Prima instanță:Judecătoria Chișinău (sediul Centru), judecător Andrei Ojoga

Dosarul nr. 2a-3825/25
2-25069403-02-2a-07112025

D E C I Z I E

10 martie 2026 **municipiul Chișinău**

Colegiul civil, comercial și de contencios administrativ
al Curții de Apel Centru

Instanța compusă din:
Președintele ședinței, judecătorul Eleonora Badan-Melnic
Judecătorii Elena Bolocan și Roman Pascari
Grefier Ionela Muturniuc

examinând în ședință publică apelul declarat de către Ministerului Sănătății, împotriva hotărârii Judecătoriei Chișinău, sediul Centru, din 23 iunie 2025, pronunțată în cauza civilă intentată la cererea de chemare în judecată înaintată de Vladimir Popovici împotriva Ministerului Sănătății, intervenienți accesorii ISMP ”Spitalul Raional Ungheni” și Elvira Stati privind anularea în parte a ordinului, restabilirea în funcție, încasarea salariului și plăților aferente pentru perioada absenței de la serviciu, și a prejudiciului moral,

A C O N S T A T A T:

ÎN FAPT

1. La 01 aprilie 2025, Vladimir Popovici a depus cerere de chemare în judecată împotriva Ministerului Sănătăţii, solicitând anularea ordinului nr. 25P§1 din 17 februarie 2025, întitulat cu privire la unele măsuri de executare imediată a deciziei Colegiului civil, comercial şi de contencios administrativ al Curţii de Apel Centru din 15 ianuarie 2025 în partea ce ţine de concedierea reclamantului, Popovici Vladimir, din funcţia de director al Instituţiei medico-sanitare public (IMSP) Spitalul Raional Ungheni ca fiind ilegal, cu repunerea reclamantului în drepturile salariale după cum urmează: repunerea reclamantului în exerciţiul funcţiei de director al Instituţiei medico-sanitare public (IMSP) Spitalul Raional Ungheni începând cu data de 18 februarie 2025; încasarea de la pârât în beneficiul reclamantului a plăţilor salariale, calculate pe perioada absenţei forţate de la serviciu, din vina pârâtului, începând cu 18 februarie 2025 şi până la data repunerii în exerciţiul funcţiei; încasarea de la pârât a plăţilor obligatorii, aferente salariului pe perioada absenţei forţate de la serviciu cu decontarea acestora la Casa Naţională de Asigurări Sociale şi Casa Naţională de Asigurări în Medicină, la contul nominal al reclamantului;

încasarea de la pârât în beneficiul reclamantului a sumei de 100 mii lei cu titlul de compensare a pagubei morale provocate în legătură cu concedierea ilegală din serviciu; compensarea din contul pârâtului a cheltuielilor suportate de reclamant în legătură cu actualul litigiu conform actelor prezentate instanţei de judecată la şedinţa finală de examinare a cauzei.

2. În susținerea cerințelor reclamantul a indicat că la data de 17 februarie 2025, pârâtul i-a prezentat reclamantului, pentru cunoştinţă, Ordinul nr. 25-P§1, semnat cu aceeaşi dată (17 februarie 2025), întitulat, cu privire la unele măsuri de executare imediată a deciziei Colegiului civil, comercial şi de contencios administrativ al Curţii de Apel Centru din 15 ianuarie 2025, din care reclamantul a reţinut că dânsul este concediat repetat din funcţia de director al IMSP Spitalul raional Ungheni, pe motivul „...deţinerii statutului de pensionar pentru limita de vârstă...".

3. În drept pârâtul şi-a motivat ordinul contestat în aspectul concedierii reclamantului conform prevederilor art. 86 alin. (1) lit. y^1) din Codul muncii („deţinerea de către salariat a statutului de pensionar pentru limită de vârstă"), dar şi conform art. 89 şi art. 356 din Cod - în ceea ce ţine de obligativitatea executării necondiţionate a unui act judecătoresc.

4. Reclamantul susţine că ordinul menţionat (nr. 25P§1 din 17 februarie 2025) este unul absolut ilegal şi abuziv, care a fost emis de pârât cu neglijarea demonstrativă a normelor juridice ce reglementează procedura legală de aplicare a acestor prevederi în raport cu angajaţii. Respectiv, reclamantului i-a fost încălcat un drept fundamental şi existenţial, garantat inclusiv de Legea Supremă a statului dreptul la muncă.

5. Reclamantul susține că este medic de profesie, specialist în anesteziologie, reanimatologie şi-a început activitatea în anul 1986, după absolvirea Universităţii de Stat de Medicină şi Farmaceutică Nicolae Testemiţanu (atunci - Institutul de Medicină din Chişinău), în cadrul Spitalului raional Ungheni pe care a continuat-o până la emiterea actualului ordin de concediere contestat.

6. La data de 11 februarie 2022 Ministerul Sănătăţii, potrivit ordinului nr. 21-P§2, a dispus organizarea concursului pentru ocuparea funcţiei de director al IMSP Spitalul raional Ungheni, la care s-a înscris şi, respectiv, a fost admis în calitate de concurent a celor trei candidaţi, aspiranţi la această funcţie, inclusiv reclamantul Vladimir Popovici.

7. Potrivit rezultatelor finale, evaluate de Comisia de concurs, în componenţa ei nominală şi numerică de 9 persoane, aprobată prin ordinul Ministrei Sănătăţii, Ala Nemerenco (ordinul nr.33-P§1 din 07 martie 2022), reclamantul a obţinut punctajul câştigător, fapt documentat conform procesului-verbal al Comisiei de concurs din 29 martie 2022, avansându-i, astfel, pe toţi ceilalţi contracandidaţi.

8. Urmare a rezultatelor concursului, în data de 06 mai 2022, Preşedintele raionului Ungheni, în calitatea sa de reprezentant (la acel moment) al fondatorului IMSP Spitalul raional Ungheni, acţionând în conformitate cu prevederile Legii nr. 436/2006 privind administraţia publică locală; art. 4 alin. (2^1) din Legea ocrotirii sănătăţii nr. 411/1995; p.15 subpct. 2) şi p. 32 din Regulamentul de organizare şi funcţionare a IMSP Spitalul raional Ungheni; p.30^3, 30^4 din Regulament, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 1016/2016, a semnat Contractul de

management şi a emis Dispoziţia de numire a reclamantului, Vladimir Popovici, în funcţia de director al IMSP Spitalul raional Ungheni pentru perioada 06 mai 2022 - 06 mai 2027.

9. Remarcă inclusiv faptul că până la acel moment (data numirii sale în funcţia de director - 06 mai 2022) reclamantul a exercitat interimatul acestei funcţii şi, fiind într-o subordonare dublă cea a fondatorului, a administraţiei publice locale (a Consiliului raional Ungheni) şi a celei de specialitate - a Ministerului Sănătăţii, nu a avut obiecţii pe marginea executării obligaţiilor de funcţie. Or, reclamantul şi-a exercitat conştiincios, cu maximă responsabilitate şi profesionalism interimatul funcţiei de director al instituţiei.

10. În pofida acestei situaţii de fapt, care denotă obţinerea de către reclamant a dreptului de angajare prin concursul, pârâtul, invocând motive discriminatorii şi aplicând greşit şi abuziv normele de drept, în data de 10 martie 2023 a dispus concedierea reclamantului din funcţia de director a instituţiei medicale menţionate, conform ordinului nr. 34-P§2.

11. Prin decizia Curţii de Apel Centru din 15 ianuarie 2025 a fost admisă acţiunea reclamantului şi dispusă repunerea dânsului (a reclamantului) în exerciţiul funcţiei de director al IMSP Spitalul raional Ungheni cu executarea imediată a dispozitivului instanţei de judecată, care urma a fi pus în aplicare în condiţiile statuate de prevederile art. 89 alin. (3) Codul muncii.

12. De asemenea instanţa a dispus şi plata despăgubirilor pecuniare sub forma salariului calculat pe perioada absenţei forţate de la serviciu, dar şi compensarea prejudiciului moral cauzat în mărime a două salarii medii lunare ale reclamantului.

13. Pârâtul a ignorat cu aroganţă şi aceste dispoziţii ale instanţei de judecată. Astfel, ordinul de repunere a reclamantului în funcţia, respectiv de executare a deciziei instanţei de judecată, a fost emis în data de 17 februarie 2025 - cu peste 30 de zile de la decizia cu titlul de execuţie imediată a instanţei de judecată. În acelaşi timp plata despăgubirilor (a salariului şi a compensaţiei prejudiciului moral) nu sunt executate nici până în momentul actual.

14. Raportând situaţia concedierii reclamantului din serviciu la normele juridice, care reglementează aceste raporturi reţine următoarele aspecte: prevederile art. 86 alin. (1) lit. y^1) din Codul muncii statuează dreptul angajatorului de a desface contractul individual de muncă cu angajatul din iniţiativa sa pe motivul: „deţinerea de către salariat a statutului de pensionar pentru limită de vârstă”.

15. În acelaşi timp prevederile legislaţiei impun angajatorului (în cazul dat pârâtului) respectarea în eventualitatea unei asemenea intenţii, a unor proceduri juridice obligatorii, nerespectarea cărora implică nulitatea unor astfel de acte (de ordine care au fost emise fiind ignorată procedura legală stabilită).

16. Respectiv, la caz sunt prezente suficiente argumente şi probe care denotă că pârâtul a emis ordinul de concediere a reclamantului din funcţie ignorând cele mai elementare prevederi juridice, fapt ce impune restabilirea reclamantului în drepturile salariale revendicate.

17. Conform prevederilor art. 89 alin. (2) din Codul muncii, la examinarea litigiului individual de muncă de către instanţa de judecată, angajatorul este obligat să dovedească legalitatea şi să indice temeiurile transferării sau eliberării din serviciu a salariatului.

18. Prin urmare, sprijinindu-se pe norma citată nu va intra în detaliile argumentelor, care demonstrează invaliditatea ordinului contestat, lăsând această obligaţie în sarcina pârâtului, aşa cum o prescrie Legea, astfel încât pretinsele argumente pe care acesta (pârâtul) va încerca să le invoce în faţa instanţei, vor fi combătute de partea reclamantă cu argumente şi probe incontestabile.

19. În acelaşi timp remarcă faptul că potrivit legislaţiei angajatorului îi este asigurată garantarea drepturilor salariale dar şi protecţia împotriva unor eventuale abuzuri voluntariste.

20. Totodată, Codul muncii statuează că raporturile de muncă sunt construite pe principii umaniste, garantând dreptul la muncă liber ales sau acceptată, interzicând orice discriminare în raporturile de muncă.

21. Prin urmare, încetarea raporturilor de muncă din iniţiativa angajatorului urmează a fi executată în condiţiile şi cazurile strict determinate de legislaţie, cu respectarea, fără nicio rezervă, a procedurilor juridice corespunzătoare.

22. Reitereză că ordinul de concediere a reclamantului din serviciu a fost executat de către pârât în mod subit şi pe neaşteptate pentru reclamant, situaţie ce i-a provocat retrăiri psihologice şi emoţionale grave, care s-au reflectat într-o stare permanentă de stres şi nelinişte. Această situaţie, cauzată de către pârât fără nici un temei justificativ, îndreptăţesc pretenţiile reclamantului privind compensarea pagubei morale provocate din vina pârâtului în volumul cerinţelor formulate.

23. În contextul motivelor de fapt enunţate reclamantul îşi întemeiază prezenta acţiune conform art. 3 lit. a), art. 9 alin. (1) lit. l), m), n), art. art. 89, 90, 329, 330 alin. (1) lit. a), b), 348, 349 lit. a), 350 lit. c), 351 lit. b), 353 din Codul muncii; art. art. 5, 166, 167, 277, 278 CPC.

24. Prin hotărârea Judecătoriei Chişinău, sediul Centru din 23 iunie 2025, s-a admis parţial acţiunea. S-a anulat ordinul Ministerului Sănătăţii nr. 25P§1 din 17 februarie 2025 în partea pct. 3 conform căruia: „Se concediază din funcţia de director al IMSP Spitalul Raional Ungheni dl Vladimir Popovici, drept urmare a deţinerii statutului de pensionar pentru limită de vârstă, la momentul actual". S-a restabiit Vladimir Popovici în funcţia de director al IMSP Spitalul raional Ungheni, începând cu 18 februarie 2025. S-a încasat de la Ministerul Sănătăţii în beneficiul lui Vladimir Popovici salariul cuvenit pentru absenţa forţată de la serviciu, pentru perioada cuprinsă între 18 februarie 2025 şi până la restabilirea efectivă în funcţie, calcularea sumelor respective pentru perioada absenţei forţate de la muncă urmând a fi efectuată de către angajator conform legislaţiei în vigoare, însă care nu va depăşi 12 salarii medii lunare. S-a încasat de la Ministerul Sănătăţii în beneficiul lui Vladimir Popovici un salariu mediu lunar cu titlu de prejudiciu moral. În rest, cerinţele formulate s-au respins ca neîntemeiate. În partea restabilirii în funcţie şi încasării unui salariu mediu lunar pentru absenţa forţată de la lucru, hotărârea s-a pus în executare imediat.

25. Nefiind de acord cu soluţia primei instanţe, la 1 iulie 2025 prin intermediul poştei electronice, reprezentantul Ministerului Sănătăţii al Republicii Moldova, Maxim Donici, a declarat apel împotriva hotărârii Judecătoriei Chişinău, sediul Centru din 23 iunie 2025, solicitând admiterea cererii de apel, casarea hotărârea Judecătoriei Chişinău, sediul Centru din 23

iunie 2025, dosar nr. 2-10149/25 emiţând o nouă hotărâre prin care să fie respinse pretenţiile înaintate de către Vladimir Popovici.

26. În motivarea apelului a indicat că nu este de acord cu hotărârea instanţei de fond, o consideră ca fiind neîntemeiată şi pasibilă de a fi casată.

27. Indică că, instanţa de fond a constatat că Ministerul Sănătăţii a emis ordinul nr. 25 P§1 din 17 februarie 2025 sub pretextul executării deciziei Curţii de Apel Centru din 15 ianuarie 2025, însă, în cuprinsul aceluiaşi act administrativ, după ce constată restabilirea reclamantului în funcţie, dispune simultan şi concedierea acestuia, fără ca între cele două măsuri să existe un interval de timp corespunzător.

28. Totodată prima instanţă, a constatat și faptul că ordinul contestat este anulabil în partea pct. 3, prin care s-a dispus concedierea dlui Vladimir Popovici, pe motivul deţinerii statutului de pensionar pentru limită de vârstă, întrucât nu existau la data emiterii actului condiţiile prevăzute de lege pentru a se aplica un asemenea temei de concediere.

29. Prin urmare, ordinul Ministerului Sănătăţii nr. 25 P§1 din 17 februarie 20252025 „Cu privire la unele măsuri de executare imediată a Deciziei Colegiului civil, comercial și de contencios administrativ al Curţii de Apel Centru din 15.01.2025” urmează a fi anulat în partea pct. 3, iar dl Vladimir Popovici, restabilit în funcţia de director al IMSP Spitalul Raional Ungheni, începând cu data de 18 februarie 2025, având în vedere inclusiv existenţa deciziei Curţii de Apel Centru din 15 ianuarie 2025, în condiţiile în care la data judecării cauzei acest act judecătoresc este în vigoare. Ministerul Sănătăţi consideră această constatare a instanţei de fond ignoră natura juridică distinctă a fiecărei dispoziţii din Ordin şi finalitatea lor diferită.

30. Punctele 1 şi 2 din Ordinul Ministerului Sănătăţii nr. 25 P§1 din 17 februarie 2025, au avut exclusiv scopul executării deciziei Curţii de Apel Centru din 15 ianuarie 2025, restabilindu-l pe dl Vladimir Popovici în funcţia de director al IMSP Spitalul Raional Ungheni, conform art. 13 şi art. 16 Cod de executare şi art. 13 alin. (2) din Codul muncii. Astfel, Ministerul Sănătăţii a acţionat în calitate de organ de executare a unei hotărâri judecătoreşti, fără marjă de apreciere.

31. Punctul 3 din Ordinul Ministerului Sănătăţii nr. 25 P§1 din 17 februarie 2025, prin care s-a dispus încetarea raportului de muncă, reprezintă o măsură juridică distinctă, emisă în baza unei situaţii de fapt şi de drept noi, apărute după restabilirea efectivă a reclamantului - respectiv atingerea vârstei generale de pensionare, prevăzută de art. 86 alin. (1) lit. y^1) Codul muncii.

32. Ordinul Ministerului Sănătăţii nr. 25 P§1 din 17 februarie 2025, nu a produs simultan două efecte contradictorii, ci a reglementat două etape consecutive ale aceluiaşi raport juridic:

- repunerea reclamantului în funcţie (executarea deciziei Curţii de Apel Centru din 15 ianuarie 2025);
- constatarea ulterioară a unui motiv legal de încetare a raportului de muncă, independent de prima măsură.

33. Prin urmare, nu există o incompatibilitate juridică între cele două dispoziţii, întrucât executarea hotărârii judecătoreşti s-a realizat prin repunerea formală în funcţie, urmată de aplicarea unei noi norme legale.

34. Referitor la „inexistenţa condiţiilor legale” pentru aplicarea art. 86 alin. (1) lit. y[1]), Ministerul Sănătăţii consideră că această concluzie este nefondată şi contrazisă de probele dosarului: dl Popovici Vladimir, deţinea calitatea confirmată de beneficiar al pensiei pentru limită de vârstă, etc.

35. În această ordine de idei, potrivit Legii nr. 188/2017, stabilirea temeiului de concediere prevăzut la art. 86 alin. (1) lit. y[1]) din Codul muncii are drept scop, gestionarea optimă a forţei de muncă în condiţiile economiei de piaţă. Încetarea raporturilor de muncă cu o parte din persoanele care şi-au stabilit pensia pentru limită de vârstă, sporesc oportunităţile de angajare pentru persoanele tinere, care în prezent nu-şi pot găsi un loc de muncă potrivit calificării.

36. Sub acest aspect este imperios că prin articolul 12 din Legea nr. 188/2017 pentru modificarea şi completarea Codului muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 (în vigoare de la 20 octombrie 2017), art. 86 alin. (1) din Codul muncii a fost completat cu litera y[1]). Conform articolului 86 alin. (1) lit. y[1]) din Codul muncii, concedierea - desfacerea din iniţiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum şi a celui pe durată determinată - se admite pentru deţinerea de către salariat a statutului de pensionar pentru limită de vârstă. Temeiul de concediere prevăzut de articolul 86 alin. (1) lit. y[1]) din Codul muncii face parte din categoria concedierii nedisciplinare a salariatului, care survine doar din iniţiativa angajatorului fără a avea tangenţe cu compartimentul ca atare a salariatului. În aceste cazuri concedierea intervine în lipsa vinovăţiei salariatului.

37. În baza acestui temei angajatorul este în drept oricând să concedieze salariatul care deţine statutul de pensionar pentru limită de vârstă. Or, deţinerea de către salariat a statutului de pensionar pentru limita de vârstă constituie temei de sine stătător pentru concedierea acestuia.

38. Articolul 4 din Convenţia cu privire la încetarea raporturilor de muncă din iniţiativa patronului, adoptată de Adunarea Generală a Organizaţiei Internaţionale a Muncii la 22 iunie 1982, în vigoare pentru Republica Moldova din 14 februarie 1998, statuează că raporturile de muncă ale unui lucrător nu vor înceta decât dacă există un motiv valabil pentru o asemenea încetare legat de capacitatea sau conduita lucrătorului sau bazat pe cerinţele operaţionale ale întreprinderii, instituţiei sau serviciului.

39. Organizaţia Internaţională a Muncii a subliniat în repetate rânduri că diferenţierile sau preferinţele bazate pe cerinţe şi pe condiţii speciale pentru exercitarea anumitor activităţi nu constituie discriminare.

40. Astfel, Convenţia nr. 111 din 25 iunie 1958 a Organizaţiei Internaţionale a Muncii privind discriminarea în domeniul ocupării forţei de muncă şi exercitarea profesiei prevede la articolul 1 pct. 2 că diferenţierile, excluderile sau preferinţele bazate pe calificările cerute pentru o anumită ocupaţie nu sunt considerate discriminări.

41. Aderent, Organizaţia Internaţională a Muncii a notat în pct. 5 lit. b) din Recomandarea nr. 62 cu privire la lucrătorii în vârstă că, în cazuri excepţionale, limitele de vârstă pot fi stabilite în baza unor cerinţe, condiţii şi norme speciale pentru anumite tipuri de profesii. În acelaşi context, punctul 22 al Recomandării prevede posibilitatea fixării prin acte normative a unei vârste la atingerea căreia raporturile de muncă pot înceta.

42. De altfel, articolul 6 din Directiva Consiliului Europei nr. 2000/78/CE din 27 noiembrie 2000 „cu referire la crearea unui cadru general în favoarea egalităţii de tratament în ceea ce priveşte încadrarea în muncă şi ocuparea forţei de muncă” stipulează că statele membre pot prevedea că un tratament diferenţiat pe motive de vârstă nu constituie o discriminare atunci când este justificat în mod obiectiv şi rezonabil, în cadrul dreptului naţional, de un scop legitim, care ţine în special de politica ocupării forţei de muncă, a pieţei muncii şi a formării profesionale, iar mijloacele de realizare a acestui scop sunt unele corespunzătoare şi necesare.

43. Punctul 25 al Directivei stabileşte că, interzicerea discriminărilor pe criterii de vârstă constituie un element esenţial pentru atingerea obiectivelor stabilite în liniile directoare privind ocuparea forţei de muncă şi încurajarea diversităţii la încadrarea în muncă; cu toate acestea, diferenţele de tratament legate de vârstă pot fi justificate în anumite împrejurări şi necesită dispoziţii specifice care pot varia în funcţie de situaţia statelor membre; este aşadar esenţial să se facă distincţie între diferenţele de tratament care sunt justificate, îndeosebi prin obiective legitime de politică a ocupării forţei de muncă, a pieţei muncii şi a formării profesionale, şi discriminările care trebuie să fie interzise.

44. Conform articolului 54 alin. (2) din Constituţia Republicii Moldova, exerciţiul drepturilor şi libertăţilor nu poate fi supus altor restrângeri decât celor prevăzute de lege, care corespund normelor unanim recunoscute ale dreptului internaţional şi sunt necesare în interesele securităţii naţionale, integrităţii teritoriale, bunăstării economice a ţării, ordinii publice, în scopul prevenirii tulburărilor în masă şi infracţiunilor, protejării drepturilor, libertăţilor şi demnităţii altor persoane, împiedicării divulgării informaţiilor confidenţiale sau garantării autorităţii şi imparţialităţii justiţiei.

45. Prin urmare, libertatea muncii, care este garantată de Constituţia Republicii Moldova, stabileşte totodată că nimeni nu poate fi obligat să muncească pe toată durata vieţii sale sau să nu muncească într-un anumit loc de muncă sau într-o anumită profesie, oricare ar fi acestea. Din altă perspectivă libertatea muncii, în coroborarea dispoziţiilor articolului 54 alin. (2) din Constituţia Republicii Moldova cu articolele 6 din Codul muncii, nu poate fi una absolută şi nelimitată, deoarece legislaţia muncii condiţionează încadrarea în câmpul muncii de întrunirea anumitor condiţii, precum şi stabileşte situaţiile de încetare a raporturilor de muncă. Astfel, Codul muncii prevede temeiurile de încetare a contractului individual de muncă în circumstanţe ce nu depind de voinţa părţilor, precum şi la iniţiativa uneia dintre părţi (demisia sau concedierea).

46. Curtea Constituţională a profilat în Hotărârea nr. 30 din 23 decembrie 2010, că în vederea asigurării funcţionării eficiente a unor sfere de activitate, fixarea unui prag de vârstă este necesară pentru menţinerea persoanelor cu capacităţi profesionale adecvate pentru desfăşurarea unor activităţi de interes major pentru întreaga societate. Impunerea unei limite de vârstă nu exclude posibilitatea persoanelor de a-şi continua munca în alte segmente care au tangenţă cu profesia lor.

47. Conjunctura ipotezelor relevate reliefează concluzia potrivit căreia dispoziţia legală a articolului 86 alin. (1) lit. y^1) din Codul muncii a învestit angajatorul cu dreptul de a concedia oricând salariatul care deţine statutul de pensionar pentru limită de vârstă.

48. Această limitare fiind justificată doar de natura specifică a domeniului de activitate în care se aplică, fiind o opţiune de sine stătătoare a angajatorului.

49. Totodată, tratamentul diferenţiat bazat pe vârstă, în condiţiile articolului 86 alin. (1) lit. y^1) din Codul muncii urmăresc un obiectiv justificat şi în mod rezonabil, un scop legitim, în special preocuparea de a asigura ocuparea forţei de muncă.

50. Pentru conducătorii instituţiilor medico-sanitare publice, numiţi prin contract de management, art. 86 alin. (1) lit. y^1) se aplică în mod corespunzător, deoarece aceştia sunt subiecţi ai dreptului muncii şi contractul lor are natură mixtă - de muncă şi de administrare.

51. Prin urmare, atingerea vârstei de pensionare constituie un motiv legal de încetare anticipată a contractului de management, fără a fi necesar un preaviz distinct.

52. Potrivit art. 330 alin. (1) din Codul muncii, angajatorul este obligat să compenseze persoanei salariul pe care aceasta nu l-a primit, în toate cazurile privării ilegale de posibilitatea de a munci.

53. Despăgubirea pentru prejudiciul moral se acordă „în cazurile în care s-a constatat că salariatul a fost supus unei vătămări a onoarei, demnităţii sau reputaţiei profesionale, ori a suferit suferinţe psihice cauzate de acţiuni ilegale ale angajatorului”.

54. De asemenea, art. 2036 alin. (1) şi alin. (3) Cod civil prevăd că în cazul în care persoanei i s-a cauzat un prejudiciu moral prin fapte ce atentează la drepturile ei personale nepatrimoniale, precum şi în alte cazuri prevăzute de lege, instanţa de judecată are dreptul să oblige persoana responsabilă la reparaţia prejudiciului prin plata de despăgubiri. Reparaţia prejudiciului moral se face şi în lipsa vinovăţiei autorului, faptei ilicite în cazul în care prejudiciul este cauzat prin condamnare ilegală, atragere ilegală la răspundere penală, aplicare ilegală a arestului preventiv sau a declaraţiei scrise de a nu părăsi localitatea, aplicarea ilegală în calitate de sancţiune administrativă a arestului, muncii neremunerate în folosul comunităţii şi în alte cazuri prevăzute de lege. Or, în speţă, niciunul dintre aceste elemente nu a fost demonstrate: lipsa faptei ilicite, actul contestat (Ordinul nr. 25 P§1 din 17.02.2025) a fost emis în exercitarea atribuţiilor legale ale Ministerului Sănătăţii, în temeiul art. 86 alin. (1) lit. y^1) Codul muncii, având un scop administrativ legitim. Chiar dacă instanţa de fond a anulat parţial dispoziţia privind încetarea raportului de muncă, simpla constatare a nelegalităţii unui act administrativ nu echivalează automat cu existenţa unei fapte ilicite generatoare de prejudiciu moral, în lipsa elementului subiectiv al abuzului de drept. Jurisprudenţa Curţii Supreme de Justiţie statuează că: „Pentru a se reţine prejudiciul moral în litigii de muncă, reclamantul trebuie să dovedească existenţa unei suferinţe reale, directe şi legătura cauzală cu acţiunea angajatorului; anularea actului de concediere nu constituie prin ea însăşi dovada unei vătămări morale”; lipsa probei prejudiciului, reclamantul nu a prezentat niciun mijloc de probă obiectiv care să ateste suferinţe psihice, afectarea stării de sănătate, diminuarea reputaţiei profesionale sau deteriorarea imaginii sociale. Nu au fost anexate: înscrisuri medicale (certificat psihologic, fişă medicală etc.); declaraţii de martori care să confirme starea de stres ori umilinţă; evaluări profesionale negative determinate de concediere. Prin urmare, prejudiciul invocat are un caracter pur prezumtiv şi subiectiv, neputând fi calificat juridic drept „moral” în sensul Codului muncii; lipsa legăturii de cauzalitate,

chiar dacă s-ar presupune că reclamantul a resimţit o stare de disconfort psihologic, aceasta nu poate fi atribuită exclusiv acţiunilor Ministerului Sănătăţii, ci derivă în mod firesc din situaţia obiectivă de conflict juridic, inerentă oricărui litigiu de muncă. În lipsa unei legături cauzale directe între actul contestat şi suferinţa psihică, nu se poate angaja răspunderea patrimonială a angajatorului; lipsa vinovăţiei angajatorului, Ministerul Sănătăţii a acţionat în conformitate cu legea şi cu hotărârile judecătoreşti anterioare, fără intenţia de a leza onoarea sau demnitatea reclamantului. Emiterea ordinului de încetare s-a făcut în baza unui temei legal expres (art. 86 alin. (1) lit. yi) CM), iar faptul că ulterior instanţa a apreciat altfel legalitatea acestei măsuri nu transformă acţiunea ministerului într-un abuz.

55. Vinovăţia, ca element subiectiv al răspunderii, lipseşte în mod evident.

56. Având în vedere cele relatate, menţionează că acordarea despăgubirilor morale în prezenta cauză nu se întemeiază pe niciun criteriu obiectiv sau probatoriu, ci exclusiv pe o apreciere prezumtivă a instanţei de fond.

57. În jurisprudenţa CEDO (cauza Kudeshkina c. Rusiei, 2009; Athanassoglou c. Elveţiei, 2000), s-a statuat că reparaţia pentru prejudiciu moral trebuie să se bazeze pe o probă verosimilă şi pe o evaluare proporţională, iar nu pe simpla existenţă a unui litigiu.

58. Prin urmare, în absenţa probării faptei ilicite, a prejudiciului concret, a legăturii cauzale şi a vinovăţiei, nu se poate reţine răspunderea Ministerului Sănătăţii pentru prejudiciu moral, iar hotărârea de acordare a compensaţiei trebuie casată integral.

59. Cu privire la obligarea Ministerului Sănătăţii la achitarea salariului Ministerul Sănătăţii consideră că instanţa de fond neîntemeiat l-a obligat să-i achite drepturile salariale aferente perioadei de la data emiterii Ordinului nr. 25 P§1 din 17.02.2025 până la data pronunţării hotărârii, considerând că reclamantul a fost lipsit ilegal de posibilitatea de a presta activitatea. O asemenea apreciere este eronată în drept şi în fapt, pentru următoarele motive Ministerul Sănătăţii nu are calitatea de angajator direct.

60. Potrivit art. 4 alin. (2) şi (5) din Legea nr. 411/1995 privind ocrotirea sănătăţii, instituţiile medico-sanitare publice (IMSP) se instituie prin decizie a Ministerului Sănătăţii sau a autorităţii administraţiei publice locale, în baza nomenclatorului prestatorilor de servicii medicale aprobat conform alin. (5). Instituţia medico - sanitară publică departamentală se instituie prin decizie a autorităţii centrale de specialitate. Regulamentele şi nomenclatorul prestatorilor de servicii medicale, indiferent de tipul de proprietate şi forma juridică de organizare, precum şi lista serviciilor prestate de acestea, sunt aprobate de Ministerul Sănătăţii, cu excepţia celor ale organelor de drept şi ale organelor militare. Sunt persoane juridice, cu autonomie organizaţională, patrimonială şi financiară.

61. Ministerul Sănătăţii exercită doar funcţia de fondator, fără a fi parte directă în raportul de muncă dintre conducătorul instituţiei şi IMSP. Potrivit Legii nr. 121/2007 privind administrarea şi deetatizarea proprietăţii publice, „Exercitarea funcţiei de fondator nu implică răspunderea patrimonială pentru obligaţiile instituţiei publice fondate”.

62. Prin urmare, Ministerul Sănătăţii nu are calitate procesuală pasivă în ceea ce priveşte plata salariilor şi nu poate fi obligat la achitarea drepturilor salariale aferente perioadei

respective, întrucât aceste drepturi sunt datorate, potrivit legii, de către IMSP Spitalul Raional Ungheni, în calitate de angajator efectiv.

63. Potrivit art. 128 alin. (1) Codul muncii, salariul reprezintă orice recompensă sau câştig evaluat în bani, plătit salariatului de către angajator în temeiul contractului individual de muncă, pentru munca prestată sau care urmează a fi prestată, fiind un drept corelativ obligaţiei de a munci.

64. Pe perioada în care raportul de muncă a fost suspendat ca urmare a concedierii, salariatul nu a prestat muncă efectivă, iar instituţia nu a beneficiat de serviciile sale. „Dreptul la salariu pentru perioada în care salariatul nu a prestat muncă se naşte doar dacă instanţa a dispus restabilirea în funcţie şi a constatat caracterul ilegal al concedierii". Or, în speţă, până la data rămânerii definitive a hotărârii, ordinul de concediere beneficia de prezumţia de legalitate şi valabilitate, fiind emis în temeiul art. 86 alin. (1) lit. y^1) Codul muncii.

65. În consecinţă, nu se poate reţine existenţa unei culpe a angajatorului sau a fondatorului, iar drepturile salariale nu pot fi acordate retroactiv pentru o perioadă în care nu s-au prestat activităţi.

66. Eventuala răspundere pentru plata salariului incumbă instituţia medico-sanitară-publică (IMSP) Spitalul Raional Ungheni, nu Ministerul Sănătăţii. Or, potrivit art. 184 alin. (1) din Codul civil, persoana juridică răspunde pentru obligaţiile sale cu tot patrimoniul ce îi aparţine. IMSP Spitalul Raional Ungheni are buget propriu şi calitatea de ordonator de credite pentru cheltuielile de personal, conform actelor sale constitutive.

67. Ministerul Sănătăţii nu poate fi substituit instituţiei publice în executarea obligaţiilor salariale, întrucât nu există raport juridic direct între minister şi reclamant.

68. În aceeaşi ordine de idei, art. 330 alin. (1) Codul muncii stabileşte că angajatorul este obligat să compenseze persoanei salariul pe care aceasta nu l-a primit, în toate cazurile privării ilegale de posibilitatea de a munci, nu fondatorul.

69. Instanţa de fond a ignorat principiul separării patrimoniului public, prin obligarea Ministerului Sănătăţii la plata salariului, instanţa de fond a confundat competenţa de fondator cu răspunderea patrimonială a angajatorului, contrar principiilor autonomiei patrimoniale a instituţiilor publice şi separării bugetelor publice. O asemenea interpretare contravine, inclusiv prevederilor Legii finanţelor publice şi responsabilităţii bugetar-fiscale nr. 181/2014, care delimitează răspunderea instituţiilor subordonate de cea a autorităţilor centrale.

70. Totodată menţionează că în lipsa unui raport juridic de muncă direct între Ministerul Sănătăţii şi reclamant, precum şi în absenţa vinovăţiei Ministerului în privinţa pretinsului prejudiciu salarial, obligarea Ministerului la achitarea salariului este neîntemeiată şi contrară cadrului legal.

71. Având în vedere cele expuse mai sus, Ministerul Sănătăţii al Republicii Moldova, în calitate de apelant, consideră că Hotărârea Judecătoriei Chişinău, sediul Centru din 23 iunie 2025 a fost pronunţată cu aplicarea greşită a normelor de drept material şi procesual, cu interpretarea eronată a art. 86 alin. (1) lit. y^1) Codul muncii şi cu încălcarea principiilor care guvernează răspunderea patrimonială a instituţiilor publice.

72. În şedinţa judiciară, a instanței de apel, reprezentantul apelantului nu s-a prezentat, dar prin cerere a solicitat examinarea cauzei în lipsa lui.

73. Intimatul Vladimir Popovici și avocatul acestuia Anatolie Lupașcu, reprezentantul intervenientului accesoriu ISMP Spitalul Raional Ungheni și intervenientul accesoriu Elvira Stati în ședința de judecată nu s-au prezentat, din motive necunoscute instanței, procedura citării legale fiind executată, iar prin prisma art. 379 alin. (1) s-a dispus examinarea cauzei în lipsa părților.

LEGISLAȚIA RELEVANTĂ

74. Art. 362 Codul de procedură civilă:

(1) Termenul de declarare a apelului este de 30 de zile de la data pronunţării dispozitivului hotărîrii, dacă legea nu prevede altfel.

75. Art. 385 lit. a) Codul de procedură civilă:

Instanţa de apel, după ce judecă apelul, este în drept: a) să respingă apelul şi să menţină hotărîrea primei instanţe.

76. Art. 118 Codul de procedură civilă:

(1) Fiecare parte trebuie să dovedească circumstanţele pe care le invocă drept temei al pretenţiilor şi obiecţiilor sale dacă legea nu dispune altfel.

77. Articolul 130 Codul de procedură civilă:

(1) Instanţa judecătorească apreciază probele după intima ei convingere, bazată pe cercetarea multiaspectuală, completă, nepărtinitoare şi nemijlocită a tuturor probelor din dosar în ansamblul şi interconexiunea lor, călăuzindu-se de lege.

78. Art. 240 Codul de procedură civilă:

(1) La deliberarea hotărîrii, instanţa judecătorească apreciază probele, determină circumstanţele care au importanţă pentru soluţionarea cauzelor, care au fost sau nu stabilite, caracterul raportului juridic dintre părţi, legea aplicabilă soluţionării cauzei şi admisibilitatea acţiunii.

79. Art.81 Codul muncii:

(1) Contractul individual de muncă poate înceta: a) în circumstanţe ce nu depind de voinţa părţilor (art.82 şi 310);

(1) Contractul individual de muncă încetează în temeiul ordinului (dispoziţiei, deciziei, hotărîrii) angajatorului, care se aduce la cunoştinţa salariatului, sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepţionării/înştiinţării, cel tîrziu la data eliberării din serviciu, cu excepţia cazului în care salariatul nu lucrează pînă în ziua eliberării din serviciu (absenţă nemotivată de la serviciu, privaţiune de libertate etc.). Ordinul (dispoziţia, decizia, hotărîrea) angajatorului cu privire la încetarea contractului individual de muncă trebuie să conţină referire la articolul, alineatul, punctul şi litera corespunzătoare din lege.

80. Art. 86 Codului muncii RM:

(1) Concedierea – desfacerea din iniţiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum şi a celui pe durată determinată – se admite pentru următoarele motive: y^{1}) deţinerea de către salariat a statutului de pensionar pentru limită de vîrstă.

81. Art.184 Codul muncii:

(1) Angajatorul este obligat să preavizeze salariatul, prin ordin (dispoziţie, decizie, hotărîre), sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepţionării ordinului de fiecare salariat vizat, despre intenţia sa de a desface contractul individual de muncă încheiat pe o durată nedeterminată sau determinată, în următoarele termene:
a) cu 2 luni înainte – în caz de concediere în legătură cu lichidarea unităţii sau încetarea activităţii angajatorului persoană fizică, reducerea numărului sau a statelor de personal la unitate (art. 86 alin. (1) lit. b) şi c));
b) cu o lună înainte – în caz de concediere în legătură cu constatarea îndeplinirii nesatisfăcătoare, în mod repetat, pe parcursul unui an, a indicatorilor de performanţă individuală, conform procedurii de evaluare implementate de către angajator în temeiul art.86 alin. (1) lit. e);
c) cu 14 zile calendaristice înainte – în caz de concediere din motivul deţinerii de către salariat a statutului de pensionar pentru limită de vârstă (art.86 alin.(1) lit.y[1])).
(2) În perioadele prevăzute la alin.(1), salariatului i se acordă cel puţin o zi lucrătoare pe săptămînă, cu menţinerea salariului mediu, pentru căutarea unui alt loc de muncă.

82. Art. 82 lit. i) Codul muncii:
Contractul individual de muncă încetează în circumstanţe ce nu depind de voinţa părţilor în caz de: i) atingere a vîrstei de 65 de ani de către conducătorul unităţii de stat, inclusiv municipale, sau al unităţii cu capital majoritar de stat.

83. Art. 90 Codul muncii:
(1) În cazul restabilirii la locul de muncă a salariatului transferat sau eliberat nelegitim din serviciu, angajatorul este obligat să repare prejudiciul cauzat acestuia.
(2) Repararea de către angajator a prejudiciului cauzat salariatului constă în:
a) plata obligatorie a unei despăgubiri pentru întreaga perioadă de absenţă forţată de la muncă într-o mărime care nu va depăşi 12 salarii medii lunare ale salariatului în cazul transferului sau al eliberării nelegitime din serviciu;
Notă: Se declară neconstituţional textul „într-o mărime care nu va depăşi 12 salarii medii lunare ale salariatului" din articolul 90 alin. (2) lit. a) din Codul muncii conform Hot. Curţii Constituţionale nr.9 din 22.07.2025, în vigoare 22.07.2025
b) compensarea cheltuielilor suplimentare legate de contestarea transferului sau a eliberării din serviciu (consultarea specialiştilor, cheltuielile de judecată etc.);
c) compensarea prejudiciului moral cauzat salariatului.
(3) Mărimea reparării prejudiciului moral se determină de către instanţa de judecată, ţinîndu-se cont de aprecierea dată acţiunilor angajatorului, dar nu poate fi mai mică decît un salariu mediu lunar al salariatului.
(4) În locul restabilirii la locul de muncă, părţile pot încheia o tranzacţie de împăcare, iar în caz de litigiu – instanţa de judecată poate încasa de la angajator, cu acordul salariatului, în beneficiul acestuia, o compensaţie suplimentară la sumele indicate la alin.(2) în mărime de cel puţin 3 salarii medii lunare ale salariatului.

84. Art. 329 Codul muncii:

(1) Angajatorul este obligat să repare integral prejudiciul material şi cel moral cauzat salariatului în legătură cu îndeplinirea de către acesta a obligaţiilor de muncă, în cazul discriminării salariatului la locul de muncă sau ca rezultat al privării ilegale de posibilitatea de a munci, dacă prezentul cod sau alte acte normative nu prevăd altfel.
(2) Prejudiciul moral se repară în formă bănească sau într-o altă formă materială determinată de părţi. Litigiile şi conflictele apărute în legătură cu repararea prejudiciului moral se soluţionează de instanţa de judecată, indiferent de mărimea prejudiciului material ce urmează a fi reparat.

85. Art. 330 Codul muncii:
(1) Angajatorul este obligat să compenseze persoanei salariul pe care aceasta nu l-a primit, în toate cazurile privării ilegale de posibilitatea de a munci. Această obligaţie survine, în particular, în caz de: b) eliberare ilegală din serviciu sau transfer ilegal la o altă muncă în condiţiile art. 90 alin. (2) lit. a).

86. Pct.9 subpct.15) și 19) din Hotărârea Guvernului nr.148 din 25 august 2021 cu privire la organizarea şi funcţionarea Ministerului Sănătăţii:
9) Conducerea Ministerului este exercitată de către ministru, care: 15) angajează şi eliberează din funcţie personalul contractual în condiţiile legislaţiei muncii; 19) numeşte în funcţii, modifică, suspendă şi încetează raporturile de serviciu (de muncă) ale conducătorilor şi adjuncţilor structurilor organizaţionale din sfera de competenţă a Ministerului, cu excepţia cazurilor în care aceasta ţine de competenţa Guvernului, în temeiul actelor normative speciale.

87. Art. 5 din Legea ocrotirii sănătăţii nr.411-XTTT din 28 martie 1995:
(2) Instituțiile de învățământ medical publice, instituțiile de cercetare și inovare în domeniul ocrotirii sănătății, instituțiile medico-sanitare publice republicane, regionale și instituțiile medico-sanitare publice spitale raionale, cu excepția celor fondate de Comitetul executiv al Găgăuziei, precum și alte autorități/instituții bugetare din domeniul ocrotirii sănătății se află în subordinea Ministerului Sănătății, care exercită, în numele statului, funcția de fondator al acestora. Celelalte instituţii medico-sanitare se subordonează Ministerului Sănătății şi autorităţilor administraţiei publice locale.

APRECIEREA INSTANȚEI

88. Audiind participanţii la proces, analizând şi studiind materialele cauzei, Colegiul atestă că apelul declarat de reprezentantul Ministerului Sănătăţii al Republicii Moldova, Maxim Donici împotriva hotărârii Judecătoriei Chişinău, sediul Centru din 23 iunie 2025 este neîntemeiat şi care urmează a fi respins din următoarele motive.

89. Colegiul Civil reţine că instanţa de apel, potrivit regulilor unui proces echitabil, reţinând rolul determinant al concluziilor sale, are obligaţia să examineze efectiv problemele esenţiale care îi sunt supuse aprecierii şi să nu se limiteze la însuşirea motivelor instanţei inferioare *(Hirro Balani c. Spaniei, nr. 18064/91 din 9 decembrie 1994 §27; Georgiadis c. Greciei nr.21522/93 din 29 mai 1997 §43).*

90. Potrivit recomandărilor avizului nr. 11 din 2008 al Consiliului Consultativ al Judecătorilor Europeni (CCJE) în atenţia Comitetului de Miniştri al Consiliului Europei privind calitatea

hotărârilor judecătoreşti, o motivaţie şi o analiză clară sunt cerinţele fundamentale ale hotărârilor judecătoreşti şi un aspect important al dreptului la un proces echitabil. Pentru a răspunde cerinţelor procesului echitabil, motivarea ar trebui să evidenţieze, că judecătorul a examinat cu adevărat chestiunile esenţiale ce i-au fost prezentate.

91. Instanţa de apel menţionează că, art. 6 din Convenţia Europeană a Drepturilor Omului garantează dreptul justiţiabilului la o hotărâre motivată sub aspectul instituirii obligaţiei instanţelor de judecată de a-şi argumenta hotărârile adoptate din perspectiva unei analize ample a circumstanţelor cauzei. Îndatorirea de a motiva coerent şi unitar hotărârea sub aspectul tuturor cererilor, fără a exista contradicţii între motivare şi dispozitiv, constituie o garanţie pentru justiţiabili, în faţa eventualului arbitrariu judecătoresc, fiind singurul mijloc prin care se dă posibilitatea de a putea exercita un eficient control judiciar.

92. În opinia Colegiului, prima instanţă a ţinut cont de aceste deziderate şi a adoptat o hotărâre bazată pe fundament temeinic şi materialul probator administrat.

93. Colegiul constată că, prima instanţa a determinat corect raportul juridic dedus judecăţii, circumstanţele importante pentru soluţionarea cauzei au fost stabilite şi elucidate pe deplin, probelor prezentate a dat apreciere completă, obiectivă şi sub toate aspectele, iar hotărârea este legală şi întemeiată, adoptată cu respectarea drepturilor şi intereselor legale a participanţilor la proces.

94. Din suportul probatoriu prezent la materialele cauzei rezultă că contractul de management nr. 06 din 06 mai 2022 dintre Fondatorul instituţiei medico-sanitare publice încheiat între fondatorul instituţiei medico-sanitare publice, Consiliul raional Ungheni şi directorul IMSP Spitalul Raional Ungheni, dl Vladimir Popovici, Consiliul raional Ungheni, în calitate de fondator, în persoana preşedintelui raionului dl Ghenadi Mitriuc, care acţionează în baza Deciziei nr. 10/1 din 22 noiembrie 2019 pe de o parte şi dl Vladimir Popovici, în calitate de director al instituţiei medico-sanitare publice IMSP Spitalul Raional Ungheni, pe de altă parte, au încheiat prezentul Contract, convenind că prezentul contract este valabil de la 06 mai 2022 până la 06 mai 2027. La expirarea termenului prezentului Contract, funcţia de Conducător (director) al Instituţiei medico-sanitare publice IMSP Spitalul Raional Ungheni devine vacantă de drept. Orice prevederi contrare sînt lovite de nulitate (f.d. 9-12).

95. Potrivit Dispoziţiei nr. 146-02/3-2 din 06 mai 2022 s-a numit în funcţie de director al IMSP Spitalul Raional Ungheni, Popovici Vladimir, începând cu data de 06 mai 2022 până la data de 06 mai 2027, pe o perioadă de 5 ani (f.d. 77).

96. Prin hotărârea Judecătoriei Ungheni nr. 3-35/2022 (2-22094639-51-3-01072022) s-a anulat dispoziţia Preşedintelui raionului Ungheni nr. 146-02/3-2 din 06 mai 2022 „cu privire la numirea în funcţie de director al IMSP „Spitalul raional Ungheni". S-a anulat contractul de management nr. 06 din 06 mai 2022 încheiat de Preşedintele raionului Ungheni, în calitate de reprezentant al fondatorului IMSP „Spitalul raional Ungheni", cu terţul Vladimir Popovici (f.d.78).

97. Totuşi, prin decizia Curţii de Apel Centru nr. 2a-925/24 (2-23053303-02-2a-06032024) din 15 ianuarie 2025, s-a admis parţial acţiunea depusă de Vladimir Popovici împotriva

Ministerului Sănătăţii al Republicii Moldova cu privire la anularea ordinului de concediere din serviciu, restabilirea în funcţia anterior deţinută, încasarea salariului pentru absenţa forţată de la serviciu, precum şi a altor drepturi salariale, repararea prejudiciului moral şi compensarea cheltuielilor de judecată. S-a anulat ordinul Ministerului Sănătăţii al Republicii Moldova nr. 34-P§2 din 10 martie 2023 cu privire la concedierea lui Vladimir Popovici. S-a restabilit Vladimir Popovici, în funcţia de director al Instituţiei Medico-Sanitare Publice Spitalul raional Ungheni, începând cu 13 martie 2023. S-a obligat Ministerului Sănătăţii al Republicii Moldova, Instituţia Medico-Sanitare Publice Spitalul raional Ungheni, să calculeze şi să achite lui Vladimir Popovici, despăgubire pentru absenţa forţată de la serviciu, pentru perioada cuprinsă între 13 martie 2023 şi până la restabilirea efectivă a lui Vladimir Popovici în funcţie, calcularea sumelor respective pentru perioada absenţei forţate de la muncă urmând a fi efectuate de către angajator conform legislaţiei în vigoare, despăgubire, care constituie 12 salarii medii ale lui Vladimir Popovici, în director al Instituţiei Medico-Sanitare Publice Spitalul raional Ungheni. S-a încasat din contul Ministerului Sănătăţii al Republicii Moldova, angajatul Instituţiei Medico-Sanitare Publice Spitalul raional Ungheni, în beneficiul lui Vladimir Popovici, prejudiciul moral în mărime de 2 (două) salarii medii lunare al salariatului (f.d.13, 14-28).

98. Prin ordinul nr. 25P§1 din 17 februarie 2025, în scopul executării dispoziţiilor privind executarea imediată a deciziei Colegiului civil, comercial şi de contencios administrativ al Curţii de Apel Centru din 15 ianuarie 2025, în temeiul prevederilor art.86 alin.(1) lit.y[1]), art.89, art.356 Codul muncii nr.154/2003, luând în consideraţie hotărârea Judecătoriei Ungheni nr.3- 25/2022 prin care a fost anulată Dispoziţia Preşedintelui raionului Ungheni nr.146-02/3-2 din 06 mai 2022 „Cu privire la numirea în funcţie de director al IMSP Spitalul Raional Ungheni” şi Hotărârea Judecătoriei Bălţi, sediul Central nr.4-411/2022 prin care s-a recunoscut vinovat Mitriuc Ghenadie, de săvârşirea contravenţiei prevăzute de art.313 Cod contravenţional şi în baza punctului 9 subpct.11) din Regulamentul cu privire la organizarea şi funcţionarea Ministerului Sănătăţii, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.148/2021, s-a dispus ordonat următoarele: **1.** Se ia act de anularea ordinului Ministerului Sănătăţii nr.34 P§2 din 10 martie 2023 „Cu privire la concedierea dlui Vladimir Popovici” dispusă prin Decizia Colegiului civil, comercial şi de contencios administrativ al Curţii de Apel Centru din 15.01.2025; **2.** Se restabileşte dl Vladimir Popovici în funcţia de director ai IMSP Spitalul Raional Ungheni, începând cu 13 martie 2023. **3.** Se concediază din funcţia director al IMSP Spitalul Raional Ungheni dl Vladimir Popovici, drept urmare a deţinerii statutului de pensionar pentru limită de vârstă, la momentul actual. **4.** Prezentul ordin poate fi contestat în instanţa de judecată, în termen de 3 luni de zile, conform prevederilor art. 355 Codul muncii (f.d.8).

99. Colegiul civil consideră concluzia instanței de fond întemeiată, or, temeiul invocat de pârâtul/apelant și anume că deținerea statutului de pensionar pentru limită de vârstă, în vederea justificării concedierii intimatului Vladimir Popovici, prin prisma art. 86 alin. (1) lit. y[1]) nu este una imperativă, ci opțională, angajatorul fiind liber să decidă în funcție de contextul particular al fiecărui caz dacă se impune sau nu încetarea raporturilor de muncă, cu condiția respectării stricte

a procedurii legale stabilite pentru asemenea măsuri, iar această libertate de apreciere este totuşi supusă limitelor legii.

100. Astfel, aplicarea art.86 alin.(1) lit.y[1]) Codul muncii nu este o formă automată de încetare a raporturilor de muncă în momentul atingerii vârstei generale de pensionare, ci reprezintă un drept discreționar al angajatorului, care poate fi exercitat numai cu respectarea garanțiilor procedurale impuse de Codul muncii şi doar dacă există circumstanțe obiective ce justifică necesitatea încetării raportului de muncă, întrucât orice măsură ce restrânge exercitarea dreptului la muncă trebuie să corespundă unor standarde de legalitate, proporţionalitate şi raţionalitate, conform art. 6 şi art.8 Codul muncii şi art. 43 din Constituţia Republicii Moldova.

101. La caz, însă, angajatorul nu doar că a emis Ordinul de concediere din 17 februarie 2025, în baza art. 86 alin.(1) lit.y[1]) Codul muncii, dar a aplicat aceste prevederi în privința unei persoane care nu întrunea aceste condiții și anume Vladimir Popovici fiind născut la data de ***** (f.d. 7), a fost concediat din 17 februarie 2025, și nu deținea statutul de pensionar pentru limită de vârstă.

102. Astfel, art. 86 alin. (1) lit. y[1]) din Codul muncii permite desfacerea contractului individual de muncă în cazul deținerii de către salariat a *statutului de pensionar pentru limită de vârstă*. Jurisprudența și explicațiile doctrinare referitoare la această normă evidențiază că elementul determinant îl constituie existența efectivă a statutului de pensionar pentru limită de vârstă.

103. În speță, Vladimir Popovici a fost concediat prin Ordinul din 17 februarie 2025, la data respectivă având vârsta de 64 de ani împliniți. Cu toate acestea, intimatul nu dobândise statutul de pensionar pentru limită de vârstă la momentul emiterii ordinului contestat. Prin urmare, una dintre condițiile esențiale și obligatorii pentru aplicarea art. 86 alin. (1) lit. y[1]) din Codul muncii lipsea în totalitate.

104. Rezultă că angajatorul a aplicat în mod extensiv și eronat dispozițiile art. 86 alin. (1) lit. y[1]) din Codul muncii, substituind noțiunea legală de „statut de pensionar pentru limită de vârstă” cu simplul criteriu al vârstei salariatului. O asemenea interpretare contravine textului expres al legii și conduce la concedierea unei persoane care nu se încadra în ipoteza normei juridice invocate.

105. În consecință, Ordinul din 17 februarie 2025 este afectat de un viciu esențial de legalitate, deoarece temeiul juridic indicat de angajator nu era incident situației de fapt existente la data concedierii, fapt ce impune constatarea caracterului nelegal al măsurii și anularea acesteia.

106. Colegiul reține că această concluzie este confirmată și de interpretarea sistemică a normelor Codului muncii care reglementează încetarea raporturilor de muncă în legătură cu vârsta salariatului. Astfel, potrivit art. 82 lit. i) Codul muncii, contractul individual de muncă încetează în circumstanțe ce nu depind de voința părților în cazul atingerii vârstei de 65 de ani de către conducătorul unității de stat, inclusiv municipale, sau al unității cu capital majoritar de stat.

107. Prin această normă, legiuitorul a prevăzut expres, pentru categoria conducătorilor unităților de stat, un criteriu obiectiv și determinat de încetare a raporturilor de muncă, și anume atingerea vârstei de 65 de ani, iar nu simpla deținere a statutului de pensionar pentru limită de vârstă.

108. În speță, Vladimir Popovici exercita funcția de director al IMSP Spitalul Raional Ungheni, instituție medico-sanitară publică aflată în subordinea Ministerului Sănătății, iar la data emiterii ordinului contestat din 17 februarie 2025 nu împlinise vârsta de 65 de ani, având 64 de ani împliniți.

109. Or, dacă pentru această categorie de conducători legiuitorul a condiționat încetarea de drept a raporturilor de muncă de atingerea efectivă a vârstei de 65 de ani, rezultă că interpretarea extensivă a noțiunii de „statut de pensionar pentru limită de vârstă" nu poate justifica, prin ea însăși, încetarea raporturilor de muncă.

110. Prin urmare, dispozițiile art. 82 lit. i) Codul muncii constituie un argument suplimentar în favoarea concluziei că normele care limitează exercitarea dreptului la muncă sunt de strictă interpretare și aplicare, nefiind admisă extinderea domeniului lor de aplicare dincolo de ipotezele expres prevăzute de lege.

111. Este relevant că legiuitorul a ales să condiționeze producerea efectului juridic al încetării raportului de muncă pentru conducătorul unităţii de stat, inclusiv municipale, sau al unităţii cu capital majoritar de stat de împlinirea efectivă a vârstei de 65 de ani, iar nu de deţinerea de către salariat a statutului de pensionar pentru limită de vîrstă. În materie de încetare a raporturilor de muncă, normele care limitează dreptul la muncă și stabilitatea raporturilor de muncă sunt de strictă interpretare și aplicare, nefiind admisă extinderea lor prin analogie sau interpretare extensivă.

112. Astfel, dacă însăși norma specială prevăzută la art. 82 lit. i) din Codul muncii permite încetarea raportului de muncă numai la împlinirea vârstei de 65 de ani, cu atât mai puțin angajatorul putea dispune încetarea raporturilor de muncă ale lui Vladimir Popovici la vârsta de 64 de ani, invocând un temei juridic care presupune existența statutului de pensionar pentru limită de vârstă.

113. În consecință, situația de fapt existentă la data de 17 februarie 2025 nu întrunea condițiile prevăzute de art. 86 alin. (1) lit. y¹) din Codul muncii, temei în baza căruia a fost emis ordinul contestat. Totodată, analiza dispozițiilor art. 82 lit. i) din Codul muncii confirmă că, în materia încetării raporturilor de muncă în considerarea vârstei salariatului, legiuitorul a condiționat producerea efectelor juridice de atingerea efectivă a pragului de vârstă prevăzut de lege. Prin urmare, măsura dispusă de angajator a fost adoptată în lipsa unui temei legal aplicabil, fiind afectată de nelegalitate sub aspectul condițiilor de fond ale încetării raportului de muncă.

114. Colegiul reține că, chiar presupunând existența statutului de pensionar, exercitarea dreptului prevăzut de art. 86 alin. (1) lit. y¹) nu poate eluda garanțiile procedurale prevăzute de Codul muncii, inclusiv obligația de preavizare prevăzută la art. 184 alin. (1) lit. c) Codul muncii

115. Or, la emiterea ordinului contestat au fost încălcate și prevederile art. 184 alin. (1) lit. c) Codul muncii, întrucât angajatorul nu a preavizat salariatul cu cel puţin 14 zile calendaristice înainte de concedierea pentru motivul deţinerii statutului de pensionar.

116. Potrivit dispozițiilor art. 184 alin. (1) lit. c) din Codul muncii, în cazul concedierii în temeiul art. 86 alin. (1) lit. y¹), angajatorul este obligat să acorde salariatului un preaviz de cel puțin 14 zile calendaristice. Această obligație nu reprezintă o simplă formalitate procedurală, ci o

garanție legală instituită în favoarea salariatului, având drept scop protejarea acestuia împotriva pierderii locului de muncă și oferirea unui termen rezonabil pentru adaptarea la încetarea raporturilor de muncă, identificarea unui nou loc de muncă sau organizarea situației sale profesionale și materiale.

117. Caracterul imperativ al acestei norme rezultă din formularea sa expresă, legiuitorul instituind obligația angajatorului de a acorda preavizul anterior emiterii și producerii efectelor concedierii. Prin urmare, respectarea termenului de preaviz constituie o condiție de legalitate a procedurii de concediere, iar nerespectarea acesteia atrage nelegalitatea măsurii dispuse.

118. În speță, angajatorul nu a făcut dovada comunicării către Vladimir Popovici a unui preaviz cu cel puțin 14 zile calendaristice înainte de emiterea Ordinului din 17 februarie 2025 și înainte de încetarea efectivă a raporturilor de muncă. Din materialele cauzei nu rezultă existența unui act de preavizare, a confirmării de recepționare a acestuia sau a oricărei alte probe care să demonstreze respectarea cerințelor prevăzute de art. 184 alin. (1) lit. c) din Codul muncii.

119. Mai mult, în lipsa acordării preavizului, salariatul a fost lipsit de garanția procedurală expres prevăzută de lege, fiind pus în situația de a afla despre încetarea raporturilor sale de muncă fără respectarea termenului minim de protecție stabilit de legiuitor. O asemenea conduită a angajatorului contravine principiului securității raporturilor de muncă și obligației acestuia de a respecta întocmai procedura legală de concediere.

120. Prin urmare, chiar presupunând că ar fi fost întrunite condițiile materiale pentru aplicarea art. 86 alin. (1) lit. y¹) din Codul muncii, concedierea contestată rămâne nelegală și din perspectiva încălcării procedurii obligatorii de preavizare. Nerespectarea termenului de preaviz prevăzut de art. 184 alin. (1) lit. c) din Codul muncii constituie un viciu procedural esențial, suficient prin el însuși pentru a atrage anularea ordinului de concediere.

121. Colegiul mai reține că o altă încălcare esențială admisă de angajator la emiterea Ordinului nr. 25-P §1 din 17 februarie 2025 constă în contradicția evidentă dintre scopul declarat al actului administrativ și conținutul său efectiv. Astfel, din însăși denumirea ordinului rezultă că acesta a fost emis în executarea Deciziei Curții de Apel Centru din 15 ianuarie 2025, prin care s-a dispus restabilirea lui Vladimir Popovici în funcția deținută anterior. Cu toate acestea, în cuprinsul aceluiași act, după ce constată formal executarea hotărârii judecătorești și restabilirea lui Vladimir Popovici în funcție, angajatorul dispune simultan concedierea acestuia.

122. O asemenea modalitate de executare a hotărârii judecătorești denaturează însăși finalitatea actului jurisdicțional. Restabilirea în funcție presupune reintegrarea efectivă a salariatului în raporturile de muncă, cu recunoașterea deplină a tuturor drepturilor și garanțiilor aferente funcției ocupate. Executarea unei hotărâri de restabilire nu poate fi redusă la o simplă operațiune formală de înscriere pe hârtie a reintegrării, urmată imediat de emiterea unui nou act de concediere în cadrul aceluiași ordin.

123. În realitate, prin adoptarea simultană a celor două măsuri, restabilirea și concedierea, angajatorul a lipsit de efect util hotărârea instanței de judecată. Salariatul nu a beneficiat de o restabilire reală și efectivă în funcție, ci doar de una aparentă, pur formală, întrucât raporturile de muncă au fost încetate în același moment în care s-a dispus reconstituirea lor. Or, executarea

unei hotărâri judecătorești trebuie să fie efectivă și să producă consecințele juridice urmărite de instanță, dar nu golită de conținut prin acte administrative adoptate concomitent.

124. Mai mult, între măsura restabilirii și cea a concedierii nu a existat niciun interval de timp care să permită materializarea efectivă a drepturilor ce decurg din reintegrarea în funcție. Vladimir Popovici nu a avut posibilitatea reală de a-și relua atribuțiile de serviciu, de a exercita funcția în care a fost restabilit, de a beneficia de garanțiile legale aferente statutului său de salariat și nici de a se bucura de protecția procedurală prevăzută de legislația muncii.

125. În aceste condiții, rezultă că angajatorul a procedat la o executare pur formală și aparentă a Deciziei Curții de Apel Centru din 15 ianuarie 2025, urmărind în realitate înlăturarea imediată a efectelor acesteia prin dispunerea concomitentă a concedierii. O asemenea conduită contravine principiului executării cu bună-credință a hotărârilor judecătorești și principiului efectivității protecției jurisdicționale, transformând măsura restabilirii într-o simplă formalitate lipsită de conținut juridic real.

126. Prin urmare, Ordinul nr. 25-P §1 din 17 februarie 2025 este viciat și sub aspectul modului în care a fost pusă în executare hotărârea judecătorească, întrucât restabilirea în funcție și concedierea dispusă în același act administrativ sunt incompatibile cu scopul și efectele juridice ale unei reintegrări efective a salariatului în funcția deținută anterior.

127. Subsecvent, instanţa de fond corect a constatat că ordinul contestat este anulabil în partea pct.3, prin care s-a dispus concedierea intimatului Vladimir Popovici pe motivul deţinerii statutului de pensionar pentru limită de vârstă, întrucât nu existau la data emiterii actului condiţiile prevăzute de lege pentru a se aplica un asemenea temei de concediere.

128. Prin urmare, prima instanţă în baza normelor legale a constatat nulitatea pct. 3 din ordinul Ministerului Sănătăţii nr.25P§1 din 17 februarie 2025, cu restabilirea lui Vladimir Popovici în funcţia de director al IMSP Spitalul Raional Ungheni, începând cu data de 18 februarie 2025, având în vedere inclusiv existenţa deciziei Curţii de Apel Centru din 15 ianuarie 2025, în condiţiile în care la data judecării cauzei acest act judecătoresc este în vigoare.

129. La fel, nu pot fi reținute argumentele apelului prin care se invocă faptul că Ministerul Sănătății nu are calitatea de angajator direct al reclamantului și, prin urmare, nu ar putea răspunde pentru actele contestate sau pentru consecințele juridice generate de acestea. Or, din analiza prevederilor pct. 9 subpct. 15) și 19) din Hotărârea Guvernului nr. 148 din 25 august 2021 cu privire la organizarea și funcționarea Ministerului Sănătății, rezultă că ministerul exercită atribuții directe de administrare și coordonare în raport cu instituțiile aflate în subordine, inclusiv competențe referitoare la numirea, modificarea și încetarea raporturilor de serviciu sau de muncă ale conducătorilor acestor entități.

130. Astfel, competențele conferite Ministerului Sănătății nu se limitează la elaborarea și promovarea politicilor publice în domeniul sănătății, ci includ prerogative concrete de autoritate publică în raport cu conducătorii instituțiilor din sfera sa de administrare. În exercitarea acestor atribuții, ministerul adoptă acte individuale care produc efecte juridice directe asupra situației profesionale a persoanelor vizate, inclusiv în materia numirii, suspendării, eliberării din funcție și încetării raporturilor juridice de muncă.

131. Prin urmare, chiar dacă din punct de vedere formal contractul individual de muncă este încheiat cu instituția respectivă, Ministerul Sănătății deține competențe decizionale proprii în privința ocupării și încetării funcțiilor de conducere din cadrul entităților aflate în subordinea sa. În măsura în care actul contestat a fost emis în exercitarea acestor atribuții legale, ministerul nu poate invoca lipsa calității de angajator direct pentru a se exonera de răspunderea juridică aferentă actelor administrative adoptate, iar Ordinul nr.25P§1 din 17 februarie 2025 este semnat de Ministerul Sănătăţii, Ala Nemerenco (f.d. 8).

132. Mai mult, criteriul determinant nu este denumirea formală a raportului juridic sau existența calității de angajator direct în sens strict, ci identificarea autorității care a dispus măsura contestată și care a exercitat prerogativa legală de a decide asupra situației juridice a lui Vladimir Popovici. Or, în speță, tocmai Ministerul Sănătății a fost autoritatea competentă de a adopta deciziile privind conducătorul IMSP Spitalul Raional Ungheni, motiv pentru care aceasta are legitimare procesuală și poartă răspunderea pentru legalitatea actelor emise în exercitarea acestor atribuții.

133. În consecință, susținerea apelantului privind lipsa calității sale procesuale sau inexistența unei legături juridice relevante cu intimatul este contrazisă de cadrul normativ aplicabil, care conferă Ministerului Sănătății atribuții exprese de gestionare și decizie asupra raporturilor juridice ale conducătorilor instituțiilor din subordine, inclusiv competența de a dispune încetarea acestora.

134. De fapt, Ministerul Sănătății nu a prezentat probe și argumente juridice capabile să răstoarne concluzia primei instanțe privind nelegalitatea concedierii salariatului Vladimir Popovici.

135. Ministerul Sănătăţii al Republicii Moldova a încălcat procedura stabilită de lege în cazurile concedierii din funcția de director a lui Vladimir Popovici pe motivul deținerii statutului de pensionar pentru limita de vârstă.

136. În asemenea circumstanţe, pct. 3 din Ordinul nr. 25P§1 din 17 februarie 2025 este nelegal, din care motive, în scopul restabilirii dreptului intimatului, acesta corect a fost anulat, iar careva motive de a interveni în soluția instanței în această parte, Colegiul nu a reținut.

137. În consecinţă concluzia instanţei de fond în partea ce ţine de încasarea salariului mediu pentru perioada de absenţă forţată de la locul de muncă începând cu data de 18 februarie 2025 şi până în ziua repunerii în funcţie a lui Vladimir Popovici, este întemeiată, întrucât aceste cerințe sunt subsecvențe cerinței de bază și care în mod legal a fost admisă de către instanța de fond.

138. Angajatorul urmează să repare prejudiciul cauzat salariatului concediat nelegal din funcție şi să-i achite salariul mediu pentru perioada absenţei forţate de la lucru, începând cu data concedierii și anume, din 18 februarie 2025 până la data restabilirii în funcţie. Calcularea salariului pentru perioada absenţei forţate de la lucru ţine de competenţa angajatorului şi urmează să se efectueze de către acesta, conform legislaţiei în vigoare.

139. De asemenea, nu poate fi admisă nici cererea apelantului prin care se solicită respingerea pretenției privind compensarea prejudiciului moral, întemeiată pe afirmația că intimatului nu i-ar fi fost cauzat un asemenea prejudiciu. Or, o asemenea susținere ignoră atât circumstanțele

concrete ale cauzei, cât și natura juridică a prejudiciului moral în raporturile de muncă. Concedierea nelegală a unui salariat reprezintă, prin ea însăși, o ingerință gravă în dreptul la muncă, în stabilitatea raporturilor de muncă, în demnitatea profesională și în securitatea socială a persoanei. Efectele unei asemenea măsuri nu se limitează la pierderi patrimoniale, ci generează în mod firesc și suferințe psihice, stări de incertitudine, anxietate, stres și afectarea reputației profesionale a persoanei concediate.

140. În speță, intimatul Vladimir Popovici nu s-a confruntat cu o simplă neînțelegere administrativă sau cu o eroare procedurală minoră, ci cu încetarea nelegală a raporturilor sale de muncă, fiind lipsit de posibilitatea de a-și exercita funcția și de a beneficia de drepturile care decurgeau din aceasta. Mai mult, după obținerea unei hotărâri judecătorești de restabilire în funcție, acesta a fost supus unei noi măsuri de concediere dispuse chiar în actul prin care formal se executa hotărârea instanței, situație aptă să amplifice sentimentul de insecuritate, frustrare și umilință profesională.

141. Este evident că o persoană aflată într-o asemenea situație suportă consecințe nepatrimoniale care depășesc simpla pierdere a salariului. Incertitudinea privind viitorul profesional, afectarea imaginii și reputației în mediul profesional, necesitatea de a purta litigii judiciare pentru apărarea propriilor drepturi și starea de tensiune generată de conduita angajatorului constituie împrejurări care, prin natura lor, sunt susceptibile să producă prejudicii morale.

142. Totodată, în materia reparării prejudiciului moral nu se cere dovada existenței unor suferințe psihice prin mijloace imposibile sau excesive. Instanța este îndreptățită să deducă existența prejudiciului moral din însăși natura încălcării dreptului și din consecințele obiective ale acesteia asupra persoanei vătămate. Cu cât încălcarea drepturilor salariatului este mai gravă și mai evidentă, cu atât este mai justificată concluzia existenței unui prejudiciu moral care necesită reparație.

143. Or, în prezenta cauză, caracterul nelegal al concedierii, nerespectarea garanțiilor procedurale prevăzute de lege, lipsirea intimatului de posibilitatea unei restabiliri efective în funcție și necesitatea de a recurge la proceduri judiciare pentru protejarea drepturilor sale constituie elemente suficiente pentru a concluziona că acestuia i-a fost cauzat un prejudiciu moral real.

144. Prin urmare, argumentul apelantului potrivit căruia intimatul nu ar fi suferit niciun prejudiciu moral reprezintă o simplă negare a efectelor firești și previzibile ale propriilor acte nelegale și nu este de natură să justifice respingerea pretenției privind compensarea prejudiciului moral. În consecință, soluția instanței de fond de acordare a unei despăgubiri pentru prejudiciul moral apare ca fiind legală, întemeiată și proporțională cu gravitatea încălcărilor constatate.

145. Colegiul civil constată concluziile instanţei de fond întemeiate în partea acţiunilor ilegale ale angajatorului, manifestate prin emiterea pct. 3 al ordinului nr. 25 P§1 din 17 februarie 2025, care a avut drept efect lipsirea lui Vladimir Popovici de surse de întreţinere, i-au cauzat intimatului o stare de stres, neliniște și incertitudine, cu atât mai mult că a fost nevoit să-și restabilească dreptul său pe calea adresării în instanţa de judecată deja a două oară.

146. Astfel, concluzia instanţei de fond privind admiterea pretenţiei ce ţine de încasarea prejudiciului moral, în mărime de un salariu mediu lunar din contul Ministerului Sănătăţii în beneficiul lui Vladimir Popovici, este întemeiată, iar mărimea acestuia este una suficientă pentru a atenua impactul negativ care s-a răsfrânt asupra intimatului în rezultatul concedierii ilegale.
147. Prin urmare, Colegiul civil, comercial şi de contencios administrativ concluzionează că hotărârea instanţei de fond este legală şi întemeiată, fiind adoptată cu stabilirea deplină a circumstanţelor importante pentru soluţionarea cauzei, cu aprecierea corespunzătoare a probelor administrate şi aplicarea corectă a normelor de drept material şi procedural.
148. În această ordine de idei, Colegiul apreciază cu certitudine caracterul formal al argumentelor apelantului, care nu generează opozabilitate instanţei atât timp cât aceste argumente nu au fost confirmate prin alte probe relevante şi admisibile.
149. În viziunea Colegiului, toate argumentele şi afirmațiile invocate de către apelantul-pârât, citate supra, nu sunt de natură să răstoarne concluziile instanței de fond.
150. În final, instanţa de apel subliniază că contrar prevederilor articolelor 118, 121 din Codul de procedură civilă, apelantul nu a adus careva probe în susţinerea poziţiei sale şi prin urmare instanţa de fond just a aplicat normele legale relevante la circumstanţele speţei.
151. În plus, este important de remarcat faptul că apelantul, utilizând calea de atac nu a prezentat în instanţa de apel probe, pe care nu a avut posibilitatea să le prezinte instanţei de fond şi care ar fi de natură să răstoarne concluziile expuse în hotărârea contestată.
152. În aşa împrejurări, Colegiul reiterează că, concluziile primei instanţe sunt întemeiate şi legale, în concordanţă cu prevederile art. 239 din Codul de procedură civilă, hotărârea urmează a fi menţinută cu respingerea cererii de apel, ca fiind neîntemeiată.
153. În conformitate cu art.art.385 lit.a), 389-390 Cod de procedură civilă, Colegiul civil, comercial și de contencios administrativ al Curții de Apel Centru,

d e c i d e :

Se respinge apelul declarat de Ministerului Sănătății.

Se menține hotărârea Judecătoriei Chișinău, sediul Centru, din 23 iunie 2025, pronunțată în cauza civilă intentată la cererea de chemare în judecată înaintată de Vladimir Popovici împotriva Ministerului Sănătății, intervenienți accesorii ISMP ”Spitalul Raional Ungheni” și Elvira Stati privind anularea în parte a ordinului, restabilirea în funcție, încasarea salariului și plăților aferente pentru perioada absenței de la serviciu, și a prejudiciului moral.

Decizia este definitivă din momentul emiterii, dar poate fi atacată cu recurs la Curtea Supremă de Justiție, în termen de două luni de la data comunicării deciziei integrale, prin intermediul Curții Supreme de Justiție.

Președintele ședinței, judecătorul Eleonora Badan-Melnic

Judecătorii Elena Bolocan

Roman Pascari