Prima instanță: Judecătoria Ungheni (judecător M. Stratan)
Dosarul nr.2a - 1153/2025 (nr. 2-24143821-03-2a-05092025)

CURTEA DE APEL NORD
Colegiul Civil și de contencios administrativ
D E C I Z I E

21 aprilie 2026 **mun. Bălți**

Completul de judecată în componența:
Preşedintele ședinței, judecător **Elena Grumeza**
Judecătorii **Natalia Costaș, Ivan Parii**
Grefier **Nadejda Macovei, Cristina Țurcanu**

examinând în ședință judiciară publică cererea de apel declarată de avocatul Țurcanu Tudor în interesele lui Goja Grigorii,

în cauza civilă la cererea de chemare în judecată înaintată de Goja Grigorii către ÎCS „Lear Corporation" SRL privind anularea ordinului de concediere, restabilirea la locul de muncă, încasarea salariului pentru perioada absenței forțate de la locul de muncă și încasarea prejudiciului moral,

împotriva hotărârii Judecătoriei Ungheni din 29 aprilie 2025,

constată:

Pretențiile reclamantului:

La 13 decembrie 2024 Goja Grigorii s-a adresat cu o cerere de chemare în judecată împotriva lui Î.C.S. „Lear Corporation" S.R.L. cu privire la anularea ordinului de concediere, restabilirea la locul de muncă, încasarea salariului pentru perioada absenței forțate de la locul de muncă, încasarea prejudiciului moral și recuperarea cheltuielilor de judecată.

În motivarea cererii de chemare în judecată, reclamantul Goja Grigorii a indicat că a activat în cadrul Î.C.S. „Lear Corporation" S.R.L. începând cu data de 28 noiembrie 2013 pînă la 18 octombrie 2024 în calitate de croitor material în confecție. Pe parcursul activității sale nu a avut antecedente neplăcute sau conflicte cu conducerea Î.C.S. „Lear Corporation" S.R.L. și nici cu colegii său. La fel, în perioada activității sale nu a avut careva abateri disciplinare.

Menționează că la data de 18 octombrie 2024 a depus la Î.C.S. „Lear Corporation" S.R.L. o cerere prin care a solicitat acordarea concediului anula pentru anul 2024. În aceeași zi a fost invitat la Serviciu Resurse Umane prin care i s-a adus la cunoștință ordinul directului Î.C.S. „Lear Corporation" S.R.L. nr. 18439 din 18 octombrie 2024 prin care s-a dispus concedierea sa din funcția de croitor

materiale în confecție din data de 18 octombrie 2024, în baza art. 86 alin. (1) lit. d) Codul Muncii, ținându-se cont de prevederile art. 9 și 10 alin.(1) din Legea sănătății în muncă din 2008, și pentru evitarea riscului pentru viața și sănătatea salariatului.

Susține reclamantul că angajatorul a motivat concedierea lui pe faptul că acesta nu corespunde funcției deținute din cauza sănătății conform Raportului de aptitudine profesională din 15 octombrie 2024, întocmit de medicul specialist cu competență în medicina muncii. Inițial a refuzat să primească ordinul de concediere, considerând că acesta este întocmit în baza unui raport fals de aptitudine profesională. În aceeași zi, a fost invitat la Secția Resurse Umane unde i s-a eliberat copia ordinului de concediere nr. 18439 din 18 octombrie 2024 și a fost rugat să părăsească locul de muncă. Cu ordinul de concediere nu este de acord, îl consideră emis cu încălcarea normelor de drept.

Remarcă recurentul că, pe întreaga durată a activității sale, începând cu 28 noiembrie 2023 și până la data concedierii, nu a fost supus unui examen medical anual necesar pentru supravegherea sănătății lucrătorilor conform Hotărîrii Guvernului nr. 1079 din 27 decembrie 2023 cu privire la examenele medicale profilactice obligatorii ale lucrătorilor.

Susține reclamantul că în scopul soluționării litigiului apărut pe cale extrajudiciară la data de 2 decembrie 2024, în adresa Î.C.S. „Lear Corporation" S.R.L. a expediat o cerere prealabilă, care a fost recepționat la 3 decembrie 2024. Iar, prin răspunsul recepționat la data de 10 decembrie 2024 a fost informat de către Î.C.S. „Lear Corporation" S.R.L. că refuză să satisfacă cerințele invocate în cererea prealabilă.

Astfel, reiterând prevederile art. art. 10, 45, 64, 81, 86 alin.(1) lit. d) Codul Muncii, precum și art. 13 lit. m) și 20 lit. h) din Legea securității și sănătății în muncă 186 din 2008, reclamantul a menționat că încetarea contractului individual de muncă în temeiul art. 86 alin.(1) lit. h) Codul Muncii, poate avea loc doar în cauza prezenței concluziei medicale de către instituția abilitată.

În acest context, reclamantul susține că Î.C.S. „Lear Corporation" S.R.L. a emis ordinul de concediere fără a dispune de concluzia unei instituții abilitatea, deoarece el nici nu a fost supus examinării medicale de către o instituție abilitată pentru a-i fi stabilită diagnoza, fără a fi emisă o concluzie și fără a fi efectuată o careva recomandare la condițiile de muncă reieșind din starea sa de sănătate.

Concomitent reclamantul a menționat că, angajatorul - Î.C.S. „Lear Corporation" S.R.L. a emis ordinul de concediere fără a dispune de acte ce ar indica dacă starea sa de sănătății împiedică să-și îndeplinească corespunzător obligațiile de serviciu, îi este interzisă sau periculoasă pentru salariații sau pentru cetățenii pe care-i deservește.

În contextul celor expuse mai sus, reclamantul Goja Grigorii consideră că ordinul de concediere este ilegal, iar acțiunile angajatorului i-au cauzat greutăți materiale, fapt pentru care solicită:

- anularea ordinului de concediere nr. 18439 din 18 octombrie 2024, emis de directorul Î.C.S. „Lear Corporation" S.R.L. cu privire la concediere din funcția de croitor materiale de confecții cu restabilirea în funcția deținută anterior;
- încasarea din contul Î.C.S. „Lear Corporation" S.R.L. în beneficiul său salariu mediu pentru perioada absenței sale de la muncă din data de 18 octombrie 2024 până la data pronunțării hotărârii;
- încasarea din contul Î.C.S. „Lear Corporation" S.R.L. în beneficul său a prejudiciului moral în sumă de 20 000,00 lei
- recuperarea cheltuielilor de judecată.

Poziția instanței de fond:

Prin hotărârea judecătoriei Ungheni din 29 aprilie 2025, cererea de chemare în judecată depusă de Goja Grigorii către Î.C.S. „Lear Corporation" S.R.L. cu privire la anularea ordinului de concediere, restabilirea la locul de muncă, încasarea salariului pentru perioada absenței forțate de la locul de muncă, încasarea prejudiciului moral și recuperarea cheltuielilor de judecată s-a respins integral.

Solicitarea și argumentele apelantului:

Invocând ilegalitatea și netemeinicia hotărîrii instanței de fond, la data de 6 mai 2025 Goja Grigorii prin intermediul avocatului Țurcanu Tudor a contestat cu apel hotărârea judecătoriei Ungheni din 29 aprilie 2025 prin care a solicitat admiterea apelului, casarea integrală a hotărîrii cu emiterea unei noi hotărâri prin care cererea de chemare în judecată să fie admisă integral.

La 15 octombrie 2025 prin intermediul poștei electronice, reprezentantul apelantului Goja Grigorii avocatului Țurcanu Tudor a depus apel motivat având aceleași solicitări.

În motivarea cererii de apel apelantul a menționat că cu hotărârea judecătoriei Ungheni din 29 aprilie 2025 nu este de acord, o consideră neîntemeiată din următoarele motive de fapt și de drept.

Susține apelantul că, la data de 18 octombrie 2024 de către Î.C.S. „Lear Corporation" S.R.L. a fost emis ordinul nr. 18439 în baza căruia s-a dispus concedierea sa din funcția de croitor materiale în confecții, din data de 18 octombrie 2024, în conformitate cu prevederile art. 86 alin.(1) lit. d) Codul muncii, pentru evitarea riscului pentru viață și sănătatea salariatului. Angajatorul își motivează ordinul de concediere pe faptul, nu corespund funcției deținute din cauza stării de sănătate conform, fapt ce ar rezulta din Raportului de aptitudine

profesională din 15 octombrie 2024 emis de către medicul specialist cu competențe în medicina muncii, care nu i-a fost adus la cunoștință.

În acest context susține apelantul că nu îi este clar în baza cărei concluzii a fost întocmit Raportul de aptitudine profesională din 15 octombrie 2024, deoarece în acest raport nu se conțin astfel de date. Mai mult ca atât, consideră apelantul că, la emiterea ordinului de concediere au fost emise un șir de încălcări ce nu au fost apreciate de instanța de fond.

Menționează apelantul că din conținutul actelor cauzei se constată că a fost supus controlului medical în anul 2023, fapt confirmat prin certificatul medical din 27 noiembrie 2023 eliberat de Î.M.S.P. „Centru de Sănătate Pîrlița", iar în ședința de judecată intervenientul accesoriu medicul Scurtu Petru nu a putut explica în baza cărei concluzii medicul a emis Raportul de Aptitudine profesională la data de 15 octombrie 2024.

Astfel, potrivit concluziei reflectate în Raportul de aptitudine profesională din 15 octombrie 2024, se reține că din octombrie 2024 *secția de croire manuală profile* a fost desființată în legătură cu restructurarea procesului tehnologic al întreprinderii". La fel, prin recomandarea medicului, invocată îi concluzie s-a propus că funcția de cusător cu excluderea lucrului fizic greu, pe scaun, cu ochelari și excluderea turelor de noapte.

Susține apelantul Goja Grigorii că la concedierea sa angajatorul nu a ținut cont și nu a respectat prevederile art. 74 alin.(2) Codul Muncii, care prevăd în mod expres necesitatea acordării unei muncii mai ușoare în cazul în care salariatului conform documentelor medical i se recomandă o muncă mai ușoară. Deși, la data concedierii sale din funcția de croitor existau locuri vacante în funcția de cusător, fapt confirmat de martorii Bria Petru și Gorceac Dumitru audiați în ședința de judecată, ultimul dintre care activa în funcția de Specialist în cadrul serviciului personal, care în virtutea funcției sale a relatat instanței informații veridice.

Concomitent apelantul a specificat că la data de 23 octombrie 2024, adică după concedierea sa, angajatorul prin notificarea nr. 1614 îi propuse funcția vacantă de cusător, însă ne fiind specificat de când apăruse vacantă această funcție.

Astfel, reiterând prevederile art. art. 10 alin.(1) lit. a) și alin.(2) lit. a) și b), 45, 64 alin.(1), 81 alin.(1) și 86 alin.(1) lit. d) Codul muncii, precum și dispozițiile art. 13 lit. m) și 20 lit. h) din Legea securității și sănătății în muncă, apelantul a menționat că încetării contractului individual de muncă pentru motivul arătat este necesar să fie prezentată concluzia medicală emisă de către instituția abilitată.

În contextul celor menționate mai sus, consideră apelantul Goja Grigorii că angajatorul Î.C.S. „Lear Corporation" S.R.L. a emis ordinul de concediere fără a dispune de concluziile unei instituții medicale abilitate. El nu a fost supus examinării medicale de careva instituții medicale abilitate pentru ai stabili o

diagnoză și a emite o concluzie, recomandare referitor la condițiile de muncă reieșind din starea sănătății.

Concomitent apelantul menționează că angajatorul a emis ordinul de concediere fără a dispune de acte ce ar indica că starea sănătății salariatului său îi împiedică să-și îndeplinească corespunzător obligațiunea de serviciu, îi este interzisă ori este periculoasă pentru alți salariați sau pentru cetățenii pe care îi deservește. Iar între starea sănătății salariatului și imposibilitatea exercitării funcției deținute sau muncii prestate trebuie să existe un raport de cauzalitate.

În contextul celor menționate supra, apelantul Goja Grigorii optează pentru casarea hotărârii judecătoriei Ungheni din 29 aprilie 2025 cu emiterea unei noi hotărâri prin care cererea sa de chemare în judecată să fie admisă integral.

Actele de procedură:

Prin încheierea Curții de Apel Nord din 21octombrie 2025, cererea de apel a fost acceptate spre examinare, cu intentarea procedurii de apel. S-a stabilit ședința de pregătire a cauzei pentru dezbateri judiciare. S-a dispus expedierea în adresa intimatului a copiei apelului și înscrisurilor anexate. S-a stabilit termen limită pentru prezentarea de către intimat a referinței cu înscrisuri, formularea demersurilor necesare, prezentarea/ reclamarea probelor în condițiile art. 372 Cod de Procedură Civilă (în atâtea copii câți participanți la proces sunt plus o copie pentru instanță), sub sancțiunea decăderii din acest drept. S-a explicat că, depunerea referinței este obligatorie. În cazul nedepunerii ei în termenul stabilit, partea este decăzută din dreptul de a mai prezenta probe, iar cauza urmează a fi examinată în baza materialelor anexate la dosar. Concomitent s-a explicat părților dreptul de a recurge la mediere și la încheierea unei tranzacții de împăcare și că partea este obligată să informeze instanța, nu mai târziu de 3 zile pînă la data ședinței de judecată, despre angajarea unui avocat, schimbarea sau renunțarea la serviciile avocatului, prezentând instanței datele de contact ale noului avocat, inclusiv adresa electronică a acestuia, la fel și noua adresă dacă își schimbă domiciliul sau sediul după pornirea procesului.

Poziția intimatului:

La 20 ianuarie 2026 prin intermediul poștei electronice, reprezentantul intimatul Î.C.S. „Lear Corporation” S.R.L. avocatul Gogu Maria a depus o referință la cererea de apel depusă de apelantul Goja Grigorii prin care a solicitat respingerea cererii de apel cu menținerea hotărârii instanței de fond.

În motivarea referinței prezentate, intimatul a menționat că hotărârea judecătoriei Ungheni din 29 aprilie 2025 este una legală și întemeiată, instanța a dat o apreciere detaliată tuturor argumentelor invocate de Goja Grigorii și a

constata că Î.C.S. „Lear Corporation” S.R.L. în calitatea de angajator a emis ordinul de concediere cu respectarea cu strictețe a prevederilor legale aplicabile.

Susține intimatul că instanța de fond în hotărârea emisă a constata cu certitudine că, la 28 noiembrie 2013 apelantul Goja Grigorii a fost angajată în funcție de „spanitor”, ulterior, la 1 aprilie 2016 acesta a fost transferat în funcția de coitor de industrie confecțiilor, fapt ce rezultă din ordinul de angajare nr. 8306 din 26 noiembrie 2013 și acordul adițional cu privire la modificarea contractului individual de muncă nr. 971/13 din 1 aprilie 2016.

În baza certificatului medical eliberat de I.M.S.P. „Centru de Sănătate Pîrliția” din 10 februarie 2022, angajatorul Î.C.S. „Lear Corporation” S.R.L. a stabilit pentru angajatul Goja Grigorii condiții de muncă mai ușoare și l-a transferat în funcție de croitor materiale în confecții, în care a activat până la 18 octombrie 2024 (conform ordinului nr. 2987 din 10 februarie 2022 și acordul apelantului și intimatului cu privire la modificarea CIM nr. 917/13- din 10 iunie 2022).

Susține intimatul că, la data de 23 septembrie 2020, în urma examenului medical profilactic obligatoriu organizat de angajatorul Î.C.S. „Lear Corporation” S.R.L., angajatul Goja Grigorii a fost diagnosticat cu ***** și *****, fiind apt pentru exercitarea profesiei/funcției de croitor.

În anul 2021, conform examenului medical organizate de angajator Goja Grigorii a fost diagnosticat cu ***** ***** și *****, ***** Iar în anii 2022 și 2023, conform examenelor medicale organizate de intimat, apelantul Goja Grigorii a fost a fost diagnosticat cu ***** ***** *****, ***** și *****, fiind apt pentru exercitarea profesiei/funcției de croitor, cu condiția excluderii lucrului fizic greu și turelor de noapte.

La 24 septembrie 2024, conform examenului medical organizat de intimat, apelantul Goja Grigorii a fost diagnosticat cu ***** ***** *****, ***** și *****.

Astfel, potrivit concluziilor medicale din Raportul de aptitudine profesională (apt condiționat/ inapt) în dependență de funcțiile ocupate din 15 octombrie 2024, întocmită de către medicul în medicina muncii, Petru Scurtu, din cadrul centrului medical „Mediclas” S.R.L., s-a stabilit în privința apelantul Goja Grigorii că starea generală a salariatului începând cu anul 2022 s-a agravat în dinamic și conform extrasului din secția Terapie a Spitalului Raional Ungheni și a evidenței dispanserice de la medicul de familie s-a stabilit diagnoza: - *****; - *****; - *****, *****; - *****; și - *****.

Prin urmare, din cauza patologiilor expuse și faptului că starea generală are o evoluție progresivă a patologiei cardiace contraindicată în raport cu funcția de croitor și în baza Fișei de evaluarea a factorilor de risc profesional din 23 aprilie 2024 (Anexa nr. 3 la Regulamentul sanitar cu privire la supravegherea sănătății lucrătorilor) s-a constat că angajatorul este inapt în funcția de croitor și a fost recomandat de a fi transferat în funcția de cusător cu excluderea factorului fizic

greu (i.e. ridicarea și coborârea meselor cu o greutate mai mare de 5 kg, statul în picioare și excluderea turelor de noapte" (anexat la dosar, Raportul de aptitudine profesională din 15 octombrie 2024 și extrasul din secția Terapie a Spitalului Raional Ungheni din 27 iunie 2022).

Totodată, potrivit certificatului medical privind aptitudinea profesională a lui Goja Grigorii emis de Centrul de Sănătate Pârlița s-a constatat necesitatea unui lucru mai ușor (certificatul medical privind aptitudinea profesională eliberat de Centrului de Sănătate Pîrlița din 27 noiembrie 2023).

Susține intimatul că, având în vederea rezultatele controalelor medicale ale salariatului Goja Grigorii din anul 2024 și pericolul semnificativ pe care munca din funcția de croitor materiale în confecții îl reprezintă pentru sănătatea și viața acestuia, în temeiul constatărilor medicale indicate mai sus și art. 9 alin. (1), art. 10 alin. (1) lit. c) și art. 13 lit. m) din Legea nr. 186/2008 privind securitatea și sănătatea în muncă, angajatorul Î.C.S. „Lear Corporation" S.R.L. a decis încetarea raporturilor de muncă cu salariatul Goja Grigorii și a emis Ordinul nr. 18439 din 18 octombrie 2024 cu privire la concedierea lui Goja Grigorii în temeiul art. 86 alin. (1) lit. d) din Codul muncii.

Totodată menționează intimatul că, conform certificatului cu privire la funcțiile vacante de cusător/cusătoreasă (cusătoare) în industria ușoară nr. 284 din 16 aprilie 2025, în cadrul Î.C.S. „Lear Corporation" S.R.L., la data de 18 octombrie 2024, erau înregistrate funcțiile vacante de cusător după cum urmează: - Cusător/cusătoreasă (cusătoare) în industria ușoară, cod CORM 753118, fără adaptarea locului de muncă și a spațiului de muncă – 74 (șaptezeci și patru) unități; - Cusător/cusătoreasă (cusătoare) în industria ușoară, cod CORM 753118, cu adaptarea locului și a spațiului de muncă – 0 (zero) unități.

În acest context, susține intimatul Î.C.S. „Lear Corporation" S.R.L. că la data emiterii ordinului de concediere societatea nu dispunea de nici o funcție vacantă de cusător cu un loc de muncă adaptat conform recomandărilor medicale oferite de medicul din medicina muncii pentru salariatul Goja Grigorii, deoarece adaptarea unui loc de muncă și a spațiului de muncă presupune în mod obligatoriu, acordarea unor echipamente ergonomice speciale, cum este mesă reglabilă pe înălțime, scaune adaptabile; asigurarea unui post de muncă static (așezat); evitarea turelor de noapte, ect., iar transferarea salariatul Goja Grigorii la un loc de muncă neadaptat ar fi în contradicție cu concluziile și recomandările medicului indicat în Raport.

Prin urmare, nici una din cele 74 de funcții vacante de cusătura existente la 18 octombrie 2024, nu îndeplinea aceste criterii, având condiții de muncă standardizate și implicând activitate fizică susținută, în picioare, fără posibilitatea de adaptare tehnică sau organizațională. Reorganizarea corespunzătoare a acestor locuiri de muncă nu era posibil de efectuat imediat, la aceeași dată deoarece la 19

și 20 octombrie 2024 erau zile de repaus, de acea abia la data de 23 octombrie 2024 salariatului i s-a propus funcția vacantă de cusător cu un loc de muncă adaptat conform stării sale de sănătate. Însă, salariatul Goja Grigorii a refuzat o asemenea funcție propusă, invocând „vârsta înaintată”.

În contextul celor menționate supra, accentuează intimatul că legalitatea ordinului de concediere se bazează pe circumstanțele confirmate și rezultatele medicale. Angajatorul Î.C.S. „Lear Corporation” S.R.L. la emiterea ordinului de concediere a respectat prevederile legislației în vigoare, de a preveni riscurile profesionale și de a nu permite desfășurarea unei munci care potrivit concluziilor medicale apelantului Goja Grigorii, ar afecta grav sănătatea și viața acestuia.

Concomitent susține intimatul că, a asigurat garanția aferentă temeiului legal de concediere și anume, a achitat salariatului Goja Grigorii indemnizația de eliberare din serviciu în mărimea unui salariu mediu pe 2 săptămâni în conformitate cu art. 186 alin. (2) lit. a) din Codul muncii (anexat la dosar, dovada achitării indemnizației de eliberare din serviciu din 19 decembrie 2024). Prin urmare ordinul de concediere fiind emis în strictă conformitate cu temeiul și procedura legală, fără vreo careva încălcare a drepturilor salariale legate da salariat.

În acest context, argumentele apelantului Goja Grigorii expuse în cererea de apel precum că instanța de fond nu a dat nici o apreciere încălcărilor invocate este vădit neîntemeiat și contravine constatărilor instanței de fond.

Consideră intimatul că, instanța de fond a examinat toate aceste circumstanțe ale cauzei și corect a constata că reclamantul /apelant Goja Grigorii a fost transferat la o muncă mai ușoară începând cu anul 2022, în temeiul certificatului medical, măsuri dispuse tocmai pentru respectarea recomandărilor medicale și pentru prevenirea agravării stării de sănătate.

De asemenea, instanța a examinat în concret toate certificatele medicale și rapoartele de aptitudine profesională, reținând că în anul 2024 starea de sănătate a apelantului s-a agravat semnificativ, fiind constatată inaptitudinea acestuia pentru exercitarea funcției de croitor materiale în confecții, funcție ce presupune efort fizic incompatibil cu diagnosticele stabili. Prin urmare, instanța de fond în mod justificat a reținut că ordinul de concediere a fost emis în baza unui act medical eliberat de o instituție competentă și că angajatorul a respectat obligația de protejare a sănătății salariatului de a înlătura expunerea acestuia la riscul profesiei majore.

Concomitent, indică apelantul că instanța de fond în mod întemeiat a verificat și constata că deși la momentul concedierii salariatului Goja Grigorii, existau 74 de funcții vacante de casator, acestea posturi erau standarde, fără adaptarea necesităților stării sale de sănătate. La data de 23 octombrie 2024, angajatorul -

Î.C.S. „Lear Corporation” S.R.L. a propus salariatului Goja Grigorii trecerea acestuia într-o funcție mai adaptară, însă acesta a refuzat-o.

În plus, consideră intimatul că instanța corect a subliniat că în conformitate cu art. 13 lit. m) din Legea nr. 186/2008, angajatorul a prevenit riscurile profesionale și „a evitat expunerea Apelantului la efort fizic (stat în picioare 8 ore, manipulare cutii 5–20 kg), care putea provoca agravarea stării de sănătate, iar restabilirea în funcție „ar pune în pericol viața apelantului”. Prin urmare concedierea este legală, motiv pentru care a respins cererea de chemare în judecată, inclusiv pretențiile subsecvente privind plata salariului și prejudiciul moral.

Astfel, în pofida afirmațiilor apelantului Goja Grigorii precum că prima instanță a examinat și dat o apreciere exhaustivă a tuturor argumentelor invocate de acesta, inclusiv legalității procedurii de concediere, existenței locurilor vacante și obligațiilor angajatorului în materia securității și sănătății în muncă, sunt neîntemeiate și lipsite de suport juridic.

Reiterează intimatul că pretențiile apelantului privind pretinsele ilegalități a raportului de aptitudine profesională din 15 octombrie 2024 sunt neîntemeiate. Instanța de fond a dat o apreciere corect a probelor administrate pe caz și a reținut că Raportul de aptitudine profesională a fost recepționat chiar de Goja Grigorii și le-a transmis secției resurse umane, iar în acest context argumentele apelantului precum că Raportul de aptitudine profesională nu a fost adus la cunoștință apelantului sunt neîntemeiate. Mai mult ca atât susține intimatul că după recepționarea Raportului s-a dus discuții directe cu salariatul Goja Grigorii. Concomitent intimatul accentuează că, apelantul Goja Grigorii dispunea de dreptul de a solicita revizuirea concluziei privind aptitudinea sa de muncă, ceea ce nu a fost făcută.

Prin urmare, Raportul de aptitudine profesională din 15 octombrie 2024 este valid și legal, fiind emis de o instituție medicală autorizată, iar concluziile acestuia au fost aduse la cunoștința apelantului. În aceste condiții, măsura concedierii a fost dispusă în mod corect de către Intimat, temeinic și proporțional cu starea de sănătate a apelantului.

Referitor la argumentul apelantului precum că ordinul de concediere a fost emis fără a dispune de concluzia unei instituții abilitate, întrucât, apelantul nici nu a fost supus examinării medicale de careva instituții medicale abilitate pentru ai stabili o diagnoză și a emite o concluzie, recomandare referitor la condițiile de muncă reieșind din starea sănătății, intimatul a menționat că, din conținutul probelor prezentate și examinate de instanța de judecată se constată în mod indubitabil că apelantul Goja Grigorii a fost examinat de o instituție medială autorizată și competentă. Prin urmare, Raportul de aptitudine profesională din 15 octombrie 2024 a fost eliberat de „Mediclas” S.R.L., instituție medicală autorizată,

reprezentată legal de medicul specialist în medicina muncii, Petru Scurtu, în conformitate cu toate prevederile legale aplicabile.

În contextul dat, susține intimatul că ordinul de concediere a fost emis în baza unui document medical legal și valabil, eliberat de o autoritate medicală competentă, ceea ce confirmă pe deplin legalitatea și temeinicia încetării contractului individual de muncă, deoarece la materialele cauzei fiind anexat certificatul de perfecționare profesională continuă în domeniul medicinii muncii, seria P.P.M. Nr. 003074 din 29 decembrie 2001 eliberat medicului Petru Scurtu.

La fel, consideră intimatul că toate afirmațiile apelantului Goja Grigorii expuse în cererea de apel sunt declarative și neîntemeiate. Prin urmare, afirmația apelantului conform căreia medicul nu ar fi putut explica baza concluziilor raportului sunt nefondat și nu corespunde adevărului întrucât raportul reprezintă rezultatul analizei complete a dosarului medical și al investigațiilor efectuate conform atribuțiilor legale ale medicului specialist.

În ceea ce privește pretinsa nerespectare a prevederile art. 74 alin.(2) Codul Muncii, menționăm că această normă prevede transferul salariatului la o muncă mai ușoară, cu consimțământul său scris, iar în cazul refuzului sau al inexistenței unui loc de muncă corespunzător, contractul individual de muncă se desface în temeiul art. 86 alin. (1) lit. d) Codul muncii.).

În contextul dat, intimatul a accentuat că la data emiterii ordinului de concediere, Î.C.S. „Lear Corporation" S.R.L. nu dispunea de funcții vacante corespunzătoare, în sensul: *dotării postului de lucru cu echipamente ergonomice speciale, cum ar fi mese reglabile pe înălțime sau scaune ajustabile, muncă statică, care să permită desfășurarea activității exclusiv în poziție așezată, excluderea muncii în ture de noapte, precum și a altor condiții specifice conform recomandărilor medicale oferite de medicul din medicina muncii pentru apelant*.

Nici una din cele 74 de funcții vacante de cusător existente în cadrul unității angajatorului la 18 octombrie 2024, nu îndeplinea aceste criterii, având condiții de muncă standardizate și implicând activitate fizică susținută, în picioare, fără posibilitatea de adaptare tehnică sau organizațională. Reorganizarea corespunzătoare a acestor locuri de muncă nu era posibilă de efectuat imediat, astfel, la **23 octombrie 2024** (19 și 20 octombrie 2024 au fost zile de repaus săptămânal), iar intimatul Î.C.S. „Lear Corporation" S.R.L. a propus apelantului Goja Grigorii o funcție vacantă de cusător cu un loc de muncă adaptat conform stării sale de sănătate.

Astfel, fiindu-i oferită posibilitatea reală de a continua raporturile de muncă cu intimatul, însă apelantul Goja Grigorii a refuzat funcția propusă, invocând că nu poate din cauza vârstei înaintate.

Prin urmare, consideră intimată că cererea de apel declarată de Goja Grigorii este neîntemeiată, or apelantul prin cererea de apel solicită casarea hotărârii cu

admiterea cererii de chemare în judecată. Astfel în cazul admiterii cererii de apel, se va crea situația când apelantul va fi restabilit la locul deținut anterior și în funcția deținută la această dată, fiindu-i pusă în pericol viața și sănătatea acestuia, întrucât în sarcina salariatului cu funcția de croitor se impune depozitarea materialelor ce urmează a fi prelucrate pe căile de acces din incinta locului de muncă, efort static prelungit la postul de muncă, efort dinamic la manipularea maselor pe durata mare de lucru, reacții spontane inadecvate în situații de pericol care pot afecta starea s-a de sănătate. Iar, în acest context, solicitările apelantului nu pot fi admise.

Argumentele participanților la proces expuse în ședința instanței de apel.

În ședința instanței de apel apelantul Goja Grigorii și avocatul acestuia Țurcanu Tudor nu s-au prezentat și nici nu a anunțat motivele absenței sale. Procedura de citare legală fiind executată. Apelantul Goja Grigorii fiind citat la adresa indicată în cererea de apel r-ul Ungheni s. Pîrlița. Potrivit avizului de recepție apelantul a recepționat citația instanție de apel încă la data de 23 septembrie 2025. Iar reprezentantul apelatului Goja Grigorii, avocatul Țurcanu Tudor fiind citat adresa electronică indicată în cererea de apel.

În conformitate cu art. 102 alin. (4^1) Cod de procedură civilă, participanţii la proces înştiinţaţi în mod legal o dată nu pot invoca necitarea lor pentru efectuarea actelor de procedură la o dată ulterioară.

În conformitate cu art. 379 alin.(2) Cod de procedură civilă, neprezentarea în şedinţa de judecată a apelantului sau a intimatului, a reprezentanţilor acestora, precum şi a unui alt participant la proces, citaţi legal despre locul, data şi ora şedinţei, nu împiedică judecarea apelului.

Ținând cont că procedura de citare legală a apelantului și a reprezentantului acesta a fost realizat de instanța de apel, Colegiul Civil în contextul normelor art. 102 alin. (4^1) și 379 alin. (2) a dispus examinarea cauzei în lipsa acestora.

Intimatul Î.C.S. „Lear Corporation” S.R.L. în ședința instanței de apel fiind reprezentat de către avocatul Gogu Maria a susținut integral argumentele prezentate în referința depusă anterior, optând în continuare pentru respingerea cererii de apel cu menținerea hotărârii instanței de fond.

Aprecierea instanței de apel:

Ascultând opinia reprezentantul intimatului prezent la proces, studiind conținutul hotărârii contestate prin prisma argumentelor invocate de apelant în cererea de apel în raport cu materialele cauzei și normele de drept relevante situație din speța dată, Colegiul Civil conchide că cererea de apel urmează de a fi respinsă, cu menținerea hotărîrii instanței de fond reieșind din următoarele considerente:

În conformitate cu art. 362 alin. (1) Cod de procedură civilă, termenul de declarare a apelului este de 30 de zile de la data pronunţării dispozitivului hotărîrii, dacă legea nu prevede altfel.

Din conținutul actelor cauzei, Colegiul Civil atestă că judecătoria Ungheni, la data de 29 aprilie 2025, a pronunțat dispozitivul hotărârii (f.d. 183), iar la 6 mai 2025, avocatul Țurcanu Tudor acționând în interesele lui Goja Grigorii o contestă cu apel (f.d. 188).

Prin urmare, Colegiul Civil consideră că apelantul s-a încadrat în termenul prevăzut de lege pentru declararea apelului.

Conform art. 385 lit. a) Cod de procedură civilă, instanţa de apel după ce judecă apelul este în drept să respingă apelul şi să menţină hotărîrea primei instanţe.

Din conținutul actelor cauzei, Colegiul Civil a stabilit că la 13 decembrie 2024, Goja Grigorii s-a adresat cu o cerere de chemare în judecată împotriva lui Î.C.S. „Lear Corporation” S.R.L. cu privire la anularea ordinului de concediere, restabilirea la locul de muncă, încasarea salariului pentru perioada absenței forțate de la locul de muncă, încasarea prejudiciului moral și recuperarea cheltuielilor de judecată.

Judecătoria Ungheni, fiind investită prin lege cu examinarea cauzei în fond prin hotărârea emisă la data de 29 aprilie 2025 a dispus respingerea integrală a cererii de chemare în judecată depusă de Goja Grigorii lui Î.C.S. „Lear Corporation” S.R.L. cu privire la anularea ordinului de concediere, restabilirea la locul de muncă, încasarea salariului pentru perioada absenței forțate de la locul de muncă, încasarea prejudiciului moral și recuperarea cheltuielilor de judecată.

Pentru a hotărî în așa mod, instanța de fond a reținut că Goja Grigorii a fost concediat la **18 octombrie 2024** din funcția de „Croitor” pe care o deținea la Î.C.S. „Lear Corporation” S.R.L., în temeiul art. 86 alin.(1) lit. d) Codul Muncii, din motivul că potrivit Raportului de aptitudine din 15 octombrie 2024, extrasul din Spitalul Raional Ungheni și declarațiile martorului Scurtu Petru (care a întocmit Raportului de aptitudine) se reține agravarea stării de sănătate a lui Goja Grigorii, iar afecțiunile de care suferă acesta implică efort fizic intens, (funcția de croitor implică statul în picioare 8 ore și manipularea greutăților între 5-25 kg) fiind periculoasă pentru viața și sănătatea salariatului.

Concomitent instanța constata că, anterior în 2022, angajatorul a oferit salariatului Goja Grigorii o muncă mai ușoară, încă la data concedierii acestuia 18 octombrie 2024, la Î.C.S. „Lear Corporation” S.R.L. existau posturi vacante, însă acestea nu erau adaptate necesităților salariatului. De aceea, salariatului Goja Grigorii ia fost propusă o altă funcție, abia după emiterea ordinului de eliberare, de care salariatul Goja Grigorii a refuzat invocând „vârsta”.

Prin urmare, instanța a concluzionat că de către angajator a fost respectate dispozițiile art. 10 alin. (2) lit. a), b), d) și e) din Codul Muncii precum și art. 1 și 13 lit. m) din legea nr. 186/2008 privind securitatea și sănătatea în muncă. Angajatorul a prevenit riscurile evitând expunerea reclamantului la un efort fizic care ar putea provoca consecință mai grave. Concomitent instanța menționează că restabilirea în funcție a salariatului ar pune în pericol viața și sănătatea acestuia iar sănătatea salariatului Goja Grigorii este mai predială.

Invocând ilegalitatea și netemeinicia hotărârii instanței de fond, Goja Grigorii prin intermediul avocatului Țurcanu Tudor a contestat cu apel hotărârea judecătoriei Ungheni din 29 aprilie 2025, solicitând admiterea apelului, casarea integrală a hotărârii cu emiterea unei noi hotărâri prin care cererea de chemare în judecată să fie admisă integral.

În conformitate cu 373 alin.(1)-(3), (4) –(5) Cod de procedură civilă, instanţa de apel verifică, în limitele cererii de apel, ale referinţelor şi obiecţiilor înaintate, legalitatea şi temeinicia hotărîrii atacate în ceea ce priveşte constatarea circumstanţelor de fapt şi aplicarea legii în primă instanţă. În limitele apelului, instanţa de apel verifică circumstanţele şi raporturile juridice stabilite în hotărîrea primei instanţe, precum şi cele care nu au fost stabilite, dar care au importanţă pentru soluţionarea cauzei, apreciază probele din dosar şi cele prezentate suplimentar în instanţă de apel de către participanţii la proces. În cazul în care motivarea apelului nu cuprinde argumente sau dovezi noi, instanţa de apel se pronunţă în fond, numai în temeiul celor invocate în primă instanţă. Instanţa de apel este obligată să se pronunţe asupra tuturor motivelor invocate în apel. Apelantului nu i se poate crea în propria cale de atac o situaţie mai dificilă decît aceea din hotărîrea atacată cu apel, cu excepţia cazurilor cînd consimte şi cînd hotărîrea este atacată şi de alţi participanţi la proces.

Lecturând conținutul hotărârii contestate prin prisma argumentele invocate de apelant în cererea de apel în raport cu normele de drept aplicabile situației din speța dată, Colegiul Civil conchide că soluția instanței de fond de a respinge integral cererea de chemare în judecată depusă de Goja Grigorii este una întemeiată și legală. Instanța de fond, a examinat cauza sub toate aspectele, cu respectarea normelor de drept material şi procedural, a apreciat la justa valoare probele administrate în conformitate cu prevederile art. 130 Cod de procedură Civilă, a pronunțat o hotărâre legală și întemeiată, din care considerente instanța de apel o va menține. Argumentele invocate de apelant în susținerea cererii sale de apel nu servesc temei de casare a hotărârii pronunțate, odată ce ele se resping prin temeiuri legale și probe administrate. În susținerea acestei idei, instanța de apel va menționa următoarele:

În cadrul ședinței instanței de apel s-a stabilit cu certitudine că în baza cererii depuse de Goja Grigorii la Î.C.S. „Lear Corporation” S.R.L. din 28 noiembrie

2013, la aceeași dată, de 28 noiembrie 2013 a fost emis ordinul nr. 8306 prin care Goja Grigorii a fost angajat în funcția de „spanuitor”, pe un termen nedeterminat la Î.C.S. „Lear Corporation” S.R.L. (f.d. 37).

În acest sens, la 28 noiembrie 2013 între Î.C.S. „Lear Corporation” S.R.L., în calitate de angajator și Goja Grigorii, în calitate de angajat a fost încheiat contractul individual de muncă nr. 917/13. Potrivit pct. 1.2 al contractului salariatul este angajat în funcția de „spănuitor” și se obligă să îndeplinească obligațiile (obligațiile de funcție) prevăzute de prezentul contract și de fișa postului anexat la prezentul contract (f.d. 10-14).

Ulterior, între Î.C.S. „Lear Corporation” S.R.L. și Goja Grigorii a fost semnat acordul adițional nr. 971/13 din 1 aprilie 2016, prin care părțile de comun acord au convenit să modifice denumirea funcției din „spănuitor” în „croitor”, Conform clasificatorului ocupațiilor din Republica Moldova. În baza acestui acord adițional, angajatorul Î.C.S. „Lear Corporation” S.R.L. a emis la aceeași dată, de 1 aprilie 2016 ordinul nr. M/0767 prin care s-a modificat contractul individual de muncă nr. 917/13 din 28 noiembrie 2013 încheiat cu Goja Grigorii. (f.d. 39-41).

În cadrul examinării cauzei în instanța de apel s-a constatat că Î.C.S. „Lear Corporation” S.R.L., în vederea asigurării securității și sănătății în muncă, precum și a prevenirii riscurilor de accidentare și îmbolnăvire profesională, organiza pentru salariații încadrați în funcțiile de operator croitor și operator-șpănuire materiale, efectuarea periodică a examenelor medicale obligatorii. Aceste examinări erau realizate cu consimțământul angajaților și aveau drept scop verificarea aptitudinii acestora pentru exercitarea atribuțiilor de serviciu în condiții de siguranță.

Din materialele cauzei rezultă că, în urma examenului medical profilactic obligatoriu efectuat în anul 2020, Goja Grigorii a fost diagnosticat cu ***** și *****, fiind declarat apt pentru exercitarea funcției de croitor în cadrul Î.C.S. „Lear Corporation” S.R.L. (f.d. 89–93).

Ulterior, în cadrul examenului medical profilactic din anul 2021, acestuia i-au fost stabilite ***** ***** și *****, fiind menținută concluzia privind aptitudinea sa pentru exercitarea funcției de croitor în cadrul societății (f.d. 81–88).

În urma examenului medical profilactic efectuat în anul 2022 și 2023, Goja Grigorii a fost diagnosticat cu *****, *****, ***** și *****. În aceste condiții, medicii au concluzionat că acesta este apt pentru muncă numai cu excluderea efortului fizic greu și a activității în ture de noapte (f.d. 42, 71–74 și 75–80).

Ca urmare a recomandărilor medicale formulate, la 10 februarie 2022, între Î.C.S. „Lear Corporation” S.R.L. și Goja Grigorii a fost încheiat Acordul adițional nr. 917/13 la Contractul individual de muncă nr. 917/13 din 28 noiembrie 2013 (f.d. 45). În executarea acestor recomandări, angajatorul a emis Ordinul nr. 2987, prin care a dispus, începând cu aceeași dată, transferul salariatului din funcția de croitor (în industria confecționării) la o muncă mai ușoară, stabilindu-i un program

de lucru de cinci zile pe săptămână, cu zile de repaus sâmbăta și duminica, în regim de muncă de zi, în schimburile I și II, conform Regulamentului intern și Programului de muncă în schimburi aprobat la nivelul unității (f.d. 44).

Potrivit epicrizei eliberată de Secția terapie a Spitalului raional Ungheni din 27 ianuarie 2022, rezultă că Goja Grigorii în perioada 19 ianuarie 2022- 27 ianuarie 2022, s-a aflat la tratament, cu diagnosticul: *****, ***** *****; ***** ***** ***** (f.d. 69-70).

În anul 2024, în urma examenului medical profilactic Goja Grigorii a fost diagnosticat cu ***** *****. ***** *****. ***** (f.d. 52). Astfel, potrivit fișei de aptitudine în muncă din 15 octombrie 2024, rezultă că după o reevaluarea repetată a stării sănătății s-a constatat că starea generală are o evoluție progresistă a patologiei cardiace, iar ca concluzie s-a menționat că angajatul Goja Grigorii este inapt în funcție de croitor și s-a recomandat de a fi transferat în funcție de cusător cu excluderea factorului fizic greu (ridicarea și coborârea maselor cu o greutate mai mare de 5 kg, statul în picioare, cu adaptarea locului de muncă pe scaun și cu ochelari, după corecția vederii) și excluderea turelor de noapte (f.d. 60-61).

Din conținutul Raportului de aptitudine profesională (apt condiționat/inapt) în dependență de funcțiile ocupate, pentru luna octombrie 2024, întocmită de mediul specialist cu competențe în medicina muncii Scurtu Petru din cadrul S.R.L. Mediclas” la data de 15 octombrie 2024, rezultă că, din 2022 starea de sănătate a lui Goja Grigorii s-a agravat în dinamică și conform extrasului din secția de Terapie a Spitalului Raional Ungheni și a evidenței dispanserice de la medicul de familie s-a stabilit diagnoza: *****, ***** *****; ***** ***** *****. *****. În octombrie 2024, după o reevaluare repetată a stării de sănătate s-a constatat că starea generală are o evoluție progresivă a ***** Astfel, în urma examinării contraindicațiilor patologice sus numite în raport cu funcția de coitor, consideră că angajatorul este inapt în funcția de croitor și se recomandă de a fi transferat în funcția de cusător cu excluderea factorului fizic greu (ridicarea și coborârea maselor cu o greutate mai mică de 5 kg, statul în picioare, cu adoptarea locului de muncă (pe scaun și cu ochelari) după corecția vederii) și excluderea turelor de noapte (f.d.58-59).

Având în vedere rezultatele controalelor medicale efectuate de Goja Grigorii, și ținând cont de funcția de croitor materiale de confecții pe care aceste o exercita la Î.C.S. „Lear Corporation” S.R.L. și care presupuneau exercitarea anumitor sarcini potrivit fișei de post, de către conducerea Î.C.S. „Lear Corporation” S.R.L. în vederea eliminării riscurilor pentru viață și sănătatea angajatului Goja Grigorii, s-a decis de a înceta raporturile de muncă cu salariatul Goja Grigorii.

Reieșind din rezultatele controalelor medicale efectuate în privința lui Goja Grigorii și anume reieșind din Raportul de aptitudine profesională din 15 octombrie 2024, precum și specificul funcției de croitor materiale de confecții

exercitate de acesta în cadrul Î.C.S. „Lear Corporation” S.R.L., funcție care presupunea îndeplinirea unor atribuții și sarcini de muncă determinate conform fișei postului, angajatorul a apreciat că menținerea raporturilor de muncă ar putea genera riscuri pentru viața și sănătatea salariatului. În aceste circumstanțe, în vederea prevenirii și eliminării unor asemenea riscuri, Î.C.S. „Lear Corporation” S.R.L. a dispus încetarea raporturilor de muncă cu Goja Grigorii.

Astfel, prin ordinul nr. 18439 din 18 octombrie 2024 emis de către Î.C.S. „Lear Corporation” S.R.L. s-a dispus concedierea începând cu 18 octombrie 2024 a salariatului Goja Grigorii din funcția de croitor materiale de confecției, în temeiul art. 86 alin.1) lit. d) Codul Muncii, pe motivul că angajatul nu corespunde funcției deținută din cauza stării de sănătate (f.d. 15).

În ședința instanței de apel s-a mai consistat că, Goja Grigorii a refuzat semnarea ordinului de concediere, în acest sens a fost întocmit procesul verbal privind refuzul salariatului de a semna ordinul de concediere nr. 18439 din 18 octombrie 2024 (f.d. 49).

Din conținutul actelor cauzei, s-a mai constatat că la data de 23 octombrie 2024, Goja Grigorii a fost notificat privind funcția vacantă la unitate de cusător în industria ușoară, să potrivit mențiunii aplicate pe notificare rezultă că acesta a refuzat funcția propusă din motivul „vîrstei” (f.d. 50).

Astfel, nefiind de acord cu ordinul de concediere Goja Grigorii în contestă în instanța de judecată, solicitând anularea ordinului nr. 18439 din 18 octombrie 2024 emis de Î.C.S. „Lear Corporation” S.R.L. cu restabilirea la locul de muncă deținut anterior, încasarea plăților salariale pentru întreaga perioadă a absenței de la lucru, începând cu 18 octombrie 2024 pînă la data pronunțării deciziei și încasarea prejudiciului moral în mărime de 20 000,00 lei, cu recuperarea cheltuielilor de judecată.

Inițial, Colegiul Civil ține să remarce că, potrivit art. 4 din Convenția cu privire la încetarea raporturilor de muncă din inițiativa patronului, adoptată de Adunarea Generală a Organizației Internaționale 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 cerințele operaționale ale întreprinderii, instituției sau serviciului.

Iar, în conformitate cu dispozițiile art. 354 Codul Muncii, se consideră litigii individuale de muncă divergenţele dintre salariat şi angajator privind:

a*)* încheierea contractului individual de muncă;

b) executarea, modificarea şi suspendarea contractului individual de muncă;

c) încetarea *şi nulitatea, parţială sau totală, a* ***contractului individual de muncă****;*

d) plata despăgubirilor în cazul neîndeplinirii sau îndeplinirii necorespunzătoare a obligaţiilor de către una din părţile contractului individual de muncă;

e) rezultatele concursului;

f) anularea ordinului (dispoziţiei, deciziei, hotărîrii) de angajare în serviciu, emis conform art.65 alin.(1);

h) alte probleme ce decurg din raporturile individuale de muncă.

În conformitate cu prevederile art. 2 alin. (1) Codul muncii, prezentul cod reglementează totalitatea raporturilor individuale şi colective de muncă, controlul aplicării reglementărilor din domeniul raporturilor de muncă, jurisdicţia muncii, precum şi alte raporturi legate nemijlocit de raporturile de muncă.

Este necesar de a fi evidențiat că, legiuitorul la art. 86 al Codului Muncii, a definit concedierea ca desfacerea din inițiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată şi a celui pe durată determinată. Cu toate acestea, concedierea nu poate fi efectuată la propria dorință a angajatorului, ci doar în situațiile limitativ stabilite de lege. Astfel, articolul 86 din Codul muncii instituite temeiurile exhaustive pentru care poate fi concediat un angajat.

În conformitate cu prevederile art. 86 alin. (1) lit. d) 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 constatarea faptului că salariatul nu corespunde funcţiei deţinute sau muncii prestate din cauza stării de sănătate, conform documentului medical (certificat/adeverinţă/act etc.), eliberat de autoritatea (instituţia) medicală competentă.

Din conținutul articolului 86 din Codul muncii se deduce că, din inițiativa angajatorului poate fi desfăcut contractul individual de muncă încheiat atât pe o durată nedeterminată, cât şi pe o perioadă determinată. Concedierea salariatului pe motivul că salariatul nu corespunde funcţiei deţinute sau muncii prestate din cauza stării de sănătate, conform documentului medical (certificat/adeverinţă/act etc.), eliberat de autoritatea (instituţia) medicală competentă, reprezintă o măsură excepţională care poate fi dispusă numai în cazul existenţei unor dovezi obiective şi concludente privind imposibilitatea exercitării atribuţiilor de serviciu de către salariat, cu respectarea strictă a garanţiilor procedurale prevăzute de legislaţia muncii.

În conformitate cu prevederile art. 3 din Legea securităţii şi sănătăţii în muncă nr. 186 din 10 iulie 2008, *securitate şi sănătate în muncă* – ansamblu de activităţi, măsuri, procedee, mijloace, echipamente, instalaţii, aparate de măsură şi control pentru asigurarea celor mai bune condiţii de lucru, pentru apărarea vieţii, sănătăţii şi integrităţii fizice şi psihice a lucrătorilor.

Conform art. 9 alin. (1), din aceeași lege, angajatorul este obligat să asigure securitatea şi sănătatea lucrătorilor sub toate aspectele ce ţin de activitatea desfăşurată.

În conformitate cu art. 10 alin. (1) lit. c) din același Legea, *în cadrul realizării responsabilităţilor, angajatorul este obligat să întreprindă măsurile necesare pentru asigurarea securităţii şi sănătăţii în muncă a lucrătorilor*, inclusiv pentru prevenirea riscurilor profesionale, pentru asigurarea informării şi a instruirii, precum şi pentru asigurarea mijloacelor necesare.

Potrivit alin. (3) lit. a) d) și i) al art. 10 din Legea nr. 186 din 10 iulie 20008, angajatorul este obligat să aplice măsurile prevăzute la alin.(1) şi (2) în baza următoarelor principii generale de prevenire: a) evitarea riscurilor profesionale; d) adaptarea locului de muncă în funcţie de necesităţile persoanei, inclusiv ale persoanelor cu dizabilităţi, în special în ceea ce priveşte adaptarea rezonabilă a locului de muncă, alegerea echipamentelor de lucru, a metodelor de producţie şi de lucru, în vederea atenuării muncii monotone şi a muncii normate şi reducerii efectelor acestora asupra sănătăţii; i) asigurarea lucrătorilor cu instrucţiunile corespunzătoare privind securitatea şi sănătatea în muncă.

Iar în conformitate cu dispozițiile art. 13 lit. m) din Legea securităţii şi sănătăţii în muncă, angajatorul are şi alte obligaţii să asigure efectuarea examenului medical periodic şi, după caz, testarea psihologică periodică a lucrătorilor.

Raportând conținutul normelor sus citate prin prisma situație din speța dată, Colegiul Civil conchide că soluția instanței de fond de a respinge cererea formulată de Goja Grigorii către Î.C.S. „Lear Corporation" S.R.L. cu privire la anularea ordinului de concediere, restabilirea la locul de muncă, încasarea salariului pentru perioada absenței forțate de la locul de muncă, încasarea prejudiciului moral și recuperarea cheltuielilor de judecată este una legală și întemeiată.

Or, atât în instanța de fond și în instanța de apel s-a stabilit cu certitudine că, desfacerea contractului individual de muncă de către Î.C.S. „Lear Corporation" S.R.L. cu salariatul Goja Grigorii s-a efectuat ca urmare a constatării, prin documente medicale emise de instituția medicală competentă, a faptului că acesta nu mai corespundea funcției deținute din cauza stării de sănătate.

În acest sens, Colegiul Civil reține că Raportul de aptitudine profesională din 15 octombrie 2024 și Fișa de aptitudine în muncă din aceeași dată atestă în mod indubitabil că Goja Grigorii este inapt pentru exercitarea funcției de *croitor* și recomandă transferarea acestuia într-o altă funcție, respectiv cea de *cusător*, *cu excluderea efortului fizic greu și a turelor de noapte*. Aceste documente au fost emise de specialistul competent în medicina muncii și constituie documente medicale în sensul art. 86 alin. (1) lit. d) Codul muncii.

Concomitent, din conținutul actelor cauzei, s-a mai stabilit că angajatorul Î.C.S. „Lear Corporation” S.R.L. a întreprins măsuri pentru menținerea raporturilor de muncă, cu salariatul Goja Grigorii, deoarece anterior și anume în 2022 după concluzia medicală, în urma căreia s-a recomandat salariatului Goja Grigorii o muncă mai ușoară, prin ordinul nr. 2987 din 10 februarie 2022 (f.d. 44) emis de angajatorul Î.C.S. „Lear Corporation” S.R.L. începând cu 10 februarie 2022, Goja Grigorii a fost transferat la o muncă mai ușoară, fiindu-i stabilit săptămâna de muncă 5 zile, cu zile de odihnă sâmbătă și duminică, cu regim de muncă în zi, în schimbul I și II, conform Regulamentului și Programului muncii în schimburi aprobate la unitate.

Totodată, instanța de apel constată că, ulterior emiterii Raportului de aptitudine profesională și a Fișei de aptitudine în muncă din 15 octombrie 2024, angajatorul Î.C.S. „Lear Corporation” S.R.L. a identificat și a propus reclamantului o funcție vacantă compatibilă cu recomandările medicale, și anume funcția de *cusător în industria ușoară,* însă Goja Grigorii a refuzat ocuparea acestei funcții, invocând motivul „vârstei”, fapt confirmat prin mențiunea aplicată pe notificarea din 23 octombrie 2024 (f.d. 50).

Prin urmare, instanța de apel constată că, angajatorul Î.C.S. „Lear Corporation” S.R.L. a acționat cu respectarea prevederilor legislației muncii, iar concedierea salariatului Goja Grigorii a avut la bază un motiv obiectiv și legal, determinat de starea sănătății acestuia și imposibilitatea exercitării în continuare a atribuțiilor corespunzătoare funcției deținute.

În acest context, argumentele apelantului Goja Grigorii expuse în cererea de apel precum că, Raportului de aptitudine profesională din 15 octombrie 2024 care a stat la baza emiterii ordinului de concediere nu a fost adus la cunoștință salariatului; concluziile medicului care a întocmit raportul nu conțin date referitor la starea sa de sănătate, iar medicul care a întocmit Raportul în ședința instanței de fond nu a putut explica în baza cărei concluzii medicale a întocmit acest Raport, Colegiul Civil le dă o apreciere critică.

Or, din materialele cauzei rezultă că Raportul de aptitudine profesională din 15 octombrie 2024 nu reprezintă un document medical izolat, ci a fost întocmit în baza examinării medicale periodice a salariatului, a fișei de aptitudine în muncă din aceeași dată, precum și a documentelor medicale existente în dosarul medical al acestuia, inclusiv a extrasului din secția de terapie a Spitalului Raional Ungheni și a evidenței dispensarice de la medicul de familie. În conținutul raportului sunt indicate expres afecțiunile de care suferă reclamantul, respectiv *****, *****, *****I *****, ***** și *****, fiind consemnată totodată evoluția progresivă a *****

Mai mult, concluziile raportului sunt în deplină concordanță cu constatările reflectate în fișa de aptitudine în muncă din aceeași dată, în care s-a stabilit că reclamantul/apelant Goja Grigorii este inapt pentru exercitarea funcției de croitor și s-a recomandat transferarea acestuia într-o funcție compatibilă cu starea sa de sănătate, cu excluderea efortului fizic greu și a muncii în ture de noapte.

Colegiul Civil reține că simpla afirmație a apelantului privind pretinsa necunoaștere a conținutului raportului nu este de natură să înlăture valoarea probatorie a acestuia, în lipsa unor probe care să demonstreze caracterul eronat, neautentic sau nelegal al documentului medical. De asemenea, apelantul Goja Grigorii nu a prezentat vreun raport medical alternativ, expertiză medicală sau alte înscrisuri emise de instituții medicale competente care să infirme concluziile specialistului în medicina muncii.

Prin urmare, Colegiul Civil apreciază că Raportul de aptitudine profesională din 15 octombrie 2024 constituie un document medical pertinent, concludent și suficient pentru a confirma necorespunderea reclamantului funcției deținute din cauza stării de sănătate, în sensul art. 86 alin. (1) lit. d) din Codul muncii.

Mai mult ca atât, instanța de apel nu poate accepta nici argumentul apelantului Goja Grigorii expus în cererea de apel precum că angajatorul urma să-l transfere la o muncă mai ușoară, care nu-i era contraindicată. Deși la momentul concedierii existau locuri vacante în funcția de cusător, de către angajator nu i-a fost propusă o asemenea funcție, iar propunerea a venit abia la data de 23 octombrie 2024, adică după eliberarea sa din funcție, or din conținutul actelor cauzei, rezultă cu certitudine că, obligația angajatorului de a propune un loc de muncă vacant compatibil cu starea de sănătate a salariatului a fost realizată anterior emiterii ordinului de concediere, prin examinarea posibilității reale de menținere a raporturilor de muncă și prin analiza recomandărilor medicale existente la acel moment.

Astfel, angajatorul Î.C.S. „Lear Corporation” S.R.L. începând cu anul 2022 a întreprins anterior măsuri de adaptare a condițiilor de muncă și de transfer al salariatului la o muncă mai ușoară, iar ulterior, în baza agravării stării de sănătate confirmate prin rapoartele medicale din anul 2024, s-a constatat imposibilitatea continuării exercitării funcției de croitor.

Mai mult ca atât din conținutul explicațiile oferite de angajatorul Î.C.S. „Lear Corporation” S.R.L. în prima instanță, se reține că la data emiterii ordinului de concediere angajatorul deși deținea 74 de funcții vacante de croitor, nici un din aceste nu corespundeau recomandărilor medicale oferite de medicul specialist în medicina muncii pentru Goja Grigorii, deoarece funcțiile vacante de croitor implică o activitate fizică, cu statul în picioare și fără posibilitatea adaptării tehnicei a acesteia.

Reorganizarea locului de muncă a fost posibil doar la data de 23 octombrie 2024 și îndată cu acesta reorganizarea a locului de muncă, lui Goja Grigorii i-a fost propusă funcția vacantă adaptată la starea acestuia de sănătate, care a refuzat-o din motivul „ vârstei”.

Astfel, în urma analizei ansamblu probelor administrate, Colegiul Civil concluzionează că angajatorul Î.C.S. „Lear Corporation” S.R.L. a respectat obligația de a examina posibilitatea angajării salariatului Goja Grigorii într-o funcție vacantă compatibilă cu recomandările medicale, însă, la data emiterii ordinului de concediere, nu exista o funcție corespunzătoare cerințelor de adaptare impuse de starea de sănătate a apelantului. Iar, simpla existență formală a unor posturi vacante de aceeași denumire nu este suficientă pentru a atrage obligația angajatorului de a le propune, atâta timp cât acestea presupuneau aceleași condiții de muncă declarate contraindicate din punct de vedere medical pentru apelantul Goja Grigorii, respectiv efort fizic, stat prelungit în picioare și lipsa posibilității de adaptare a locului de muncă.

În aceste circumstanțe, Colegiul Civil menționează că obligația legală a angajatorului prevăzută de legislația muncii nu se reduce la existența unor posturi vacante în organigramă, ci vizează existența unor locuri de muncă efectiv compatibile cu capacitatea de muncă a salariatului, astfel cum aceasta este stabilită prin documente medicale emise de instituțiile competente. Iar, o astfel de compatibilizare a fost posibilă abia ulterior, prin reorganizarea locului de muncă și identificarea unei funcții adaptate, propusă salariatului la 23 octombrie 2024.

Totodată, refuzul apelantului Goja Grigorii de a accepta funcția propusă ulterior, invocând un motiv subiectiv precum „vârsta”, confirmă lipsa disponibilității acestuia de a se încadra într-o soluție rezonabilă de menținere a raporturilor de muncă, împrejurare care nu poate fi imputată angajatorului Î.C.S. „Lear Corporation” S.R.L. și care nu afectează legalitatea actului de concediere contestat.

În consecință, Colegiul Civil constată că măsurile întreprinse de angajat Î.C.S. „Lear Corporation” S.R.L. față de salariatul Goja Grigorii privind concedierea în temeiul art. 86 alin. (1) lit. d) Codul muncii reprezintă o măsură proporțională, rezonabilă și conformă obligațiilor legale privind securitatea și sănătatea în muncă, întrucât, în raport cu probele administrate, angajatorul era ținut să acorde prioritate absolută protecției vieții și integrității fizice a salariatului, ca valori fundamentale ocrotite de lege și de ordinea juridică, inclusiv prin adaptarea sau, după caz, încetarea raporturilor de muncă atunci când continuarea acestora comportă riscuri semnificative pentru sănătate.

Prin urmare, în condițiile în care documentele medicale competente au stabilit inaptitudinea salariatului Goja Grigorii pentru funcția deținută, iar menținerea acestuia în continuare în funcție ar fi presupus expunerea la factori de risc

incompatibili cu starea sa de sănătate, angajatorul Î.C.S. „Lear Corporation” S.R.L. nu doar că a fost îndreptățit, ci și obligat să întreprindă măsuri privind propunerea unui loc de muncă adaptat (fapt ce a fost realizat) sau să înceteze raportul de muncă, în vederea prevenirii oricărei atingeri aduse dreptului fundamental la viață și integritate fizică.

În contextul celor menționate supra, Colegiul Civil consideră ca fiind întemeiate concluziile instanței de fond precum că prin emiterea ordinului de concediere angajatorul Î.C.S. „Lear Corporation” S.R.L. a prevenit riscurile care ar putea pune în pericol viața și sănătatea salariatului Goja Grigorii, deoarece expunerea acestuia la efort fizic, ar putea agrava starea sa de sănătate. Prin urmare, argumentele apelantului Goja Grigorii referitoare la caracterul neîntemeiat al concedierii nu pot fi reținute, deoarece se contrazise prin probele administrate în cauză.

Întrucât s-a constatat că cerința reclamantului/apelantului Goja Grigorii privind anularea ordinului de concediere este neîntemeiată și, în consecință, a fost respinsă, rezultă că și pretențiile acestuia referitoare la restabilirea în funcție, încasarea salariului pentru perioada absenței forțate de la locul de muncă, precum și repararea prejudiciului moral sunt neîntemeiate, deoarece aceste cerințe au un caracter accesoriu și sunt subordonate cerinței principale, motiv pentru care urmează aceeași soluție juridică ca și cerința de bază.

Astfel, în condiţia în care în ședința instanței de apel argumentele apelantul Goja Grigorii nu și-a găsit confirmare, prin urmare Colegiul Civil consideră necesar de a respinge cererea de apel declarată de avocatul Țurcanu Tudor în interesele lui Goja Grigorii cu menținerea hotărârea Judecătoriei Ungheni din 29 aprilie 2025.

Conducându-se de prevederile art. 385 lit. a) Codul de procedură civilă, completul de judecată al Colegiului civil și de contencios administrativ al Curții de Apel Nord, -

decide:

Respinge cererea de apel declarată de avocatul Țurcanu Tudor în interesele lui Goja Grigorii.

Menține hotărârea Judecătoriei Ungheni din 29 aprilie 2025, adoptată în cauza civilă la cererea de chemare în judecată înaintată de Goja Grigorii către ÎCS „Lear Corporation” SRL privind anularea ordinului de concediere, restabilirea la locul de muncă, încasarea salariului pentru perioada absenței forțate de la locul de muncă, încasarea prejudiciului moral.

Decizia este definitivă, fiind cu drept de recurs la Curtea Supremă de Justiție în termen de două luni de la comunicarea deciziei motivate, prin intermediul Curții Supreme de Justiție.

Preşedintele şedinţei, judecător **Elena Grumeza**

Judecătorii **Natalia Costaș** **Ivan Parii**