul managementul securității și continuității afacerii. Conform fișei postului funcționarului XXXXXXXXXXXX, rolul postului(cap.VI) este de a coordona activitatea Departamentului managementul securității și continuității afacerii pentru asigurarea protecției și securității unităților BCR Chișinău SA.. Regulamentul cu privire la sistemele de control intern în bănci, aprobat prin Hotărîrea Guvernului RM nr.96 din 30.04.2010 stabilește cerințele privind elaborarea, organizarea implementarea și controlul respectării de către bănci a propriilor sisteme de control intern în vederea asigurării efectuării tranzacțiilor financiare într-un mod sigur și prudent, veridicității și credibilității informațiilor raportate, fiabilității și integrității sistemelor informaționale. Respectivul Regulament reglementează cerințele privind securitatea informației, stabilind expres obligativitatea instituțiilor financiare de a asigura securitatea informației, cât și stabilirii, implementării, asigurării funcționării, monitorizării, revizuirii, menținerii și îmbunătățirii propriului sistem de Management al Securității Informației(SMS). Astfel, cadrul normativ în vigoare impune ca orice instituție bancară să aibă un sistem intern de management al securității informaționale. Prin urmare, în situația în care conducerea băncii a ajuns la concluzia că Departamentul Managementul Securității și Continuității Afacerii urmează a fi lichidat, în orice caz, funcțiile pe care le exercita acest departament urmau a fi transmise unui alt departament, sau în cazul lichidării acestuia, unei alte persoane, or, potrivit regulilor stabilite în Regulamentul, citat supra, este prevăzută expres obligativitatea instituțiilor financiare de a asigura existența propriului sistem de Management al Securității Informației.
58. În concluzie, instanța consideră că procedura de concediere a reclamantului XXXXXXXXXXXX a fost una discriminatorie și nu a fost echitabilă, încălcându-i-se garanțiile procedurale prevăzute de lege, printre care: 1) lipsa motivării acțiunilor angajatorului prin prisma respectării dreptului preferențial al reclamantului de a fi lăsat la lucru, desi sarcina probațiunii revine pîrîtului(art.89 alin.(2)CM); 2) lipsa explicațiilor clare din partea angajatorului privind un eventual transfer a salariatului XXXXXXXXXXXX într-o altă funcție, care va exercita aceeași activitate de Management al Securității Informației, fie nu ca șef al unui departament separat, ci în cadrul unei alte funcții; 3) deciziile au fost luate în cazul său fără o apreciere corespunzătoare a probelor(nesoluționarea circumstanțelor ce se referă la dreptul preferențial al reclamantului la menținerea la lucru), iar argumentele invocate în apărarea sa nu au fost adecvat analizate.
59. Prin urmare, acțiunile angajatorului, precum și actele emise de acesta: decizia de concediere și de preavizare a reclamantului, nu au fost realizate într-o manieră care să excludă orice îndoială sau arbitrarium.
60. În concluzie, instanța de judecată constatînd că, nu au fost demonstrate într-un proces judiciar contradictoriu, în mod clar circumstanțele care au condiționat lichidarea departamentului în care a activat reclamantul; ordinul de concediere, nu este motivat într-o manieră care să excludă orice îndoială sau arbitrarium; a fost încălcată procedura de preavizare a reclamantului(nu s-a probat ce locuri de muncă au fost propuse reclamantului) și s-a încălcat dreptul preferențial al reclamantului XXXXXXXXXXXX de a fi lăsat la lucru - instanța conchide că concedierea reclamantului a fost una ilegală și, respectiv, decizia de concediere nr.14RU/15.01.2014, este pasibilă de anulat. Or, reieșind din prevederile art. 88 Codul Muncii al RM, instanța reține că angajatorul este în drept să concedieze salariați de la unitate în legătură cu lichidarea acesteia ori în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal numai în cazul în care sunt respectate cumulativ condițiile prevăzute expres în norma enunțată.
61. În conformitate cu art. 90 alin.1), 2), 3) Codul Muncii al RM, în cazul restabilirii la locul de muncă a salariatului transferat sau eliberat nelegitim din serviciu, angajatorul este obligat să repare prejudiciul cauzat acestuia. Repararea de către angajator a prejudiciului cauzat salariatului constă în: a) plata obligatorie a unei despăgubiri pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă într-o mărime nu mai mică decît salariul mediu al salariatului pentru această perioadă; b) compensarea cheltuielilor suplimentare legate de contestarea transferului sau a eliberării din serviciu (consultarea specialiștilor, cheltuielile de judecată etc.); c) compensarea prejudiciului moral cauzat salariatului. Mărimea reparării prejudiciului moral se determină de către instanța de judecată, ținîndu-se cont de aprecierea dată acțiunilor angajatorului, dar nu poate fi mai mică decît un salariu mediu lunar al salariatului.
62. Conform art. 329 Codul Muncii al RM, angajatorul este obligat să repare integral prejudiciul material și cel moral cauzat salariatului în legătură cu îndeplinirea de către acesta a obligațiilor de muncă sau ca rezultat al privării ilegale de posibilitatea de a munci, dacă prezentul cod sau alte acte normative nu prevăd altfel.
63. În conformitate cu art.330 alin.(1) lit.b) Codul Muncii al RM, angajatorul este obligat să compenseze persoanei salariul pe care acesta nu l-a primit, în toate cazurile privării ilegale de posibilitatea de a munci. Această obligație survine, în particular, în caz de: eliberarea ilegală din serviciu.
64. Bazîndu-se pe normele legale precitate, instanța conchide asupra temeiniciei cerinței reclamantului privind încasarea prejudiciului material cauzat prin privarea ilegală de dreptul de a munci în sumă de 435000 lei(14,5 luni x 30.000 lei(salariul mediu lunar, f.d.125-126)), pentru perioada: 15.01.2014(data concedierii – f.d.124) pînă la XXXXXXXXXXXX(cerere de concretizare – f.d.150-153).
65. Cerința reclamantului privind încasarea cu titlu de prejudiciu material cauzat pentru lipsa forțată de la muncă în sumă de 540 000 lei (f.d.177), care include suma de 435000 lei, precum și restul sumei calculat pentru o perioadă ulterioară, pînă la data de 28.07.2015, în capătul acțiunii ce depășește 435 000 lei, nu poate fi obiect al examinării în cadrul prezentei cauze, or, partea reclamantă, pînă la declararea de către președintele ședinței de judecată despre finalizarea examinării pricinii, nu a formulat o cerere privind majorarea cuantumului pretențiilor, iar în cadrul susținerilor orale nu se admite majorarea cerințelor.
66. Cît privește cerința reclamantei privind încasarea sumei de 200 000 lei cu titlu de prejudiciu moral cauzat în legătură cu eliberarea nelegitimă din serviciu, instanța judecătorească, reeșind din circumstanțele concrete ale cauzei, precum și ținînd cont de intervalul de timp pentru care reclamantului i s-a încasat salariul pentru absența forțată de la muncă(14,5 luni), consideră că acțiunea în acest capăt nu este pasibilă de admis, deoarece însăși faptul anulării ordinului de concediere, faptul restabilirii reclamantului în drepturi și încasării salariului pentru absența forțată de la muncă pentru perioada de 14,5 luni, deja reprezintă o satisfacție echitabilă.
67. Conform art.94 alin. 1) CPC al RM, instanța judecătorească obligă partea care a pierdut procesul să plătească, la cerere, părții care a avut

ciștig de cauza cneitruerme de judecata.

68. Cheltuielile taxei de stat de la plata cărora reclamantul este scutit prin lege, se artibuie pe seama pîrîtului, proporțional cerințelor admise.

69. În conformitate cu art.art.86, 88, 89, 90, 183, 329, 330, 355 Codul muncii al Republicii Moldova, art.art.26, 94, 98, 118, 130, 238-241, 357 Codul de procedură civilă al Republciii Moldova, instanța de judecată,

H O T Ă R Ă Ș T E:

Acțiunea reclamantului se admite parțial.

Se anulează decizia de concediere nr.14RU din 15.01.2014, cu restabilirea reclamantului XXXXXXXXXXXX în funcția de șef Departament Managementul Securității și al Continuității Afacerii.

Se încasează de la Banca Comercială Română Chișinău SA în folosul lui XXXXXXXXXXXX 435 000 lei prejudiciul material cauzat prin privarea ilegală de dreptul de a munci pentru perioada: 15.01.2014 – 31.03.2015, 4000 lei cu titlu de asistență juridică.

Se încasează de la Banca Comercială Română Chișinău SA în venitul bugetului de stat 13050 lei cu titlu de taxă de stat.

În rest, acțiunea se respinge.

Hotărîrea cu drept de apel la Curtea de Apel mun.Chișinău în termen de 30 zile din momentul pronunțării dispozitivului hotărîrii, prin intermediul Judecătoriei Rîșcani mun.Chișinău.

Judecătorul

L.Holevițaia