Prima instanţă: Judecătoria Chișinău, sediul Centru (jud. Natalia Russu)
Dosarul nr. 2a-2103/25
(2-24093175-02-2a-11062025)

D E C I Z I E

17 decembrie 2025 mun. Chişinău

Colegiul civil, comercial şi de contencios administrativ al Curţii de Apel Centru în componenţa:
Preşedintele şedinţei, judecătorul Ana Panov
Judecătorii Svetlana Vîșcu și Elena Bolocan
Grefier Tinca Zagorodnîi

examinând în ordine de apel, în şedinţă publică, cererea de apel declarată de apelanta Instituția Publică ”Agenția Servicii Publice”, împotriva hotărârii Judecătoriei Chișinău, sediul Centru din 14 martie 2025, adoptată în cauza civilă la cererea de chemare în judecată depusă de Dan Poștaru împotriva Instituției Publice ”Agenția Servicii Publice” privind anularea ordinului de concediere, restabilirea la locul de muncă, încasarea despăgubirii pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă, încasarea prejudiciului moral și a cheltuielilor de judecată,-

a c o n s t a t a t:

Pretenţiile reclamantului:

1. La 19 august 2024, Dan Poștaru s-a adresat în instanță cu cererea de chemare în judecată împotriva Instituției Publice ”Agenția Servicii Publice”, cu privire la anularea ordinului de concediere, restabilirea la locul de muncă, încasarea despăgubirii pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă, încasarea prejudiciului moral și a cheltuielilor de judecată.

În motivarea cererii de chemare în judecată, a indicat că, la 22 aprilie 2022, a încheiat contractul individual de muncă cu Instituția Publică ”Agenția Servicii Publice”, fiind angajat în calitate de *****.
Indică că, pe parcursul aflării sale în relații de muncă cu pârâtul, și-a exercitat atribuțiile de serviciu cu deplină responsabilitate, diligență și în corespundere cu legislația în vigoare.
Relevă că, la 15 iulie 2024, prin ordinul directorului Mircea Eșanu nr. 103 sc, i s-a aplicat sancțiunea disciplinară - „concedierea (în temeiul prevăzut la art. 86, alin. 1), lit. h) din Codul muncii)”, pentru atitudine iresponsabilă față de îndeplinirea obligațiilor de serviciu, acțiuni manifestate prin încălcarea prevederilor: art. 9, alin.

(2), lit. c), d) și g1) din Codul muncii; pct. 2.2. lit. d) din Regulamentul intern al Agenției Servicii Publice, aprobat prin Ordinul ASP nr. 111 din 12 octombrie 2017; pct. 2.2, lit. c) și d) din Contractul individual de munca nr. 10778 din 22 aprilie 2022 al salariatului Dan Poștaru și pct. 3.2, lit. f) și h) din Fișa de post a specialistului coordonator din 18 august 2022.
Indică faptul că, temei de aplicare a sancțiunii - concedierea, a servit faptul că la data de 3 mai 2024, Direcția Securitate a Agenției Servicii Publice a recepționat și a examinat nota de serviciu a Secției control, nr. 08/1070 din 3 mai 2024, în temeiul căreia a fost inițiată ancheta de serviciu în privința sa, pe faptul încălcării disciplinei de muncă.
Relatează că, potrivit ordinului, la 8 aprilie 2024, Departamentul înregistrare și licențiere a unităților de drept, a înaintat conducerii Agenției Servicii Publice nota de serviciu nr. 05/01-132i în care se comunică despre constatarea absenței nemotivate de la serviciu a *****, Dan Poștaru, la data de 5 aprilie 2024, fapt confirmat prin procesul-verbal de constatare din 5 aprilie 2024, privind absența de la serviciu a *****, Dan Poștaru.
Relatează că, în procesul-verbal respectiv este indicat faptul că, la 5 aprilie 2024, salariata Angela Belobrov, șef al Departamentului înregistrare și licențiere a unităților de drept, a convocat pentru ora 13:30 o ședință de lucru cu Secția conformitate și control, salariații secției fiind înștiințați din timp. La ora stabilită pentru ședință, salariatul Dan Poștaru nu s-a prezentat. Fiind contactat telefonic, acesta a comunicat că a chemat ambulanța, după aceasta a întrerupt apelul telefonic și până la ora 17:00, nu s-a mai prezentat la locul de muncă.
Menționează că, conform notei explicative prezentate, a indicat că, recunoaște că în intervalul de timp 13:00 - 17:00, la data 5 aprilie 2024, a lipsit de la serviciu, motivând absența sa de la locul de muncă prin faptul el, în pauza de masă, s-a simțit rău și s-a deplasat la Centrul medical privat „REVIMED”, unde i-a fost acordată asistența/consultanța necesară și i s-a recomandat să se adreseze la medicul de familie. A mai declarat că se refuză de remunerarea pentru orele de muncă, în intervalul de timp 13:00 - 17:00, pentru data de 5 aprilie 2024, în legătură cu absența sa de la serviciu și prezența sa la medic.
Relevă că, la nota sa explicativă, a anexat certificat medical, eliberat de Centrul medical privat „REVIMED”, la data de 5 aprilie 2024, dar care nu conține date referitoare la incapacitatea temporară de muncă sau alte motive ce ar permite eliberarea de la serviciu a salariatului, pentru data de 5 aprilie 2024, intervalul de timp 13:00 - 17:00. De asemenea, la nota sa explicativă, a anexat copia de pe Trimitere-Extras din 8 aprilie 2024 și copia de pe Trimitere-Extras din 15 aprilie 2024.
Indică că, la 17 aprilie 2024, a prezentat Certificatul de concediu medical seria 01, nr. 5824894 din 8 aprilie 2024, conform căruia a fost eliberat de la serviciu,

începând cu data de 8 aprilie 2024, cu revenirea la serviciu la data de 17 aprilie 2024.
Relevă că, Agenția a considerat că nu a prezentat careva acte ce ar justifica absența sa de la locul de muncă la data de 5 aprilie 2024, în intervalul de timp 13:00 - 17:00, fapt prin care a încălcat grav disciplina muncii, în conformitate cu legislația în vigoare și actele normative interne.
Indică că, a depus și o explicație, solicitată prin demersul Direcției securitate nr. 08/1095 din 8 mai 2024. Indică faptul că, în explicația sa, a comunicat ca, la data de 5 aprilie 2024, în perioada 08.00-12.00, s-a aflat la locul de munca, adresa *s*****, fiind implicat în controlul privind activitatea Serviciului înregistrare a unităților de drept municipiul Chişinău „privind conformitatea înregistrării modificărilor în actele de constituire și în datele înscrise în Registrul de stat ale persoanelor juridice și al întreprinzătorilor individuali, legalitatea înregistrării persoanelor juridice supuse reorganizării pentru perioada de activitate pe perioada 01.09.2023 - 29.02.2024”, conform Dispoziției DILUD nr. 05/01 – D13 din 25 martie 2024. În pauza de masa s-a simțit rău și pentru a exclude apariția Ambulanței la locul de munca (fapt care deja s-a mai întâmplat), s-a deplasat la Centrul medical privat „Revimed”, centru neurologic în care în anul 2023 a trecut un curs de reabilitare. Medicul neurolog, care cunoaște despre problemele sale de sănătate, care se manifestă uneori, i-a acordat asistența/consultanța necesară, i-a recomandat de urgență trecerea Rezonanței Magnetice Nucleare (RMN) și a electroencefalogramei. (EEG). Totodată, din cauza costurilor majore, i-a recomandat adresarea la medicul de familie care, începând cu data de 8 aprilie 2024, i-a deschis buletinul medical (care a fost prezentat în Secția evidența personal), fiindu-i prescris și un tratament profilactic preventiv. Medicul de familie se află în comuna Bacioi, municipiul Chișinău, fapt care a făcut imposibilă adresarea sa pe data de 5 aprilie 2024, vineri. Zilele de odihnă sâmbătă și duminica au fost libere pentru medic, dar luni 8 aprilie 2024, adresând-se, i-a fost eliberată și o Trimitere - Extras (forma Nr.027/e) la Centrul National de Epileptologie, centru-medical specializat, vizitarea acestuia din cauza aglomerației de solicitant fiind imposibilă. O posibila programare a fost doar pentru data de 31 mai 2024. Totodată, pe parcursul tratamentului de către medicul de familie i-a mai fost recomandată și vizita la Centrul Comunitar de Sănătate Mentală Botanica (forma Nr. 027/e) pentru petrecerea investigațiilor necesare și stabilirea diagnozei corecte (programat pentru data de 20 iunie 2024, ora 13.00, medicul Nicolae Cebotari. În perioada în care s-a aflat pe buletinul de boală și a fost petrecut tratamentul preventiv nu a fost posibilă ezitarea Centrelor medicale specializate, deoarece urma sa fie efectuata o programare prealabilă care s-a putut de făcut doar pentru sfârșitul lunii mai și iunie 2024.

Menționează că, Instituția Publică ”Agenția Servicii Publice” a constatat că, la data de 5 aprilie 2024, în intervalul de timp 13:00 - 17:00, nemotivat a lipsit de la locul de muncă, încălcând în acest sens, prevederile: art. 9, alin. (2), lit. c), d) si g^1) din Codul muncii; pct. 2.2. lit. d) din Regulamentul intern al Agenției Servicii Publice, aprobat prin Ordinul ASP nr. 111 din 12 octombrie 2017; pct. 2.2, lit. c) si d) din Contractul individual de munca nr. 10778 din 22 aprilie 2022 al salariatului Dan Poștaru și pct. 3.2, lit. f) și h) din Fișa de post a specialistului coordonator din 18 august 2022.
Consideră ilegal ordinul sus-enunțat și pasibil a fi anulat. Susține că, deși angajatorul a fost informat despre faptul că s-a simțit rău și a plecat la medic, iar ulterior fiindu-i deschis buletin medical, la 15 iulie 2024, prin ordinul directorului Mircea Eșanu nr. 103 sc, i-a fost aplicată sancțiunea disciplinară - „concedierea (în temeiul prevăzut la art. 86 alin. (1), lit. h) din Codul muncii)”.
Indică că, din sensul normei de drept de la art. 86 alin. (1) lit. h) din Codul muncii rezultă că absența de la lucru mai mult de patru ore în cursul zilei de muncă, ce dă angajatorului dreptul să desfacă contractul individual de muncă din acest temei, se consideră aflarea nemotivată a salariatului în afara teritoriului unității, cu care se află în raport de muncă, sau în afara teritoriului, obiectului, unde el trebuie să îndeplinească lucrul încredințat în conformitate cu obligațiunile de muncă.
Menționează că, potrivit pct. 18 al Hotărârii plenului CSJ privind practica judiciară a examinării litigiilor care apar în cadrul încheierii, modificării și încetării contractului individual de muncă nr. 9 din 22 decembrie 2014, nu poate fi considerat temei de concediere absența datorată unor circumstanțe obiective, independente de voința salariatului de exemplu: îmbolnăvirea, cu toate că nu a prezentat certificatul medical, dar se constată cu certitudine că persoana a fost bolnavă.
Susține că, la caz, se constată cu certitudine că la 5 aprilie 2024, a solicitat și a primit ajutor medical la Centrul medical privat Revimed.
Consideră că, absența de la lucru pe data de 5 aprilie 2024 nu poate fi considerată nemotivată atâta timp cât s-a prezentat dovada adresării acestuia după ajutor medical și ulterior aflarea lui în concediu de boală în perioada 8 aprilie 2024 – 17 aprilie 2024. Consideră că, conducerea Instituției Publice ”Agenția Servicii Publice” a emis un ordin ilegal de sancționare a sa, ceea ce este inadmisibil.
Menționează că, este relevant și faptul că potrivit avizului consultativ al Organizației Sindicale, s-a exprimat dezacordul la concedierea de la serviciu a lui Dan Poștaru pe motivele invocate în ordin acesta caracterizându-se pozitiv la locul de muncă, neavând până la moment careva sancțiuni disciplinare.
Indică că, acest fapt demonstrează în plus caracterul tendențios al ordinului de concediere, prin care s-a urmărit scopul eliberării locului de muncă de o persoană incomodă.

În drept, reclamantul a fundamentat cererea de chemare în judecată în temeiul dispozițiilor de la articolelor 348, 354, 355 din Codul muncii și a solicitat anularea ordinului directorului Mircea Eșanu nr. 103 sc din 15 iulie 2024 prin care i-a fost aplicată sancțiunea disciplinară - „concedierea (în temeiul prevăzut la art. 86, alin. (1), lit. h) din Codul muncii); restabilirea la locul de muncă; încasarea din contul pârâtului în beneficiul reclamantului a unei despăgubiri pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă; încasarea din contul pârâtului în beneficiul reclamantului a prejudiciului moral în mărime de 50000 lei; încasarea din contul pârâtului în beneficiul reclamantului a cheltuielilor de judecată.

2. În cadrul ședinței de judecată din 5 septembrie 2024, a fost acceptată pe rol cererea de chemare în judecată modificată în sensul majorării pretențiilor (f.d.136, 32), ulterior, în cadrul ședinței de judecată din 5 noiembrie 2024, a fost acceptată pe rol cererea de chemare în judecată modificată în sensul micșorării pretențiilor, fiind menținute pretențiile din cererea de chemare în judecată depusă inițial (f.d.147).

Poziţia instanţei de fond:

3. Prin hotărârea Judecătoriei Chișinău, sediul Centru din 14 martie 2025, s-a admis parțial acțiunea. S-a anulat Ordinul nr. 103sc din 15 iulie 2024, cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare ”concedierea”, în temeiul art. 86 alin. (1) lit. h) din Codul muncii, ***** din cadrul DÎLUD, Dan Poștaru. S-a restabilit Dan Poștaru în funcția deținută până la concediere. S-a încasat din contul Instituției Publice ”Agenția Servicii Publice”, în beneficiul lui Dan Poștaru, despăgubirea pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă într-o mărime care nu va depăși 12 salarii medii lunare ale salariatului. S-a încasat din contul Instituției Publice ”Agenția Servicii Publice”, în beneficiul lui Dan Poștaru, suma de 13000,00 lei cu titlu de prejudiciu moral. S-a încasat din contul Instituției Publice ”Agenția Servicii Publice”, în beneficiul lui Dan Poștaru, cheltuielile de judecată compuse din taxa de timbru în sumă de 200,00 lei și cheltuielile de asistență juridică în sumă de 5000,00 lei. În rest, cererea de chemare în judecată s-a respins ca neîntemeiată.

Solicitarea apelantului:

4. Nefiind de acord cu soluția primei instanţe, la 18 martie 2025 prin intermediul poștei electronice, reprezentantul apelantei Instituția Publică ”Agenția Servicii Publice”, Alexandru Marginean, a declarat apel împotriva hotărârii Judecătoriei Chișinău, sediul Centru din 14 martie 2025. A indicat că, motivele de fapt şi de drept vor fi prezentate suplimentar după ce va lua cunoştinţă cu hotărârea motivată, rezervându-și dreptul la apel suplimentar.

5. La 21 martie 2025, prin intermediul poștei electronice, apelanta Instituția Publică ”Agenția Servicii Publice”, reprezentată de Victoria Eremia, a declarat apel nemotivat împotriva hotărârii Judecătoriei Chișinău, sediul Centru din 14 martie 2025, solicitând admiterea cererii de apel, casarea hotărârii instanței de fond, cu emiterea unei noi hotărâri de respingere a acțiunii. A indicat că, motivele de fapt şi de drept vor fi prezentate suplimentar după ce va lua cunoştinţă cu hotărârea motivată, rezervându-și dreptul la apel suplimentar.
6. Potrivit fișei de repartizare a dosarului, cauza civilă a fost repartizată spre examinare în ordine de apel, judecătorului Ana Panov în mod automat-aleatoriu la 11 iunie 2025.
7. Prin încheierea Curții de Apel Centru din 18 iunie 2025, nu s-a dat curs cererii de apel declarate de apelanta Instituția Publică ”Agenția Servicii Publice”. S-a acordat apelantei un termen de 10 zile din momentul recepționării prezentei încheieri, pentru prezentarea apelului motivat.
8. La 25 iulie 2025 prin intermediul poștei electronice, reprezentantul apelantei Instituția Publică ”Agenția Servicii Publice”, Alexandru Marginean, a prezentat cererea de apel motivată, înlăturând în termen neajunsurile cererii de apel, dat fiind faptul că încheierea Curții de Apel Centru din 18 iunie 2025 prin care nu s-a dat curs, a fost recepționată la 15 iulie 2025, fapt confirmat prin extrasul de pe poșta electronică.
9. La 22 august 2025, Instituția Publică ”Agenția Servicii Publice”, reprezentată de Victoria Eremia, a depus apel motivat împotriva hotărârii Judecătoriei Chișinău, sediul Centru din 14 martie 2025.
10. Prin încheierea Curţii de Apel Centru din 17 septembrie 2025 s-a acceptat spre examinare cererea de apel declarată de apelanta Instituția Publică ”Agenția Servicii Publice”.

Argumentele părţilor:

11. În motivarea apelului s-a indicat că nu este de acord cu hotărârea instanței de fond, o consideră ca fiind neîntemeiată și pasibilă casării.

Menționează că, instanţa de fond nu a ținut cont şi nici nu s-a expus în conținutul hotărârii contestate asupra încălcării comise de către Dan Poștaru, pentru care a fost sancționat cu ”concedierea”, a ignorat toate aspectele descrise de instituția publică şi a anulat ordinul angajatorului, motivând că nu este suficient doar că, salariatul Dan Poștaru a absentat neîntemeiat de locul de muncă de cel puțin 4 ore consecutiv, iar certificatul medical eliberat intimatului nu corespunde formularului tipizat aprobat de către Ministerul Sănătății RM. Aceste constatări se încadrează în 386 alin. (1) lit. a) din Codul de procedură civilă, întrucât consideră că, instanţa de fond a emis o hotărâre arbitrară, ignorând toate argumentele Instituției Publice

”Agenția Servicii Publice”, fără măcar să facă o analiză a corectitudinii sau lipsa acesteia în acţiunile angajatului sancționat, prin prisma normelor legale. Or, ordinul anulat prin hotărârea instanţei de fond descriu amănunțit, atât prevederile legale încălcate, cât şi acţiunea/acţiunile ilegale ale salariatului sancționat.
Notează că, dreptul angajatorului de a constata abaterile disciplinare ale angajaților săi, de a aplica sancțiunile corespunzătoare potrivit legii, contractului colectiv de munca aplicabil şi regulamentului intern este recunoscut de legiuitor şi incontestabil în materialitatea sa.
Relevă că, în cadrul anchetei de serviciu desfășurate, până la emiterea ordinului de sancționare s-a stabilit cu certitudine că, intimatul Dan Poștaru a comis abaterea disciplinară în timpul exercitării atribuțiilor sale de serviciu, fapt ce se confirmă prin materialele anchetei de serviciu şi normele materiale încălcate de către intimat, enumerate şi indicate în motivarea juridică a ordinului contestat. Sancţiunea disciplinară aplicată intimatului este proporţională şi corespunde gravității încălcării comise de către acesta, întrunind elementele definitorii ale răspunderii disciplinare. Disciplina muncii este specifică şi indisolubilă relațiilor sociale de muncă, fiind o condiție obiectivă pentru desfășurarea eficientă a activității în cadrul oricărei structuri organizaționale. Disciplina - ordinea necesară în cadrul executării raportului social de muncă şi în cadrul unui colectiv determinat, ce rezultă din respectarea, de către cei ce compun colectivul, a unor reguli sau norme de conduită, care asigură desfășurarea, în condiții de eficiență, a procesului muncii.
Punctează că, în susţinerea legalității Ordinului Agenției Servicii Publice nr. 103sc din 15 iulie 2024 cu privire la aplicarea sancțiunii ***** din cadrul DÎLUD, Dan Poștaru, instituția publică menţionează următoarele fundamente de apel. Instanţa de fond a admis erori de drept în aprecierea temeiului juridic de anulare al sancțiunii disciplinare aplicate în privinţa intimatului, or, potrivit art. 86 alin. (1) lit. h) din Codul muncii, sancțiunea disciplinară ”concedierea” poate fi aplicată pentru abaterea gravă a disciplinei muncii, iar în acest sens reprezentanții instituției publice au demonstrat fapta şi vinovăția salariatului, iar instanţa de fond a interpretat eronat conducția abaterii disciplinare grave.
Punctează că, instanţa de fond nu a verificat în mod corespunzător dacă motivele invocate pot suspenda existenţa unei încălcări disciplinare sau dacă sancțiunea este proporţională. În practică, Curtea Supremă de Justiție a subliniat că, sancțiunea disciplinară trebuie să corespundă elementelor constitutive ale abaterii disciplinare: obiectul/latura obiectivă, subiectul, latura subiectivă şi legătura de cauzalitate. În cazul încălcării disciplinei de muncă, pentru reclamantul Dan Poștaru, în calitate de salariat a survenit răspunderea disciplinară, iar pentru a fi atras la răspundere disciplinară, au fost întrunite cumulativ toate condiţiile în acest sens.
Notează că, calitatea de salariat, această calitate se justifică prin existenţa contractului individual de muncă nr. 10778 din 22 aprilie 2022 între Agenția

Servicii Publice şi Dan Poștaru, răspunderea disciplinară având un caracter strict personal, deoarece numai un salariat care a săvârșit o abatere disciplinară poate fi atras la răspundere disciplinară. Existenţa unei fapte ilicite - abatere disciplinară, se înțelege orice abatere de la obligaţiile asumate de salariați sau orice abatere de la normele legale, abatere disciplinară comisă atât prin acțiune, acţiuni descrise supra, care s-a soldat cu emiterea ordinului cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare ”concediere” în privinţa reclamantului. Săvârșirea faptei cu vinovăție - această condiție este pe deplin justificată, deoarece Dan Poștaru a fost atras la răspundere disciplinară, prin existenţa elementului subiectiv al abaterii disciplinare, şi anume - comiterea cu vinovăție a faptei, fapt constatat, începând cu primul înscris - procesul verbal de lipsa nemotivată de la serviciu întocmit în prezenţa superiorilor reclamantului contra semnătură, cât şi a materialului probatoriu în acest sens acumulat în cadrul anchetei de serviciu. Legătura cauzală dintre faptă și rezultat - în acest context, menţionează că, fapta a fost descrisă supra pentru cazul respectiv, iar ca rezultat a avut loc încălcarea disciplinei muncii, or, angajatorul are dreptul de a aplica sancțiunea disciplinară, limita prevăzută de lege pentru astfel de cazuri, limită care nu a fost depășită.

Relevă că, prin prisma prevederilor art. 118 alin. (1) şi art. 121 din Codul de procedură civilă, instituția publică a prezentat explicații şi probe circumstanțiale importante pentru soluţionarea cauzei, întru respingerea acţiunii civile puse pe rol, de anulare a ordinului cu privire la sancțiunea disciplinară.

Subliniază că, în practica Consiliului pentru Prevenirea şi Eliminarea Discriminării, dar şi a instanţelor naționale din Republica Moldova, s-a reiterat că, absența de la locul de muncă peste 4 ore este o abatere gravă, mai ales în domenii cu responsabilitate sporită şi lipsa unei justificări vine în sarcina angajatului. Instanţa creează un precedent periculos, care ar putea duce la imposibilitatea sancționării disciplinare a salariaților chiar şi în cazuri clare de absență nemotivată, sub pretextul că, angajatorul nu a probat lipsa justificării.

Notează că, angajatorul trebuie să se bazeze pe colaborarea salariatului în clarificarea situației de absență, iar salariatul are obligaţia să comunice motivul absenței şi să prezinte justificative. Dacă salariatul a fost notificat şi nu a prezentat justificare, nu poate fi pretins angajatorului să anticipeze şi să investigheze eventuale motive posibile. Instanţa a realizat o interpretare disproporționată şi extensivă a textului legal, împovărând nejustificat angajatorul cu o sarcină a probei care revine, în parte, angajatului. Interpretarea corectă, conform normelor de drept material şi procesual, dar şi a principiilor generale de drept, este că, angajatorul trebuie să probeze doar fapta obiectivă a absenței, iar angajatul - eventualele justificări.

Indică că, Ordinul Ministerului Sănătății nr. 828 din 31 octombrie 2011, aplicabil din 1 ianuarie 2012 aprobă formularele tipizate de evidență medicală primară,

inclusiv formularul nr. 027/e, pentru eliberarea certificatelor medicale justificative de absență. Conform art. 6 din ordin, toate instituțiile medicale publice, departamentale şi private au obligaţia de a aplica exclusiv aceste formulare tipizate. Certificatul emis de Centrul Medical „Revimed” nu corespunde modelului tipizat nr. 027/e, şi, prin urmare, nu poate fi recunoscut ca document justificativ legal pentru absența de la muncă.
Invocă că, angajatorul nu este obligat şi nici nu are dreptul să accepte un certificat care nu respectă regimul legal, fiind în joc nu doar formalismul, ci şi riscurile de fals sau abuz. Salariatul este considerat absent fără motiv întemeiat, dacă nu prezintă un document valabil şi legal care să justifice lipsa sa. Un document neconform cu cerințele legii nu poate fi considerat motiv întemeiat. Din moment ce certificatul medical nu este conform, salariatul nu a justificat lipsa, deci s-a îndeplinit condiția legală pentru sancțiunea disciplinară ”concedierea”. Angajatorul nu are obligaţia să verifice veridicitatea fiecărui formular emis de o clinică privată. Salariatul are responsabilitatea să se asigure că, actul său medical provine dintr-o instituție autorizată şi este întocmit conform formei stabilite de autoritățile sanitare. Angajatorul a avut un motiv legal şi obiectiv să respingă certificatul.
Punctează că, acceptarea oricărui document medical în formă liberă ar crea un precedent periculos şi ar anula complet regimul juridic al certificatelor medicale. Acest lucru ar submina autoritatea angajatorului de a impune disciplina muncii şi ar crea un mediu de abuzuri sau justificări fictive ale absențelor. Angajatorul este obligat să respecte regulile sanitare stabilite de Ministerul Sănătății.
Consideră că, angajatorul a acționat în mod corect şi legal atunci când a respins certificatul medical emis de Centrul „Revimed” deoarece nu corespundea formularului tipizat nr. 027/e, prevăzut în Ordinul MS nr. 828/2011, a reținut că, salariatul a fost absent fără un motiv întemeiat, în sensul art. 86 alin. (1) lit. h) din Codul muncii, a dispus sancțiunea disciplinară ”concedierea” în temei legal, fără a încălca drepturile salariatului.
Evidențiază că, din materialele dosarului şi probatoriu prezentat de pârât/apelant concluzionează că, sancțiunea a avut la bază fapte concrete şi că, angajatorul a urmat pașii legali în luarea deciziei. Chiar dacă instanţa a comentat asupra caracterului tendențios al inițierii procedurii disciplinare, acest aspect nu echivalează cu lipsa temeiului pentru concediere. Angajatorul a urmat procedurile legale şi regulamentare, sancțiunea aplicată a fost proporţională şi motivată de comportamentul concret al salariatului, iar decizia ulterioară de concediere are temei legal, chiar dacă anumite aspecte procedurale au fost criticate în instanţă.
Prin urmare, solicită admiterea cererii de apel, casarea hotărârii instanței de fond, cu emiterea unei noi hotărâri de respingere a acțiunii.

12. În şedinţa judiciară, apelanta Instituția Publică ”Agenția Servicii Publice”, reprezentată de Victoria Eremia, în temeiul procurii nr. 01/12199 din 9

octombrie 2025, a solicitat admiterea cererii de apel cu motivele de fapt și de drept invocate în instrumentul de atac.

Avocatul Andrian Condurari, ce acționează în interesele intimatului Dan Poștaru, în ședința instanței de apel, a solicitat respingerea cererii de apel, cu menținerea în vigoare a hotărârii instanței de fond, reiterând integral argumentele expuse în susținerile verbale.

Aprecierea instanţei de apel:

13. Audiind participanții la proces, analizând şi studiind materialele cauzei, Colegiul atestă că cererea de apel este drept neîntemeiată şi care urmează a fi respinsă, din următoarele motive.
14. În conformitate cu art. 362 alin. (1) din Codul de procedură civilă, termenul de declarare a apelului este de 30 de zile de la data pronunțării dispozitivului hotărârii, dacă legea nu prevede altfel, apelanta respectând acest termen.
15. În conformitate cu art. 385 lit. a) din Codul de procedură civilă, instanţa de apel, după ce judecă apelul, este în drept să respingă apelul şi să mențină hotărârea primei instanţe.
16. Conform prevederilor art. 118 alin. (1) din Codul de procedură civilă, fiecare parte trebuie să dovedească circumstanțele pe care le invocă drept temei al pretențiilor şi obiecțiilor sale dacă legea nu dispune altfel.
17. Articolul 130 alin. (1) din Codul de procedură civilă, statuează că instanţa judecătorească apreciază probele după intima ei convingere, bazată pe cercetarea multe aspectual, completă, nepărtinitoare şi nemijlocită a tuturor probelor din dosar în ansamblul şi interconexiunea lor, călăuzindu-se de lege.
18. În temeiul art. 240 alin. (1) din Codul de procedură civilă, la deliberarea hotărârii, 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.
19. Din conținutul celor relatate Colegiul reține că sarcina instanţei de apel derivă reieșind din dispozițiile art. 373 alin. (1), (2), (5) din Codul de procedură civilă, în condiţiile în care instanţa de fond a soluţionat fondul cauzei, cu expunerea argumentelor în vederea admiterii sau respingerii acţiunii în raport cu concluziile reţinute de către aceasta.
20. Colegiul Civil reţine că instanţa de apel, potrivit regulilor unui proces echitabil, reţinându-se 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*).

21. 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 iau fost prezentate.
22. 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.
23. În opinia Colegiului, prima instanță a ținut cont de aceste deziderate și a adoptat o hotărâre bazată pe fundament temeinic și materialul probator administrat.
24. Colegiul constată că, prima instanţa a determinat corect raportul juridic dedus judecății, 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 participanților la proces.
25. Potrivit materialelor cauzei, Colegiul constată că în baza Contractului individual de muncă nr. 10778 din 22 aprilie 2022, Dan Poștaru a fost angajat în calitate de s*****(f.d.14-17).
26. Prin Ordinul nr. 103sc din 15 iulie 2024 emis de Instituția Publică ”Agenția Servicii Publice”, s-a aplicat sancțiunea disciplinară ”concedierea”, în temeiul art. 86 alin. (1) lit. h) din Codul muncii, ***** din cadrul DÎLUD, Dan Poștaru.
27. Invocând dezacordul cu ordinul sus menționat, la 19 august 2024, Dan Poștaru s-a adresat în instanță cu cererea de chemare în judecată împotriva Instituției Publice ”Agenția Servicii Publice”, cu privire la anularea ordinului de concediere, restabilirea la locul de muncă, încasarea despăgubirii pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă, încasarea prejudiciului moral și a cheltuielilor de judecată.
28. Iar prin hotărârea Judecătoriei Chișinău, sediul Centru din 14 martie 2025, s-a admis parțial acțiunea. S-a anulat Ordinul nr. 103sc din 15 iulie 2024, cu

privire la aplicarea sancțiunii disciplinare ”concedierea”, în temeiul art. 86 alin. (1) lit. h) din Codul muncii, ***** din cadrul DÎLUD, Dan Poștaru. S-a restabilit Dan Poștaru în funcția deținută până la concediere. S-a încasat din contul Instituției Publice ”Agenția Servicii Publice”, în beneficiul lui Dan Poștaru, despăgubirea pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă într-o mărime care nu va depăși 12 salarii medii lunare ale salariatului. S-a încasat din contul Instituției Publice ”Agenția Servicii Publice”, în beneficiul lui Dan Poștaru, suma de 13000,00 lei cu titlu de prejudiciu moral. S-a încasat din contul Instituției Publice ”Agenția Servicii Publice”, în beneficiul lui Dan Poștaru, cheltuielile de judecată compuse din taxa de timbru în sumă de 200,00 lei și cheltuielile de asistență juridică în sumă de 5000,00 lei. În rest, cererea de chemare în judecată s-a respins ca neîntemeiată.

29. Nefiind de acord cu soluția primei instanţe, apelanta Instituția Publică ”Agenția Servicii Publice”, în termenul legal, a declarat apel împotriva hotărârii Judecătoriei Chișinău, sediul Centru din 14 martie 2025, solicitând admiterea cererii de apel, casarea hotărârii instanței de fond, cu emiterea unei noi hotărâri de respingere a acțiunii.
30. Verificând legalitatea şi temeinicia hotărârii instanţei ierarhic inferioare în raport cu criticele formulate în cererea de apel şi materialul probator, Colegiul civil, comercial şi de contencios administrativ al Curţii de Apel Centru conchide că soluţia instanţei de fond privind admiterea parțială a acțiunii, este una corectă, rezultată din aprecierea corectă a materialului probator şi interpretarea justă a normelor de drept material.
31. Cadrul legal relevant speței sunt prevederile art. 5 alin. (1) din Codul de procedură civilă declară, că orice persoană interesată este în drept să se adreseze în instanță judecătorească, în modul stabilit de lege, pentru a-şi apăra drepturile încălcate sau contestate, libertățile şi interesele legitime.
32. Conform prevederilor art. 9 alin. (1) și (2) din Codul de procedură civilă, instanței judecătorești îi revine un rol diriguitor în organizarea și desfășurarea procesului, ale cărui limite și al cărui conținut sânt stabilite de prezentul cod și de alte legi.
33. Conform prevederilor art. 118 alin. (1) din Codul de procedură civilă, fiecare parte trebuie să dovedească circumstanțele pe care le invocă drept temei al pretențiilor și obiecțiilor sale dacă legea nu dispune altfel.
34. Conform prevederilor art. 9 alin. (1) din Codul civil, drepturile şi obligaţiile civile apar în temeiul legii, precum şi în baza actelor persoanelor fizice şi juridice care, deși nu sânt prevăzute de lege, dau naştere la drepturi şi obligaţii civile, pornind de la principiile legislației civile. Potrivit alin. (2) al aceluiaşi articol, drepturile şi obligaţiile civile apar: a) din contracte şi din alte acte juridice; b) din acte emise de o autoritate publică, prevăzute de lege drept

temei al apariţiei drepturilor şi obligaţiilor civile; c) din hotărâre judecătorească în care sânt stabilite drepturi şi obligaţii; d) în urma creării şi dobândirii de bunuri în temeiuri neinterzise de lege; e) în urma elaborării obiectelor de proprietate intelectuală; f) în urma cauzării de prejudicii unei alte persoane; g) în urma îmbogăţirii fără justă cauză; h) în urma altor fapte ale persoanelor fizice şi juridice şi a unor evenimente de care legea leagă apariția unor efecte juridice în materie civilă.

35. Conform prevederilor art. 86 alin. (1) lit. h) 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 următoarele motive: h) absenţa fără motive întemeiate de la locul de lucru timp de cel puţin 4 ore consecutive (fără a ţine cont de pauza de masă) în timpul zilei de muncă – în cazul salariaţilor cu durata zilnică a timpului de muncă de minim 8 ore pe zi, sau timp de cel puţin jumătate din durata zilnică a timpului de muncă – în cazul salariaţilor cu durata zilnică a timpului de muncă mai mică sau mai mare de 8 ore pe zi.
36. Conform prevederilor art. 206 alin. (1) din Codul muncii, pentru încălcarea disciplinei de muncă, angajatorul are dreptul să aplice faţă de salariat următoarele sancţiuni disciplinare: a) avertismentul; b) mustrarea; c) mustrarea aspră; d) concedierea (în temeiurile prevăzute la art.86 alin.(1) lit.g)-r)). Alin. (2) prevede că legislaţia în vigoare poate prevedea pentru unele categorii de salariaţi şi alte sancţiuni disciplinare. Potrivit alin. (3), se interzice aplicarea amenzilor şi altor sancţiuni pecuniare pentru încălcarea disciplinei de muncă. Potrivit alin. (4), pentru aceeaşi abatere disciplinară nu se poate aplica decît o singură sancţiune. Iar potrivti alin. (5) al aceluiași articol, la aplicarea sancţiunii disciplinare, angajatorul trebuie să ţină cont de gravitatea abaterii disciplinare comise şi de alte circumstanţe obiective.
37. Conform prevederilor art. 208 alin. (1) din Codul muncii, pînă la aplicarea sancţiunii disciplinare, angajatorul este obligat să ceară în scris salariatului o explicaţie scrisă privind fapta comisă. Explicaţia privind fapta comisă poate fi prezentată de către salariat în termen de 5 zile lucrătoare de la data solicitării. Refuzul de a prezenta explicaţia cerută se consemnează într-un proces-verbal semnat de un reprezentant al angajatorului şi un reprezentant al salariaţilor. Iar potrivit alin. (2) al aceluiași articol, în funcţie de gravitatea faptei comise de salariat, angajatorul este în drept să organizeze şi o anchetă de serviciu, a cărei durată nu poate depăşi o lună. În cadrul anchetei, salariatul are dreptul să-şi explice atitudinea şi să prezinte persoanei abilitate cu efectuarea anchetei toate probele şi justificările pe care le consideră necesare.

38. Raportând la caz prevederile legale sus menționate, Colegiul constată că instanța de fond just a dispus admiterea parțială a acțiunii depusă de Dan Poștaru.
39. Colegiul remarcă că, în baza Contractului individual de muncă nr. 10778 din 22 aprilie 2022, Dan Poștaru a fost angajat în calitate de s*****(f.d.14-17).
40. În baza Acordurilor suplimentare nr. 4203/22 din 1 decembrie 2022 și nr. 956/24 din 18 martie 2024, salariul de funcție a lui Dan Poștaru a fost majorat până la 13000,00 lei (f.d.18-19).
41. În baza pct. 2.2. din Contractul individual de muncă nr. 10778 din 22 aprilie 2022, Dan Poștaru s-a obligat inter alia să-și îndeplinească conștiincios obligațiile de muncă prevăzute de fișa postului și contract, să respecte regulamentul intern al unității, să respecte disciplina muncii (f.d.15).
42. Prin Ordinul nr. 103sc din 15 iulie 2024 emis de Instituția Publică ”Agenția Servicii Publice”, s-a aplicat sancțiunea disciplinară ”concedierea”, în temeiul art. 86 alin. (1) lit. h) din Codul muncii, ***** din cadrul DÎLUD, Dan Poștaru.
43. În aceeași ordine de idei, Colegiul reține că, reclamantul-intimat Dan Poștaru a susținut că, la 5 aprilie 2024, în perioada de timp 08:00-12:00, s-a aflat la locul de muncă, în sediul Centrului Multifuncțional nr. 2, bir. 312, iar în pauza de masă s-a simțit rău și pentru a exclude apariția ambulanței la locul de muncă, s-a deplasat la centrul medical ”Revimed”, centru neurologic în care, pe parcursul anului 2023, a trecut un curs de reabilitare. A susținut că a primit consultanța necesară, fiindu-i recomandat trecerea Rezonanței Magnetice Nucleare și a electroencefalografiei, cu adresarea la medicul de familie, care, începând cu 8 aprilie 2024, i-a acordat concediu medical, fiindu-i prescris și un tratament profilactic preventiv, iar pentru a dovedi circumstanțele de fapt respective a prezentat în judecată copia certificatului medical eliberat de centrul medical ”Revimed” din 5 aprilie 2024 și copia trimiterii-extras din 8 aprilie 2024 și din 15 aprilie 2024 (f.d.22, 20, 21).
44. Potrivit certificatului medical eliberat de Centrul medical ”Revimed” din 5 aprilie 2024, s-a indicat diagnoza _____ (f.d.22).
45. Potrivit trimiterii-extras din 8 aprilie 2024, medicul de familie i-a recomandat reclamantului consultarea medicului Epileptolog (f.d.20 verso).
46. La 17 aprilie 2024, Dan Poștaru a prezentat angajatorului certificatul de concediu medical seria 01 nr. 5824894 din 8 aprilie 2024, conform căruia a fost eliberat de lucru începând cu data de 8 aprilie 2024, iar revenirea la lucru începând cu data de 17 aprilie 2024 (f.d.48).
47. Potrivit Notei nr. 05/01-132i din 8 aprilie 2024, directorul Agenției Servicii Publice a fost informat de către șeful Departamentului înregistrare și licențiere

a unităților de drept despre faptul că, la 5 aprilie 2024, s-a constatat absența de la serviciu a angajatului Dan Poștaru (f.d.52).

48. La 23 aprilie 2024, Dan Poștaru a prezentat nota explicativă, prin care a comunicat că, în pauza de masă s-a simțit rău și pentru a exclude apariția Ambulanței la locul de muncă, precum s-a mai întâmplat, s-a deplasat la Centrul medical privat ”Revimed”, unde medicul Igor Revenco i-a acordat asistența necesară (f.d.67).
49. Colegiul remarcă că, instanța de fond a stabilit corect circumstanțele de fapt ale cauzei și a făcut o interpretare justă a normelor de drept material și procesual aplicabile, concluziile acesteia fiind susținute de probatoriul administrat în dosar.
50. Astfel, din materialele cauzei rezultă că, în baza Contractului individual de muncă nr. 10778 din 22 aprilie 2022, Dan Poștaru a fost angajat în calitate de specialist coordonator în cadrul Secției Conformitate și Control a Departamentului înregistrare și licențiere a unităților de drept, având obligația de a-și îndeplini conștiincios atribuțiile de serviciu, de a respecta regulamentul intern al unității și disciplina muncii.
51. Colegiul reține că, potrivit materialelor dosarului și explicațiilor reclamantului, la data de 5 aprilie 2024, în intervalul de timp 13:00-17:00, acesta a lipsit de la locul de muncă, însă a justificat această absență prin faptul că, în pauza de masă, s-a simțit rău și s-a deplasat la Centrul medical „Revimed”, unde i-a fost acordată asistență medicală și i-a fost recomandată efectuarea unor investigații suplimentare, precum și adresarea ulterioară la medicul de familie.
52. În confirmarea acestor circumstanțe, reclamantul a prezentat certificatul medical eliberat de Centrul medical „Revimed” din 5 aprilie 2024, precum și documente medicale ulterioare, inclusiv trimiterea-extras din 8 aprilie 2024 și certificatul de concediu medical pentru perioada 8 aprilie 2024 – 16 aprilie 2024.
53. Instanța de fond a constatat în mod întemeiat că, în cadrul anchetei de serviciu, angajatorul nu a pus în discuție veridicitatea faptului că reclamantul s-a adresat medicului, ci a refuzat să ia în considerare certificatul medical prezentat exclusiv pe motivul că acesta nu ar corespunde formularului tipizat prevăzut de Ordinul Ministerului Sănătății nr. 828 din 31 octombrie 2011.
54. Colegiul reține că o asemenea abordare este una formalistă și contrară scopului verificării efective a circumstanțelor în cadrul unei anchete disciplinare. Or, potrivit art. 86 alin. (1) lit. h) din Codul muncii, concedierea poate interveni doar în cazul absenței fără motive întemeiate de la locul de muncă timp de cel puțin 4 ore consecutive.

55. Prin urmare, pentru a justifica aplicarea sancțiunii disciplinare a concedierii, angajatorul avea obligația nu doar să demonstreze existența absenței de la locul de muncă, ci și caracterul nemotivat al acesteia.
56. În acest sens, instanța de fond a reținut corect că, în cadrul anchetei de serviciu, reclamantul Dan Poștaru a prezentat explicații scrise privind circumstanțele absenței sale, indicând că starea de sănătate l-a determinat să se adreseze medicului, circumstanță confirmată prin certificatul medical eliberat de Centrul medical „Revimed”.
57. Mai mult, din materialele cauzei rezultă că Centrul medical „Revimed”, prin răspunsul remis Agenției Servicii Publice și depus la dosar chiar de către pârâtă, a confirmat faptul că Dan Poștaru a fost consultat la data de 5 aprilie 2024, în intervalul orar 13:30–14:50, în urma unui acces convulsiv, fiind stabilit diagnosticul prezumtiv de ***** și recomandate investigații suplimentare.
58. În aceste condiții, Colegiul constată că existența consultației medicale din 5 aprilie 2024 este confirmată prin probe pertinente și concludente, iar simpla necorespundere a certificatului medical prezentat cu formularul tipizat nu poate conduce, în mod automat, la concluzia că absența reclamantului de la locul de muncă a fost nemotivată.
59. În mod corect a reținut instanța de fond că scopul anchetei de serviciu este stabilirea cauzelor și condițiilor care au determinat comiterea unei eventuale abateri disciplinare, iar verificarea realității circumstanțelor invocate de salariat constituie o obligație a angajatorului în cadrul acestei proceduri.
60. Colegiul atestă că, din materialele anchetei de serviciu, rezultă că unicul motiv pentru care angajatorul a calificat absența reclamantului drept nemotivată a fost necorespunderea certificatului medical prezentat cu formularul tipizat, fără a se întreprinde verificări suplimentare privind realitatea consultației medicale și starea de sănătate invocată de salariat.
61. Or, o asemenea abordare nu poate fi considerată suficientă pentru a demonstra existența unei abateri disciplinare grave în sensul art. 86 alin. (1) lit. h) din Codul muncii.
62. De asemenea, Colegiul nu poate reține ca întemeiate argumentele apelantei potrivit cărora instanța de fond ar fi ignorat probele administrate în cauză. Dimpotrivă, din motivarea hotărârii rezultă că instanța de fond a examinat în mod detaliat toate înscrisurile prezentate, inclusiv procesul-verbal privind constatarea absenței de la locul de muncă, înregistrările audio-video, explicațiile reclamantului și documentele medicale depuse la dosar.
63. Totodată, Colegiul reține că, potrivit art. 118 alin. (1) Cod de procedură civilă, fiecare parte trebuie să dovedească circumstanțele pe care își întemeiază pretențiile sau obiecțiile. În speță, sarcina probei privind

legalitatea concedierii revenea angajatorului, care trebuia să demonstreze existența abaterii disciplinare imputate salariatului.

64. În acord cu instanța de fond, Colegiul constată că apelanta nu a demonstrat caracterul nemotivat al absenței reclamantului de la locul de muncă, iar probele administrate în cauză confirmă existența unei stări de sănătate care a determinat adresarea acestuia la medic.
65. În aceste condiții, nu sunt întrunite elementele constitutive ale abaterii disciplinare invocate de angajator, respectiv existența unei fapte ilicite constând în absența nemotivată de la locul de muncă.
66. Prin urmare, ordinul nr. 103sc din 15 iulie 2024 privind aplicarea sancțiunii disciplinare „concedierea” a fost emis în lipsa unui temei juridic și probatoriu suficient, motiv pentru care instanța de fond a dispus în mod corect anularea acestuia și restabilirea reclamantului în funcția deținută anterior.
67. În mod corespunzător, instanța de fond a aplicat și dispozițiile art. 90 alin. (1) și alin. (2) lit. a) din Codul muncii, dispunând încasarea în beneficiul reclamantului a despăgubirii pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă, într-o mărime care nu va depăși 12 salarii medii lunare.
68. Totodată, Colegiul apreciază ca fiind justificată și acordarea prejudiciului moral în sumă de 13000 lei, întrucât concedierea nelegitimă a reclamantului a generat în mod evident suferințe morale, stres și insecuritate profesională, aspecte confirmate de circumstanțele cauzei.
69. În concluzie, Colegiul constată că instanța de fond a apreciat corect probele administrate și a aplicat în mod just normele de drept material și procesual, iar argumentele invocate în cererea de apel nu sunt de natură să răstoarne concluziile instanței de fond.
70. În aceste condiții, cererea de apel depusă de Instituția Publică ”Agenția Servicii Publice” urmează a fi respinsă, iar hotărârea Judecătoriei Chișinău, sediul Centru din 14 martie 2025, urmează a fi menținută fără modificări.
71. În viziunea Colegiului, toate argumentele și afirmațiile invocate de către apelanta-pârâtă, citate supra, sunt vădit lipsite de suport juridic, sub toate aspectele au fost examinate de prima instanță, iar instanța de apel le apreciază ca fiind inconsistente și fără raționament valabil circumstanțelor speţei.
72. În final, instanţa de apel subliniază că, contrar prevederilor articolelor 118, 121 Cod de procedură civilă, apelanta-pârâtă, în fața instanţei de fond, nu a adus careva probe în susținerea poziției lor și prin urmare instanța de fond just a aplicat normele legale relevante la circumstanțele speței și a admis parțial acțiunea.
73. În plus, este important de remarcat faptul că apelanta-pârâtă, utilizând calea de atac nu a prezentat în instanța de apel probe, pe care nu a avut posibilitatea

să le prezinte instanței de fond și care ar fi de natură să răstoarne concluziile expuse în hotărârea contestată.

74. În așa împrejurări, Colegiul reiterează că, concluziile primei instanţe sunt întemeiate şi legale, în concordanță cu prevederile art. 239 din Codul de procedură civilă, hotărârea urmează a fi menținută cu respingerea cererii de apel, ca fiind neîntemeiată.

În conformitate cu prevederile articolelor 385 lit. a), 389-390 din Codul de procedură civilă, Colegiul civil, comercial şi de contencios administrativ al Curţii de Apel Centru,-

D E C I D E :

Se respinge, din lipsă de temei, apelul declarat de apelanta Instituția Publică ”Agenția Servicii Publice”.

Se menține hotărârea Judecătoriei Chișinău, sediul Centru din 14 martie 2025.

Decizia este definitivă, dar poate fi atacată cu recurs la Curtea Supremă de Justiție în termen de 2 luni de la data comunicării deciziei integrale.

Preşedintele şedinţei,
Judecătorul: Ana Panov

Judecătorii: Svetlana Vîșcu

Elena Bolocan