Prima instanţă: Judecătoria Chișinău, sediul Centru (Judecător V.Dodon)
Dosarul nr. 3a-2757/25
2-23088238-02-3a-09092025

**D E C I Z I E**

29 octombrie 2025 municipiul Chişinău

Completul specializat pentru examinarea acțiunilor în contencios administrativ al Colegiului civil, comercial și de contencios administrativ al Curții de Apel Centru

În componenţa:
Preşedintelui completului, judecătorul Sîrbu Victoria
Judecătorilor Cașcaval Andrei și Bagrin Lucia
Grefier Jumiga Tamara

examinând în ședință publică, cererea de apel depusă de către avocatul Iordachi Alexandru acționînd în interesele lui Dadu Constantin împotriva hotărârii Judecătoriei Chișinău, sediul Centru din 27 februarie 2025, în cauza de contencios administrativ la cererea de chemare în judecară depusă de Constantin Dadu împotriva Ministerului Agriculturii și Industriei Alimentare, cu terțul Victoria Adajuc privind anularea ordinului de concediere şi restabilirea în funcţie,

**A C O N S T A T A T:**

**Obiectul și temeiurile acțiunii deduse judecății:**

La 20 iunie 2023 reclamantul Constantin Dadu a depus cerere de chemare în judecată împotriva Ministerului Agriculturii și Industriei Alimentare, cu terțul Victoria Adajuc privind anularea ordinului de concediere şi restabilirea în funcție.

În motivarea acţiunii reclamantul indică, că IP „Institutul Ştiinţifico-Practic de Horticultura şi Tehnologii Alimentare” (în continuare - IŞPHTA) a fost creată, în temeiul hotărârii Guvernului RM nr. 761 din 24 iunie 2008 cu privire la optimizarea infrastructurii sferei științei şi inovării din sectorul agroalimentar.

Prin ordinul Ministrului Agriculturii şi Industriei Alimentare nr. 128 din 07 iulie 2008 cu privire la realizarea Hotărârii Guvernului nr. 761 din 24 iunie 2008, în funcția de director general interimar al IP „Institutul Ştiinţifico-Practic de Horticultura şi Tehnologii Alimentare” a fost numit reclamantul Constantin Dadu.

La 3 martie 2018 între Ministerul Agriculturii, Dezvoltării Regionale şi Mediului, în persoana ministrului, Liviu Volconovici, pe de o parte, şi Constantin Dadu, în calitate de director general interimar, pe de altă parte, a fost semnat contractul individual de muncă nr. 19, obiectul căruia îl constituie încredințarea atribuțiilor de organizare, conducere şi administrare a activității IP „Institutul Ştiinţifico-Practic de Horticultura şi Tehnologii Alimentare”.

Potrivit prevederilor exprese ale capitolului II „Durata contractului” din contractul

individual de muncă nr. 19 din 3 martie 2018, acesta este valabil din data semnării şi până la data desemnării prin concurs a directorului general a Instituției (IŞPHTA).

La 31 mai 2023, prin intermediul secretariatului IŞPHTA, reclamantul a fost invitat la Ministerul Agriculturii şi Industriei Alimentare sub pretextul că ar fi așteptat de ministru pentru ora 11:30. Prezentându-se la data şi ora stabilită, i s-a comunicat că dl ministru este plecat la Parlament şi că urmează să-l aștepte. La scurt timp, în antecamera ministrului de către şeful interimar al Secției juridice, Vasilii Dogotari i-a fost adus la cunoștință Ordinul Ministrului Agriculturii şi Industriei Alimentare nr. 266p din 30 mai 2023, potrivit căruia a fost concediat din funcția de director general interimar al IP „Institutul Ştiinţifico-Practic de Horticultură şi Tehnologii Alimentare” în temeiul art. 82 lit. i) din Codul muncii.

Consideră reclamantul că respectivul ordin de concediere este lipsit de temei juridic, fiind emis cu încălcarea normelor de drept material, motiv din care urmează a fi anulat, cu dispunerea restabilirii lui în funcția deținută.

Conform prevederilor art. 134 alin. (2) din Codul cu privire la știință şi inovare nr. 259 din 15 iulie 2004, conducerea organizației de drept public din domeniile cercetării şi inovării se alege de fondator pe bază de concurs.

Întru executarea acestei prevederi legale, prin ordinul Ministerului Agriculturii şi Industriei Alimentare nr. 18 din 01 februarie 2013 a fost aprobat Regulamentul despre organizarea şi desfășurarea concursului pentru ocuparea funcției de director al instituției publice din sfera științei şi inovării, faţă de care Ministerul exercită calitatea de fondator.

Potrivit pct. 3 al hotărârii Guvernului nr. 761 din 24 iunie 2008, pentru realizarea procedurii de reorganizare, Ministerul Agriculturii şi Industriei Alimentare, de comun acord cu Academia de Științe a Moldovei va desemna directorul general-interimar al instituției nou-create, până la alegerea conducătorului acesteia, prin concurs, în conformitate cu prevederile legislației în vigoare.

La caz, prin Ordinul Ministrului Agriculturii şi Industriei Alimentare nr. 128 din 7 iulie 2008 şi contractul individual de muncă nr. 19 din 03 martie 2018, reclamantului Constantin Dadu i-a fost încredințată exercitarea atribuțiilor de organizare, conducere şi administrare a activității IŞPHTA până la data desemnării, prin concurs, a directorului general a Instituției.

Precizează că în rezultatul cârorva concursuri eșuate Ministerul Agriculturii şi Industriei Alimentare nu a reușit până la data depunerii cererii de chemare în judecată să desemneze în modul stabilit de lege, prin concurs, un conducător al IP „Institutul Ştiinţifico-Practic de Horticultura şi Tehnologii Alimentare”.

Așadar, prin instituirea interimatului s-a urmărit asigurarea continuității exercitării atribuțiilor conducătorului organizației de drept public din domeniile cercetării şi inovării, care, în virtutea caracterului lor special, nu permit intermitențe.

Consideră că contractul individual de muncă semnat cu reclamant nu putea să înceteze din motivul atingerii de către reclamant a vârstei de 65 de ani, așa cum nemotivat şi ilegal a indicat pârâtul în ordinul contestat, din cauza normei speciale enunțate la pct. 3 al hotărârii Guvernului nr. 761 din 24 iunie 2008 şi capitolului II al contractului individual de muncă nr. 19 din 3 martie 2018, norme care, examinate prin

prisma art. 43 al Constituției Republicii Moldova şi art. 5-6 ale Codului muncii, instituie obligația pârâtului, în calitate de angajator, de a asigura realizarea acestui drept al reclamantului.

Mai mult decât atât, temeiul de drept reținut de angajator este combătut prin însăși acțiunile pertinente ale pârâtului, avându-se în vedere că potrivit buletinului de identitate al reclamantului, acesta a atins vârsta de 65 de ani la 20 februarie 2020, dată la care angajatorul nu a emis un ordin corespunzător în conformitate cu prevederile art. 81 alin. (3) Codul muncii. Astfel, din data când Constantin Dadu a împlinit vârsta de 65 au trecut mai mult de 3 ani şi 3 luni, perioadă în care reclamantul şi-a exercitat atribuțiile de conducător interimar al IŞPHTA, stare de fapt acceptată şi necontestată de către angajator.

În pofida prevederilor normative citate, pârâtul a revocat unilateral şi nemotivat reclamantul de la exercitarea interimatului funcției de director generai al IŞPHTA şi a desemnat ilegal o altă persoană în acest scop, deși normele legale enunțate prevăd expres persoana în favoarea căreia urmează a fi instituit interimatul funcției de conducător al IŞPHTA până la desfăşurarea concursului, şi anume în favoarea reclamantului, Constantin Dadu, care a fost desemnat prin Ordinul Ministrului Agriculturii şi Industriei Alimentare nr. 128 din 07 iulie 2008, de comun acord cu Academia de Științe a Moldovei, ordin care a fost emis anume în temeiul şi în vederea realizării prevederilor pct. 3 din hotărârea Guvernului nr. 761 din 24 iunie 2008.

În context, evidențiază necesitatea respectării principiului legalității, această exigență fiind instituită nu doar pentru indivizi, dar în mod egal şi pentru autoritățile publice şi private. În măsura în care legalitatea vizează actele agenților publici, exigența este ca aceştia să acționeze în limita atribuțiilor care le-au fost conferite (§42, Raportul privind preeminența dreptului, adoptat de Comisia de la Veneția la cea de-a 86 sesiune). Or, potrivit art. 10 alin. (2) lit. a) şi b) Codul muncii, angajatorul este obligat să respecte legile şi alte acte normative, clauzele contractului colectiv de muncă şi ale convențiilor colective, să respecte clauzele contractelor individuale de muncă.

În consecință, consideră că omisiunea pârâtului de a pune în aplicare dispozițiile pct. 3 al Hotărârii Guvernului nr. 761 din 24 iunie 2008 şi capitolului II al contractului individual de muncă nr.19 din 3 martie 2018 şi, astfel, de a asigura dreptul la muncă oferit reclamantului de aceste norme speciale, constituie o încălcare a drepturilor fundamentale ale acestuia, motiv din care ordinul de concediere contestat este contrar Legii şi urmează a fi anulat. Subsecvent, urmează a fi anulat şi ordinul ulterior al pârâtului nr. 293p din 14 iunie 2023 privind desemnarea în funcția de director general-interimar al IŞPHTA a dnei Victoria Adajuc, deoarece realizarea interimatului urma a fi asigurată de reclamant, după cum a argumentat supra.

În conformitate cu prevederile art. 89 alin. (2) Codul Muncii, la examinarea litigiului individual de muncă de către instanţa de judecată, angajatorul este obligat să dovedească legalitatea şi să indice temeiurile transferării sau eliberării din serviciu a salariatului. Astfel, în cazul soluționării litigiilor de muncă, sarcina probațiunii îi revine angajatorului, care este obligat să dovedească temeinicia şi legalitatea acțiunilor sale. Cu alte cuvinte „caracterul ilegal” al acțiunilor angajatorului se prezumă până la proba

contrară, acesta fiind obligat să probeze legalitatea actelor sale şi lipsa vinovăției.

În speţă, la emiterea ordinului de concediere pârâtul nu a motivat şi nici nu a invocat prevederea legală în confirmarea necesității şi legalității concedierii reclamantului şi numirii dnei Adajuc Victoria în funcția de director general-interimar al IŞPHTA, până la desfăşurarea unui concurs în condiţiile legii.

Mai mult decât atât, Ordinul nr. 266p din 30 mai 2023 nu denotă acordul Academiei de Științe a Moldovei privind revocarea reclamantului Dadu Constantin de la exercitarea interimatului funcției de conducător al IŞPHTA şi nici acordul desemnării în acest scop a intervenientului accesoriu Victoria Adajuc, cerință obligatorie impusă de norma specială inserată la pct. 3 al hotărârii Guvernului nr. 761 din 24 iunie 2008.

Referindu-se nemijlocit la temeiul de drept reținut de către pârât întru justificarea concedierii, reclamantul precizează că exercitarea funcției în regim de interimat implică, sub aspectul numirii/revocării, un regim juridic diferențiat faţă de funcțiile ocupate prin concurs organizat în condiţiile Codului cu privire la știință şi inovare şi Regulamentului despre organizarea şi desfăşurarea concursului pentru ocuparea funcției de director al instituției publice din sfera științei şi inovării, faţă de care Ministerul exercită calitatea de fondator. Or, ocuparea temporară a unui post de conducere vacant, pentru o perioadă determinată specifică regimului de interimat, fără a parcurge etapele stabilite prin lege pentru accederea în funcție, nu presupune conferirea acelorași garanții pentru respectivul salariat. Aceasta pentru că prin actul de numire temporară, nu s-au creat drepturi definitive în favoarea celui numit, iar funcția de director general-interimar poate fi revocată/încetată oricând, însă nu mai devreme de petrecerea concursului pentru ocuparea funcției de director al IP „Institutul Ştiinţifico-Practic de Horticultură şi Tehnologii Alimentare” şi numirea unui conducător.

Prin urmare, consideră reclamantul Dadu Constantin că reieșind din prevederile legale enunțate şi având în vedere faptul că pârâtul, contrar prevederilor pct. 3 al hotărârii Guvernului nr. 761 din 24 iunie 2008 şi capitolului II al contractului individual de muncă nr. 19 din 03 martie 2018, aplicate în coroborare cu prevederile art. 43 al Constituției Republicii Moldova şi art. art. 5, 6 ale Codului muncii, pârâtul în calitate de angajator nu şi-a îndeplinit obligațiile privind continuarea raporturilor de muncă până la alegerea conducătorului IŞPHTA, prin concurs, în conformitate cu prevederile legislației în vigoare, urmează a fi constată încălcarea dreptului la muncă al reclamantului şi dispusă anularea ordinului Ministrului Agriculturii şi Industriei Alimentare Cu privire la personal nr. 266p din 30 mai 2023 privind concedierea lui din funcția de director general interimar al IP „Institutul Ştiinţifico-Practic de Horticultură şi Tehnologii Alimentare”, precum şi anularea Ordinului nr. 293p din 14 iunie 2023 Cu privire la personal, ca fiind contrare legii.

În altă ordine de idei, menționează că pârâtul urma să indice în motivarea ordinului de concediere temeiurile esențiale de drept şi de fapt pe care le-a luat în considerare pentru decizia sa, adică motivul legal pentru încetarea contractului individual de muncă şi oportunitatea emiterii ordinului de concediere. În motivarea ordinului nr. 266p din 30 mai 2023 pârâtul a invocat încetarea contractului individual de muncă cu referire la temeiurile prevăzute la art. 81 alin. (3) şi art. 82 lit. i) ale Codului muncii, precum şi la prevederile

art. 32 alin. (5) din Legea nr. 98/2012 privind administrația publică centrală de specialitate, invocând circumstanțe ce nu depind de voința părţilor art. 81 alin. (1) lit. a) Codul muncii. Cu toate acestea, pârâtul a dispus „*concedierea*” reclamantului, care reprezintă o instituție juridică diferită şi temei legal distinct de încetare a contractului individual de muncă (la inițiativa angajatorului) - art. 81 alin. (1) lit. a) Codul muncii.

Reclamantul Dadu Constantin menționează că, dispunând concedierea din 31 mai 2023, angajatorul a omis să expună concret temeiul legal al concedierii din lista celor expres şi limitativ reglementate la art. 86 alin. (1) Codului muncii, fapt ce denotă că pârâtul a comis o încălcare vădită a cerințelor imperative ale Codului muncii.

În speţă, ca rezultat al motivării defectuoase, inclusiv a discrepanțelor vădite dintre partea descriptivă şi partea dispozitivă, precum şi neindicarea temeiului legal de concediere, ordinul nr. 266p din 30 mai 2023 este viciat şi afectat de nulitate.

Remarcă şi faptul că legislația muncii, în scopul asigurării stabilității raporturilor de muncă, prevede garanții menite să împiedice comportamentul abuziv al angajatorilor, printre care foarte important este stricta reglementare a condițiilor de încetare a contractului individual de muncă.

Potrivit art. 264 din Codul muncii, legislatorul a stabilit garanțiile şi condiţiile minime în caz de încetare a contractului individual de muncă încheiat cu conducătorul unității: adoptarea unui ordin motivat de către organului competent, preavizarea în scris a conducătorului unității cu o lună înainte şi achitarea compensației. Totodată, conform art. 258 alin. (1) din Codul muncii, prevederile sus-indicate se aplică conducătorilor tuturor unităților, cu excepția cazurilor când conducătorul (angajatorul) este concomitent şi proprietar al unității.

Așadar, reieșind din prevederile art. 264 al Codului muncii, în caz de încetare a contractului individual de muncă încheiat cu conducătorul unității în baza ordinului (dispoziției, deciziei, hotărârii) organului abilitat sau al proprietarului unității (art. 263 lit. b), în lipsa unor acţiuni sau inacțiuni culpabile, conducătorul este preavizat în scris cu o lună înainte, fapt, de asemenea, omis de către pârât, ceea ce atrage necondiționat ilegalitatea ordinului de concediere contestat.

Conform art. 89 alin. (1) Codul muncii, salariatul transferat nelegitim la o altă muncă sau eliberat nelegitim din serviciu poate fi restabilit la locul de muncă prin negocieri directe cu angajatorul, iar în caz de litigiu – prin hotărâre a instanţei de judecată.

Așadar, constatarea ilegalității concedierii salariatului este succedată de dispunerea restabilirii acestuia în funcția deținută anterior concedierii. Or, repunerea părţilor în situația anterioara emiterii actului de concediere constituie una dintre măsurile cele mai indicate şi firești de restabilire a legalității, de apărare eficientă a dreptului la munca. Ea reprezintă o adevărată reparare integrală, implicând reîncadrarea în funcția exercitată anterior.

Astfel, consideră reclamantul Dadu Constantin că urmează a fi restabilit în funcția deținută anterior. Totodată, conform art. 330 alin. (1) lit. b) Codul muncii, angajatorul este obligat să compenseze persoanei salariul pe care aceasta nu l-a primit, în toate

cazurile privării ilegale de posibilitatea de a munci. Aceasta obligație survine, în particular, în caz de eliberare ilegală din serviciu sau transfer ilegal la o alt munca.

Potrivit adeverinței eliberate de Serviciul resurse umane al IP „Institutul Ştiinţifico-Practic de Horticultură şi Tehnologii Alimentare" salariul lunar al reclamantului constituia 28 433,0 lei.

Prin urmare, din contul Ministerului Agriculturii și Industriei Alimentare, în beneficiul reclamantului Dadu Constantin urmează a fi încasat salariul mediu în mărime de 28 433,0 lei lunar, pentru perioada absenței forțate de la locul de muncă, începând cu data de 01 iunie 2023.

În continuare, art. 90 alin. (2) lit. c) Codul muncii prevede că repararea de către angajator a prejudiciului cauzat salariatului constă în compensarea prejudiciului moral cauzat salariatului.

Conform art. 90 alin. (3) Codul muncii, mărimea reparării prejudiciului moral se determină de către instanţa de judecată, ținându-se cont de aprecierea dată acțiunilor angajatorului, dar nu poate fi mai mică decât un salariu mediu lunar al salariatului.

În corespundere cu art. 329 alin. (1) şi (2) Codul muncii, angajatorul este obligat să repare integral prejudiciul material şi cel moral cauzat salariatului în legătură cu îndeplinirea de către acesta a obligațiilor de muncă, în cazul discriminării salariatului la locul de muncă sau ca rezultat al privării ilegale de posibilitatea de a munci, dacă prezentul cod sau alte acte normative nu prevăd altfel. Prejudiciul moral se repară în formă bănească sau într-o altă formă materială determinată de părţi. Litigiile şi conflictele apărute în legătură cu repararea prejudiciului moral se soluționează de instanţa de judecată, indiferent de mărimea prejudiciului material ce urmează a fi reparat.

Raportând dispozițiile normelor citate la circumstanțele cauzei, se constată că privarea ilicită a reclamantului de posibilitatea de a-şi exercita atribuțiile de muncă şi de a- şi câștiga surse pentru întreținerea sa, i-au cauzat cert acestuia suferințe psihice, ceea ce constituie temei pentru repararea prejudiciului moral conform art. 2036 alin. (1) Cod civil, acestea fiind manifestate în forma emoțiilor negative, retrăirilor, stresului, etc. atribuite şi de jurisprudența CtEDO ca fiind elemente ale suferințelor morale cauzate persoanei (cauza Sommerfeld c. Germaniei). Astfel, în speţă, se întrunesc temeiurile legale pentru obligarea angajatorului de a compensa şi prejudiciul moral cauzat salariatului prin concedierea ilicită a acestuia, avându-se în vedere încălcările comise, întinderea acestora şi caracterul suferințelor cauzate salariatului.

Reieșind din principiul compensării echitabile şi rezonabile a prejudiciului moral, consideră necesar de încasa din contul Ministerului Agriculturii şi Industriei Alimentare, în beneficiul reclamantului Constantin Dadu, prejudiciul moral în mărimea a trei salarii medii lunare, în mărime de 85 299,0 lei. Această sumă poate fi considerată o compensare ce ar aduce o satisfacție echitabila reclamantului, fiind una corelativă şi cu practica judiciară în cazuri similare. Or, în mod absolut firesc, Dadu Constantin a suportat un prejudiciu moral exprimat prin sentimente de frustrare, cauzate de caracterul intenționat şi cinic al acțiunilor pârâtului, comise cu încălcarea vădită a legislației; sentimente de anxietate, stres, neliniște, perturbare a vieții, disconfort şi îngrijorare, imposibilitatea de a

munci şi de a continua modul obișnuit de trai, sentimente de frustrare, frică, nedreptate şi umilință, afectare psiho-emoţională, etc.

În conformitate cu art. 94 alin. (1) Cod de procedură civilă, instanţa judecătorească obligă partea care a pierdut procesul să plătească, la cererea părţii care a avut câștig de cauză cheltuielile de judecată.

Potrivit art. 82 Cod de procedură civilă, cheltuielile de judecată se compun din taxa de stat şi din cheltuielile de judecare a cauzei.

Iar, reieșind din prevederile art. 90 lit. i) Cod de procedură civilă, din cheltuielile de judecare a cauzei fac parte şi cheltuielile de asistență juridică.

Astfel, odată cu admiterea acţiunii, din contul pârâtului urmează a fi încasate şi cheltuielile de asistență juridică suportate în legătură cu soluționarea prezentei pricini, mărimea cărora va fi concretizată pe parcurs, în dependență de evoluția procedurilor judiciare şi volumul de muncă depus de avocat.

Conform art. 353 Codul muncii, salariații sau reprezentanții acestora care se adresează în instanțele de judecată cu cereri de soluționare a litigiilor şi conflictelor ce decurg din raporturile prevăzute la art.348 (inclusiv pentru a ataca hotărârile şi deciziile judecătorești privind litigiile şi conflictele vizate) sânt scutiți de plata cheltuielilor judiciare (a taxei de stat şi a cheltuielilor legate de judecarea pricinii).

Conform art. 355 alin. (1) lit. a) Codul muncii, cererea privind soluţionarea litigiului individual de muncă se depune în instanţa de judecată în termen de 3 luni de la data când salariatul a aflat sau trebuia să afle despre încălcarea dreptului său.

Astfel, prezenta cerere de chemare în judecată este întemeiată şi depusă în termenul stabilit de lege, motiv din care urmează a fi admisă în tot.

În drept, în conformitate cu prevederile art. 5, 7, 33, 38, 166 şi 167 din Codul de procedură civilă, reclamantul Dadu Constantin solicită:

*- anularea Ordinului Ministerului Agriculturii şi Industriei Alimentare Cu privire la personal nr. 266p din 30 mai 2023 privind concedierea lui Dadu Constantin din funcția de director general-interimar al Instituției Publice „Institutul Ştiinţifico-Practic de Horticultură şi Tehnologii Alimentare”;*

*- anularea Ordinului Ministerului Agriculturii şi Industriei Alimentare Cu privire la personal nr. 293p din 14 iunie 2023 privind numirea dnei Adajuc Victoria în funcția de director general-interimar al Instituției Publice „Institutul Ştiinţifico-Practic de Horticultura şi Tehnologii Alimentare”;*

*- restabilirea în funcția deținută, încasarea din contul Ministerului Agriculturii şi Industriei Alimentare al RM a salariului mediu, în mărime de 28 433,0 lei lunar, pentru perioada absenței forțate de la muncă, începând cu data de 01 iunie 2023, inclusiv;*

*- încasarea din contul Ministerului Agriculturii şi Industriei Alimentare al RM a prejudiciului moral cauzat în mărime de 85 299,0 lei;*

*-încasarea din contul Ministerului Agriculturii şi Industriei Alimentare al RM a cheltuielilor pentru asistență juridică acordată de avocat, mărimea cărora va fi concretizată pe parcursul examinării cauzei, hotărârea, în partea ce ține de restabilirea la lucru;*

*-încasarea unui salariu mediu lunar pentru absență forțată de la lucru, să fie pusă în executare imediat.*

**Soluția instanței de fond:**

Prin hotărârea Judecătoriei Chișinău, sediul Centru din 27 februarie 2025, s-a respins acțiunea de contencios administrativ intentată la cererea de chemare în judecată depusă de Dadu Constantin împotriva Ministerului Agriculturii și Industriei Alimentare, cu terțul Victoria Adajuc privind anularea Ordinului Ministerului Agriculturii şi Industriei Alimentare nr. 266p din 30 mai 2023 Cu privire la personal, anularea Ordinului Ministerului Agriculturii şi Industriei Alimentare nr. 293p din 14 iunie 2023 Cu privire la personal, restabilirea în funcția de director general interimar al Instituției Publice „Institutul Ştiinţifico-Practic de Horticultură și Tehnologii Alimentare", încasarea salariului pentru perioada absenței forțate de la muncă, încasarea prejudiciul moral cauzat și cheltuielilor pentru asistență juridică, ca fiind neîntemeiată.

**Calea de atac exercitată:**

Nefiind de acord cu hotărârea primei instanțe, la 13 martie 2025, avocatul Iordachi Alexandru acționînd în interesele lui Dadu Constantin a declarat apel, solicitând admiterea cererii de apel, casarea integrală a hotărârii Judecătoriei Chișinău, sediul Centru din 27 februarie 2025, cu emiterea unei noi hotărâri de admitere a cererii de chemare în judecată.

La 10 septembrie 2025, avocatul Iordachi Alexandru acționînd în interesele lui Dadu Constantin a prezentat instanței de apel motivarea apelului (f. d. 176-187).

În motivarea cererii de apel, partea apelantă a invocat că soluţia instanţei de fond este una greşită, rezultată din aprecierea superficială a materialului probator. Or, circumstanţele importante pentru soluţionarea cauzei, pe care prima instanţă le-a considerat constatate, nu au fost dovedite cu probe veridice şi suficiente. Instanţa de fond nu a dat o apreciere corectă circumstanţelor de fapt şi de drept ale cauzei şi a aplicat eronat normele de drept material, adoptând o hotărâre nefondată.

Susține că la adoptarea hotărârii apelate, prima instanţa a admis încălcarea esenţială a normelor de drept procedural, exprimată prin examinarea formală şi omisiunea de a verifica temeinicia pretenţiilor reclamantului; neelucidarea pe deplin a circumstanţelor cauzei; aprecierea insuficientă a probelor şi a unor circumstanţe evidente ale cauzei; însuşirea şi acceptarea obiecţiilor pârâtului fără o examinare corespunzătoare etc., întemeindu-şi concluziile pe probe şi circumstanţe care nu au fost constatate şi elucidate pe deplin.

Aderent, argumentelor reiterate din acțiunea sa, partea apelantă a mai precizat şi faptul că, în rezultatul cârorva concursuri eşuate, Ministerul Agriculturii şi Industriei Alimentare nu a reuşit, până la data depunerii cererii de chemare în judecată, să desemneze în modul stabilit de lege, prin concurs, un conducător al Instituţiei Publice „Institutul Ştiinţifico - Practic de Horticultura şi Tehnologii Alimentare".

Afirmă că prin instituirea interimatului funcţiei deţinute de reclamant, s-a urmărit asigurarea continuităţii exercitării atribuţiilor conducătorului organizaţiei de drept public

din domeniile cercetării şi inovării, care, în virtutea caracterului lor special, nu permit intermitenţe. Din aceste motive, contractul individual de muncă semnat cu apelantul nu putea să înceteze din motivul atingerii de către reclamant a vârstei de 65 de ani, aşa cum nemotivat şi ilegal a indicat autoritatea publică intimată în ordinul contestat, din cauza normei speciale enunţate la pct. 3 al hotărârii Guvernului nr. 761 din 24 iunie 2008 şi capitolului II al contractului individual de muncă nr.19 din 03 martie 2018, norme care, examinate prin prisma art. 43 al Constituţiei Republicii Moldova şi art. 5-6 ale Codului muncii, instituie obligaţia intimatului, în calitate de angajator, de a asigura realizarea acestui drept al apelantului.

La acest aspect, consideră că instanţa de fond a reţinut eronat că art. 82 lit. i) din Codul muncii permite încetarea de drept a raporturilor de muncă la atingerea de către angajat a vârstei de 65 de ani şi că această normă prevalează asupra prevederilor pct. 3 din hotărârea Guvernului nr. 761 din 24 iunie 2008, precum şi ale contractului individual de muncă (cap. II). Or, conform principiului de drept „lex specialis derogat legi generali", norma specială prevalează asupra normei generale. Hotărârea Guvernului nr. 761 din 24 iunie 2008 (pct. 3) stabileşte expres că directorul general-interimar va fi numit de comun acord cu Academia de Ştiinţe a Moldovei şi îşi va exercita atribuţiile „până la alegerea unui nou conducător, prin concurs, organizat în condiţiile legii". Contractul individual de muncă nr.19 din 03 martie 2018 (cap. II) reia acest regim juridic.

În viziunea părții apelante, prima instanţă a apreciat formal norma specială ca fiind subordonată celei generale, fără să constate că aceasta ar fi fost abrogată expres sau implicit. Or, Legea nr. 98/2012 invocată de instanţă reglementează alte aspecte (desemnarea ulterioară), nu abrogă expres dispoziţiile speciale tranzitorii instituite prin actele normative citate supra. Prin urmare, în lipsa unei abrogări, actul special continua să se aplice, iar ordinul contestat este lovit de nulitate întrucât nu respectă cadrul normativ special. Instanţa de fond a minimalizat eronat şi nemotivat această garanţie, considerând că urmează a fi aplicate prevederile Codul muncii. Însă, conform prevederilor art. 11 alin. (1) şi (2) din Codul muncii, nivelul minim al drepturilor şi garanţiilor de muncă pentru salariaţi se stabileşte de prezentul cod şi de alte acte normative ce conţin norme ale dreptului muncii. Contractele individuale de muncă, contractele colective de muncă şi convenţiile colective pot stabili pentru salariaţi drepturi şi garanţii de muncă suplimentare la cele prevăzute de prezentul cod şi de alte acte normative. Aşadar, respectiva clauză contractuală a fost o condiţie esenţială a exercitării funcţiei preluate. Ea a fixat durata raportului juridic de muncă. Instanţa a interpretat abuziv această clauză ca fiind subordonată normei generale, din moment ce aceasta constituie o garanţie de muncă care prevalează.

Mai mult decât atât, temeiul de drept reţinut de autoritatea publică intimată este combătut prin însăşi acţiunile concludente ale acesteia, avându-se în vedere că apelantul a atins vârsta de 65 de ani la 20 februarie 2020, dată la care nu a fost emis un ordin corespunzător în conformitate cu prevederile art. 81 alin. (3) Codul muncii. Astfel, din momentul când reclamantul a împlinit vârsta de 65 ani şi până la concediere au trecut mai mult de 3 ani şi 3 luni, perioadă în care Dadu Constantin şi-a exercitat corespunzător atribuţiile de conducător interimar al IŞPHTA, stare de fapt acceptată fără obiecţii de

către fondator. Continuarea raportului de muncă pe o perioadă lungă după împlinirea vârstei legale creează o aşteptare legitimă că raportul se va menţine până la alegerea noului conducător prin concurs. Încetarea tardivă a raporturilor de muncă, după o perioadă de pasivitate, este arbitrară şi disproporţionată. În pofida prevederilor normative citate, intimatul a înlăturat arbitrar şi nemotivat apelantul de la exercitarea interimatului funcţiei de director general al IŞPHTA şi a desemnat ilegal o altă persoană în această funcţie, deşi actele normative enunţate prevăd expres persona în favoarea căreia urmează a fi instituit interimatul funcţiei de conducător al IŞPHTA până la desfăşurarea concursului, şi anume apelantul Dadu Constantin, care a fost desemnat prin ordinul Ministrului Agriculturii şi Industriei Alimentare nr.128 din 07 iulie 2008, de comun acord cu Academia de Ştiinţe a Moldovei, ordin care a fost emis anume în temeiul şi în vederea realizării prevederilor pct. 3 din hotărârea Guvernului nr.761 din 24 iunie 2008. Ordinul contestat nu dovedeşte nici faptul că autoritatea publică intimată a consultat Academia de Ştiinţe a Moldovei. Instanţa de fond a considerat eronat că cerinţa ar fi fost depăşită prin Legea nr. 98/2012, fără a demonstra că aceasta a abrogat expres dispoziţiile speciale inserate la pct. 3 din hotărârea Guvernului nr. 761 din 24 iunie 2008. Prima instanţă nu a ţinut cont nici de faptul că, la emiterea actului administrativ contestat, nu a fost respectat principiul legalităţii, exigenţă care a fost instituită nu doar pentru indivizi, dar în mod egal şi pentru autorităţile publice şi private.

Mai notează că în motivarea ordinului nr. 266p din 30 mai 2023, intimatul a invocat încetarea contractului individual de muncă cu referire la temeiurile prevăzute la art. 81 alin. (3) şi art. 82 lit. i) ale Codului muncii, invocând circumstanţe ce nu depind de voinţa părţilor art. 81 alin. (1) lit. a) Codul muncii. Cu toate acestea, intimatul a dispus concedierea apelantului, care reprezintă o instituţie juridică diferită şi constituie temei distinct de încetare a contractului individual de muncă (la iniţiativa angajatorului) - art. 81 alin. (1) lit. b) Codul muncii.

Relevă că, dispunând concedierea din 31 mai 2023 a apelantului Dadu Constantin, fondatorul a omis să expună concret temeiul legal al concedierii din lista celor expres şi limitativ reglementate de lege - art. 86 alin. (1) lit. a) - z), fapt ce denotă că intimatul a comis o încălcare vădită a cerinţelor imperative ale legislaţiei la emiterea actului contestat.

Remarcă şi faptul că, legislaţia muncii, în scopul asigurării stabilităţii raporturilor de muncă, prevede garanţii menite sa împiedice comportamentul abuziv al angajatorilor, printre care foarte important este stricta reglementare a condiţiilor de încetare a contractului individual de muncă.

Menţionează la caz şi faptul că, la emiterea ordinului nr. 266p din 30 mai 2023, cu privire la concedierea reclamantului, nu a fost consultată opinia organului sindical al unităţii, deşi Dadu Constantin este membru de sindicat, în aşa mod fiind încălcate şi prevederile art. 87 alin. (1) din Codul muncii. Mai mult decât atât, ordinul nr. 266p din 30 mai 2023 nu denotă nici acordul Academiei de Ştiinţe a Moldovei privind revocarea apelantului Dadu Constantin de la exercitarea interimatului funcţiei de conducător al IŞPHTA, şi nici acordul desemnării în acest scop a intervenientului accesoriu Adajuc Victoria, cerinţă obligatorie impusă de norma specială inserată la pct. 3 al hotărârii

Guvernului nr. 761 din 24 iunie 2008. La caz, întru justificarea acţiunilor absolut arbitrare ale autorităţii publice intimate, nu poate fi reţinut ordinul nr. 617p din 24 octombrie 2023, cu privire la modificarea ordinului nr. 266p din 30 mai 2023, prin care, după ce a luat cunoştinţă cu motivarea cererii de chemare în judecată a reclamantului, a substituit retroactiv cuvântul „concediază" de la pct. cu textul „încetează raporturile de muncă în circumstanţe ce nu depind de voinţa părţilor". Or, respectivul ordin nu mai putea produce de principiu nici un efect asupra situaţiei juridice definitive a reclamantului Dadu Constantin, care a fost absolut ilegal şi nemotivat concediat încă la 30 mai 2023. La fel, modificarea ulterioară nu poate retroactiva pentru a corecta vicii ce afectează nulitatea actului administrativ.

Mai indică că contrar normelor legale, reclamantul nu a fost audiat până la emiterea actului defavorabil, iar decizia emisă în privinţa sa nu este motivată, deoarece din conţinutul acesteia nu sunt identificabile temeiurile esenţiale de drept şi de fapt pe care le-a luat în consideraţie autoritatea publică la concedierea sa. Aici nu poate fi reţinută motivarea sumară şi tendenţioasă a instanţei de fond, cum că această încălcare a prevederilor de procedură nu duce la nulitatea actului administrativ individual, fiind neînsemnată, iar audierea necesară a participantului s-ar fi făcut ulterior. Instanţa a prezentat faptele ca pe o neglijenţă a reclamantului. În primul rând, apelantul nu a recepţionat mesajul electronic pretins a fi expediat de juristul ministerului la 17 octombrie 2024, în cel de-al doilea rând, nu este clar ce drept ar fi avut persoana fizică Dogotari Vasilii, chiar fiind angajat în funcţie de jurist al autorităţii publice intimate, să-i expedieze scrisori apelantului şi să-i înainteze anumite solicitări. Ori, la acea dată, Dadu Constantin nu se afla în relaţii de muncă, implicit de subordonare cu Ministerul Agriculturii şi Industriei Alimentare, fiind concediat prin ordinul contestat. Este de neînţeles în general sensul juridic al unei asemenea solicitări, din moment ce destinatarul era deja concediat, iar ordinul de concediere - contestat în instanţa de judecată, motiv din care explicaţiile sale erau absolut irelevante, nefiind în măsură să influenţeze în vreun fel situaţia sa juridică.

Relevă că actul contestat nu este motivat, ceea ce nu acordă protecţie împotriva arbitrariului, or, în situaţia în care, potrivit legii, actul administrativ defavorabil urma a fi motivat, însă, în speţă, motivarea lipseşte, cererea de chemare în judecată reprezintă unicul mijloc de apărare, care trebuie să acorde o protecţie efectivă, ci nu iluzorie, în scopul neadmiterii încălcării dreptului reclamantului la un recurs efectiv combinat cu obligaţia autorităţilor de a-şi motiva decizia.

**Poziția intimatului pe marginea apelului**

La 15 octombrie 2025, Ministerul Agriculturii și Industriei Alimentare a depus referință asupra cererii de apel, solicitând respingerea apelului și menținerea hotărârii instanței de fond.

**Admisibilitatea apelului:**

Potrivit fișei de repartizare a dosarului, la 9 septembrie 2025, prin intermediul Programului Integrat de Gestionare a Dosarelor, cauza de contencios administrativ a fost

repartizată spre examinare în ordine de apel, în mod automat-aleatoriu judecătorului raportor Bagrin Lucia.

În conformitate cu prevederile art. 236 alin. (1) din Codul administrativ, instanța de apel examinează din oficiu admisibilitatea apelului.

Potrivit art. 232 alin. (1) din Codul administrativ, apelul se depune la instanţa de judecată care a emis hotărârea contestată în termen de 30 de zile de la pronunţarea dispozitivului hotărârii, dacă legea nu stabileşte un termen mai mic. Instanţa de judecată care a emis hotărârea contestată transmite neîntârziat apelul împreună cu dosarul judiciar, după motivarea hotărârii, instanţei de apel.

Din materialele cauzei rezultă că dispozitivul hotărârii Judecătoriei Chișinău, sediul Centru, a fost pronunțat public la 27 februarie 2025, iar cererea de apel a fost depusă la 13 martie 2025 (f. d. 159-160). Astfel, Completul judiciar constată că apelul a fost depus în termenul legal.

Conform art. 232 alin. (2) din Codul administrativ, motivarea apelului se prezintă la instanţa de apel în termen de 30 de zile de la data notificării hotărârii motivate. Dacă se depune împreună cu apelul, motivarea apelului se depune la instanţa de judecată care a emis hotărârea contestată.

În speță, hotărârea motivată a fost notificată părții apelante la 11 august 2025, iar motivarea apelului a fost depusă la 10 septembrie 2025, adică cu respectarea prevederilor art. 232 alin. (2) din Codul administrativ.

Potrivit art. 233 alin. (2) din Codul administrativ, cererea de apel se semnează de apelant sau de reprezentantul lui legal ori împuternicit.

Completul judiciar a stabilit că cererea de apel și motivarea apelului au fost semnate de către avocatul Iordachi Alexandru acționînd în interesele lui Dadu Constantin, în baza mandatului seria/nr. MA 1682765 din 19 iulie 2024, anexat la lucrările cauzei (f. d. 71).

În astfel de circumstanțe, în temeiul reglementărilor prevăzute la art. 232-233, 236 și 241 din Codul administrativ, Completul specializat în materie de contencios administrativ concluzionează despre întrunirea condițiilor de admisibilitate a cererii de apel în cauză, motiv din care se purcede la examinarea apelului în fond.

**Argumentele părților în cadrul judecării apelului:**

Reprezentantul apelantului Constantin Dadu, avocatul Iordachi Alexandru în ședința de judecată a instanței de apel, a susținut apelul în sensul formulat. A solicitat admiterea cererii de apel, casarea integrală a hotărârii Judecătoriei Chișinău, sediul Centru din 27 februarie 2025, cu emiterea unei noi hotărâri de admitere a cererii de chemare în judecată.

În ședința de judecată a instanței de apel, reprezentantul intimatului Ministerul Agriculturii și Industriei Alimentare, Dogotari Vasilii a pledat pentru respingerea cererii de apel și menținerea hotărârii Judecătoriei Chișinău, sediul Centru din 27 februarie 2025.

Terțul Victoria Adajuc în ședința de judecată a instanței de apel nu s-a prezentat, procedura de citare a fost efectuată corespunzător. Completul judiciar consideră posibilă examinarea apelului în lipsa terțului, citat legal.

**Aprecierea instanţei de apel:**

*Audiind explicațiile reprezentanților părților pe dosar prezente în proces, analizând normele procesuale și starea de fapt constatată în privința cererii de apel, Completul specializat pentru examinarea acțiunilor în contencios administrativ al Colegiului civil, comercial și de contencios administrativ al Curții de Apel Centru conchide că apelul este admisibil pentru examinare, dar neîntemeiat, motiv pentru care se impune respingerea cererii de apel, din următoarele considerente.*

**Admisibilitatea acțiunii:**

Conform art. 20 din Codul administrativ, dacă printr-o activitate administrativă se încalcă un drept legitim sau o libertate stabilită prin lege, acest drept poate fi revendicat printr-o acţiune în contencios administrativ, cu privire la care decid instanţele de judecată competente pentru examinarea procedurii de contencios administrativ, conform prezentului cod.

Potrivit art. 206 alin. (1) lit. a) din Codul administrativ, o acţiune în contencios administrativ poate fi depusă pentru: a) anularea în tot sau în parte a unui act administrativ individual (acţiune în contestare).

Reieșind din cerințele formulate, rezultă că, acțiunea reclamantului este una în contestare.

În conformitate cu prevederile art. 17 din Codul administrativ, drept vătămat este orice drept sau libertate stabilit/stabilită de lege căruia/căreia i se aduce atingere prin activitate administrativă.

În temeiul art. 39 din Codul administrativ, controlul judecătoresc al activităţii administrative este garantat şi nu poate fi îngrădit. Orice persoană care revendică un drept vătămat de către o autoritate publică în sensul art.17 sau prin nesoluţionarea în termenul legal a unei cereri se poate adresa instanţei de judecată competente.

Conform art. 189 alin. (1) din Codul administrativ, orice persoană care revendică încălcarea unui drept al său prin activitatea administrativă a unei autorităţi publice poate înainta o acţiune în contencios administrativ.

Potrivit art. 10 alin. (1) din Codul administrativ, actul administrativ individual este orice dispoziţie, decizie sau altă măsură oficială întreprinsă de autoritatea publică pentru reglementarea unui caz individual în domeniul dreptului public, cu scopul de a produce nemijlocit efecte juridice, prin naşterea, modificarea sau stingerea raporturilor juridice de drept public.

În acord cu dispozițiile art. 11 alin. (1) lit. a) din Codul administrativ, actele administrative individuale pot fi: acte defavorabile - actele care impun destinatarilor lor obligaţii, sancţiuni, sarcini sau afectează drepturile/interesele legitime ale persoanelor ori care resping, în tot sau în parte, acordarea avantajului solicitat;

Instanța de apel statuează că, actul administrativ individual defavorabil emis de autoritatea publică pârâtă- ordinul Ministerului Agriculturii şi Industriei Alimentare Cu privire la personal nr. 266p din **30 mai 2023**, - constituie act administrativ defavorabil reclamantului.

În conformitate cu art. 209 alin. (1) Cod administrativ, acţiunea în contestare şi acţiunea în obligare se înaintează în decurs de 30 de zile, dacă legea nu prevede altfel. Acest termen începe să curgă de la: b) data comunicării sau notificării actului

administrativ individual, **dacă legea nu prevede procedura prealabilă**. Prevederile art. 165 alin. (1) referitoare la nesoluționarea în termen se aplică corespunzător.

Astfel, coroborând prevederile normelor legale citate anterior, cu circumstanțele de fapt ale cauzei, Completul judiciar statuează că, acțiunea înaintată de Constantin Dadu, la 20 iunie 2023, a fost depusă în instanța de contencios administrativ în termen, din care motive, instanța de fond corect a conchis asupra admisibilității acțiunii și a reținut spre examinare fondul cerințelor formulate în acțiune.

***Cu referire la fondul acțiunii:***

În conformitate cu art. 240 alin. (1) lit. a) din Codul administrativ, examinând cererea de apel, instanța de apel adoptă una dintre următoarele decizii: respinge apelul.

Potrivit art. 219 alin. (1) și (3) din Codul administrativ, instanța de judecată este obligată să cerceteze starea de fapt din oficiu în baza tuturor probelor legal admisibile, nefiind legată nici de declarațiile făcute, nici de cererile de solicitare a probelor înaintate de participanți. Instanța de judecată nu are dreptul să depășească limitele pretențiilor din acțiune, însă, totodată, nu este legată de textul cererilor formulate de participanții la proces.

În acord cu prevederile art. 225 alin. (1) - (2) din Codul administrativ, instanța de judecată nu este competentă să se pronunțe asupra oportunității unui act administrativ. Verificarea exercitării de către autoritatea publică a dreptului discreționar se limitează la faptul dacă autoritatea publică: a) și-a exercitat dreptul discreționar; b) a luat în considerare toate faptele relevante; c) a respectat limitele legale ale dreptului discreționar; d) și-a exercitat dreptul discreționar conform scopului acordat prin lege.

Conform jurisprudenței CtEDO instanța de apel, potrivit regulilor unui proces echitabil pornind de la aprecierea rolului determinant al concluziilor sale, are obligația să examineze efectiv problemele esențiale care îi sunt supuse aprecierii şi să nu se limiteze doar la însuşirea motivelor și concluziilor date de instanţa inferioară (HirroBalani v. Spaniei, nr.18064/91 din 09.12.1994 §27; Georgiadis v. Greciei nr. 21522/93 din 29.05.1997 §43).

Potrivit recomandărilor avizului nr. 11 din 2008 al Consiliului Consultativ al Judecătorilor Europeni (CCJE) în atenţia Comitetului de Miniştri al Consiliului Europei privind calitatea hotărârilor judecătoreşti, o motivaţie şi o analiză clară sunt cerinţele fundamentale ale hotărârilor judecătoreşti şi un aspect important al dreptului la un proces echitabil. Pentru a răspunde cerinţelor procesului echitabil, motivarea ar trebui să evidenţieze, că judecătorul a examinat cu adevărat chestiunile esenţiale ce i-au fost prezentate.

Instanţa de apel menționează 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.

În opinia Completului judiciar, prima instanţă a ţinut cont de aceste deziderate şi a adoptat o hotărâre bazată pe materialul probator administrat și legislația în vigoare, asigurându-se că toate aspectele relevante au fost analizate cu rigurozitate.

Din lucrările cauzei rezultă că prin ordinul Ministrului Agriculturii şi Industriei Alimentare nr. 128 din 07 iulie 2008 cu privire la realizarea Hotărârii Guvernului nr. 761 din 24 iunie 2008, în funcția de director general interimar al IP „Institutul Ştiinţifico-Practic de Horticultura şi Tehnologii Alimentare” a fost numit reclamantul Constantin Dadu.

La 3 martie 2018 între Ministerul Agriculturii, Dezvoltării Regionale şi Mediului, în persoana ministrului, dl Liviu Volconovici, pe de o parte, şi Constantin Dadu, în calitate de director general interimar, pe de altă parte, a fost semnat contractul individual de muncă nr. 19, obiectul căruia îl constituie încredințarea atribuțiilor de organizare, conducere şi administrare a activității IP „Institutul Ştiinţifico-Practic de Horticultura şi Tehnologii Alimentare”.

La 31 mai 2023, i-a fost adus la cunoștință Ordinul Ministrului Agriculturii şi Industriei Alimentare nr. 266p din 30 mai 2023, potrivit căruia a fost concediat din funcția de director general interimar al IP „Institutul Ştiinţifico-Practic de Horticultură şi Tehnologii Alimentare” în temeiul art. 82 lit. i) din Codul muncii.

La 20 iunie 2023 reclamantul Constantin Dadu a depus cerere de chemare în judecată împotriva Ministerului Agriculturii și Industriei Alimentare, cu terțul Victoria Adajuc, prin care a solicitat: *anularea Ordinului Ministerului Agriculturii şi Industriei Alimentare Cu privire la personal nr. 266p din 30 mai 2023 privind concedierea lui Constantin Dadu din funcția de director general-interimar al Instituției Publice „Institutul Ştiinţifico-Practic de Horticultură şi Tehnologii Alimentare”;*

*- anularea Ordinului Ministerului Agriculturii şi Industriei Alimentare Cu privire la personal nr. 293p din 14 iunie 2023 privind numirea dnei Adajuc Victoria în funcția de director general-interimar al Instituției Publice „Institutul Ştiinţifico-Practic de Horticultura şi Tehnologii Alimentare”;*

*- restabilirea în funcția deținută, încasarea din contul Ministerului Agriculturii şi Industriei Alimentare al RM a salariului mediu, în mărime de 28 433,0 lei lunar, pentru perioada absenței forțate de la muncă, începând cu data de 01 iunie 2023, inclusiv;*

*- încasarea din contul Ministerului Agriculturii şi Industriei Alimentare al RM a prejudiciului moral cauzat în mărime de 85 299,0 lei;*

*-încasarea din contul Ministerului Agriculturii şi Industriei Alimentare al RM a cheltuielilor pentru asistență juridică acordată de avocat, mărimea cărora va fi concretizată pe parcursul examinării cauzei, hotărârea, în partea ce ține de restabilirea la lucru;*

*-încasarea unui salariu mediu lunar pentru absență forțată de la lucru, să fie pusă în executare imediat.*

Fiind învestită cu competența de soluționare a prezentului litigiu ca instanță de fond, Judecătoria Chișinău, sediul Centru prin hotărîrea din 27 februarie 2025, a conchis asupra netemeiniciei acțiunii înaintate de Constantin Dadu.

Completul specializat în examinarea cauzelor de contencios administrativ al Curții de Apel Chișinău, apreciază hotărârea Judecătoriei Chișinău, sediul Centru din 27 februarie 2025, ca fiind legală și întemeiată, iar alegațiile apelantului ca neîntemeiate din considerentele ce vor fi expuse în continuare.

**Legislația aplicabilă:**

**Codul muncii**

*Art. 45 Noţiunea de contract individual de muncă*

Contractul individual de muncă este înțelegerea dintre salariat şi angajator, prin care salariatul se obligă să presteze o muncă într-o anumită specialitate, calificare sau funcţie, să respecte regulamentul intern al unităţii, dacă este elaborat şi aprobat de angajator, iar angajatorul se obligă să-i asigure condiţiile de muncă prevăzute de prezentul cod, de alte acte normative ce conţin norme ale dreptului muncii, de contractul colectiv de muncă, precum şi să achite la timp şi integral salariul.

*Art. 56 alin. (1) Încheierea contractului individual de muncă*

Contractul individual de muncă se încheie în baza negocierilor dintre salariat şi angajator. Încheierea contractului individual de muncă poate fi precedată de circumstanţe specifice (susţinerea unui concurs, alegerea în funcţie etc.).

*Art. 81 alin. (3) Temeiurile încetării contractului individual de muncă*

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

*Art. 82 lit. (i) Încetarea contractului individual de muncă în circumstanţe ce nu depind de voinţa părţilor*

Contractul individual de muncă încetează în circumstanţe ce nu depind de voinţa părţilor în caz de: atingere a vîrstei de 65 de ani de către conducătorul unităţii de stat , inclusiv municipale, sau al unităţii cu capital majoritar de stat;

*Art. 32 alin. (5) din Legea nr. 98/2012 privind administrația publică centrală de specialitate*,

Conducătorii instituțiilor publice din sfera de competență a ministerului sau a altei autorități administrative centrale se angajează şi se eliberează din funcție, în condiţiile legislației muncii, de către ministru sau de către directorul general, dacă actele legislative care reglementează activitatea instituțiilor respective nu prevăd altfel.

Raportând cadrul legal la circumstanțele faptice ale cauzei, Completul judiciar reține că IP „Institutul Ştiinţifico-Practic de Horticultura şi Tehnologii Alimentare” a fost

creată în baza Hotărârii Guvernului R.M. nr. 761 din 24 iunie 2008 cu privire la optimizarea infrastructurii sferei științei şi inovării din sectorul agroalimentar.

Prin Ordinul nr. 128 din 07 iulie 2008 cu privire la realizarea hotărârii Guvernului nr. 761 din 24 iunie 2008, Ministrului Agriculturii şi Industriei Alimentare l-a numit în funcția de director general interimar al IP „Institutul Ştiinţifico-Practic de Horticultura şi Tehnologii Alimentare" pe Constantin Dadu.

Ulterior, la 3 martie 2018 între Ministerul Agriculturii, Dezvoltării Regionale şi Mediului, în persoana ministrului Liviu Volconovici, pe de o parte, şi Dadu Constantin, în calitate de director general interimar, pe de altă parte, a fost semnat contractul individual de muncă nr. 19, obiectul căruia îl constituie încredințarea atribuțiilor de organizare, conducere şi administrare a activității IP „Institutul Ştiinţifico-Practic de Horticultura şi Tehnologii Alimentare".

Potrivit prevederilor capitolului II al contractului individual de muncă nr. 19 din 3 martie 2018, contractul este valabil din data semnării şi până la data desemnării prin concurs a directorului general a Instituției.

Prin Ordinul nr. 266p din 30 mai 2023, Ministrul Agriculturii, Dezvoltării Regionale şi Mediului, Liviu Volconovici a dispus concedierea lui Dadu Constantin, director general interimar al Instituției Publice „Institutul Ştiinţifico-Practic de Horticultură şi Tehnologii Alimentare" din 31 mai 2023; Contabilitatea Instituției Publice „Institutul Ştiinţifico-Practic de Horticultură şi Tehnologii Alimentare" va efectua achitarea deplină a drepturilor salariale ce i se cuvin lui Dadu Constantin; S-a înștiințat Dadu Constantin despre obligativitatea depunerii declarației de avere şi interese personale, în conformitate cu prevederile Legii nr. 133/2016 privind declararea averii şi a intereselor personale.

Analizând actul administrativ contestat în raport cu circumstanţele de fapt ale cauzei şi normele legale citate supra, instanţa de apel constatată că ordinul nr. 266p din 30 mai 2023, Cu privire la concedierea lui Dadu Constantin, a fost emis de Ministerului Agriculturii și Industriei Alimentare, în strictă conformitate cu legislaţia în vigoare şi cu respectarea procedurii.

Astfel, art. 82 lit. i) Codul muncii, reglementează încetarea contractului individual de muncă în circumstanțe ce nu depind de voința părților. Un asemenea caz este atingerea vârstei de 65 de ani de către conducătorul:

- unei unități de stat,
- inclusiv municipale,
- sau al unei unități cu capital majoritar de stat.

Încetarea are caracter obligatoriu și obiectiv, nefiind condiționată de acordul salariatului sau al angajatorului.

La caz, prima instanță just a conchis că Ordinul nr. 266p din 30 mai 2023, prin care a fost dispusă concedierea dlui Dadu Constantin, director general interimar al Instituției Publice „Institutul Științifico-Practic de Horticultură și Tehnologii Alimentare", este legal și întemeiat, pentru următoarele motive:

Dl Dadu Constantin ocupa funcția de conducător al unei instituții publice, iar la data concedierii a atins vârsta de 65 de ani, situație care se încadrează direct în ipoteza art. 82

lit. i) Codul muncii. Prin urmare, există o circumstanță expres prevăzută de lege care determină încetarea contractului.

Încetarea raporturilor de muncă nu ține de o sancțiune disciplinară sau de evaluarea performanței, ci de o condiție obiectivă stabilită de lege, ceea ce justifică încetarea contractului indiferent de voința salariatului.

Ordinul a fost emis de autoritatea competentă (ministrul), a stabilit data exactă a încetării (31 mai 2023) și a indicat temeiul legal concret - art. 82 lit. i) Codul muncii, respectând cerințele art. 81 alin. (3).

Încetarea raportului de muncă a fost realizată prin ordin, forma prevăzută expres de lege pentru acest tip de act.

În finalitatea celor expuse, Completul judiciar conchide că Ordinul nr. 266p din 30 mai 2023 este emis cu respectarea normelor materiale și procedurale ale Codului muncii al Republicii Moldova, fiind astfel legal, justificat și întemeiat juridic.

Aderent, Completul judiciar notează că potrivit art. 225 alin. (1)-(2) din Codul administrativ, controlul judecătoresc asupra actelor administrative nu vizează oportunitatea acestora, ci doar legalitatea exercitării dreptului discreționar de către autoritatea publică, limitată la verificarea existenței exercitării acestui drept, a luării în considerare a tuturor faptelor relevante, a respectării limitelor legale și a urmăririi scopului prevăzut de lege.

Cu atât mai mult că reclamantului/apelant îi revine obligația de a-și întemeia acțiunea pe dispoziții legale concrete, indicând expres normele pretins încălcate, fie sub aspectul fondului, al competenței sau al procedurii de emitere a actului administrativ.

Analizând motivele invocate, instanța de fond just a punctat că acestea nu întrunesc nivelul minim necesar pentru a fi reținute ca temeiuri de ilegalitate sau nulitate, nefiind demonstrate încălcări de fond, de competență ori de procedură. Actul administrativ contestat a fost emis de autoritatea competentă, cu respectarea procedurii legale și în conformitate cu dispozițiile normative aplicabile.

În consecință, instanța apreciază că argumentele reclamantului sunt formale, neîntemeiate și nu pot pune la îndoială legalitatea Ordinului Ministerului Agriculturii și Industriei Alimentare nr. 266p din 30 mai 2023. Prin urmare, ordinul contestat este legal și temeinic, nefiind constatate încălcări care să justifice anularea acestuia.

În continuare, instanța de apel mai menționează asupra faptului ca, indiferent de poziţia angajatorului la data încheierii contractului, inclusiv cu privire la termenul contractului, nu are relevanţă în speţă, deoarece temeiurile reţinute la încetarea raportului de muncă a apelantului/reclamant, nu ţin de interpretarea şi aplicarea prevederilor contractului de muncă.

În acest context, nu poate fi reţinut dreptul discreţionar al angajatorului şi faptul că acesta a acţionat în mod arbitrar, dimpotriva acest drept a fost exercitat în momentul încheierii contractului, dar nicidecum la etapa încetării raporturilor juridice.

Colegiul judiciar precizează că, legiuitorul potrivit art. 82 lit. i) din Codul muncii, nu oferă o altă soluţie, decât cea de a înceta raporturile individuale de muncă în legătură cu împlinirea vârstei de 65 de ani.

Totodată libertatea muncii în coroborare cu prevederile art. 54 alin. (2) din Constituţie şi prevederile art. 82 lit. i) din Codul Muncii, nu poate fi una absolută şi nelimitată, deoarece legislaţia muncii condiţionează încadrarea în câmpul muncii a anumitor condiţii, precum și stabileşte situaţii de încetare a raporturilor de muncă.

În circumstanţele relevate supra, încetarea raporturilor de serviciu ale apelantului Dadu Constantin, prin ordinul nr. 266p din 30 mai 2023, în baza art. 82 lit. i ) din Codul muncii, nu constituie o încălcare a dreptului la muncă. Or, exercitarea acestui drept al angajatorului este dictată prin lege și nu comportă un caracter imperativ.

Pe cale de consecință, Colegiul judiciar consideră legală și corectă soluția instanței de fond privind respingerea pretențiilor subsecvente cu privire la restabilirea în funcția deținută, încasarea din contul Ministerului Agriculturii şi Industriei Alimentare al RM a salariului mediu, în mărime de 28 433,0 lei lunar, pentru perioada absenței forțate de la muncă, începând cu data de 01 iunie 2023, inclusiv; încasarea din contul Ministerului Agriculturii şi Industriei Alimentare al RM a prejudiciului moral cauzat în mărime de 85 299,0 lei; încasarea din contul Ministerului Agriculturii şi Industriei Alimentare al RM a cheltuielilor pentru asistență juridică acordată de avocat, mărimea cărora va fi concretizată pe parcursul examinării cauzei, hotărârea, în partea ce ține de restabilirea la lucru și încasarea unui salariu mediu lunar pentru absență forțată de la lucru, să fie pusă în executare imediat.

Urmare a constatărilor detaliate supra vis-a-vis de circumstanțele faptice ale cazului dedus judecării în ordine de apel, Colegiul concluzionează că, argumentele expuse de către Dadu Constantin în cererea de apel sunt lipsite de substanță obiectivă, iar instanța de fond - reieșind din cumulul probelor administrate, a soluționat cauza sub toate aspectele de fapt și de drept, în consecință hotărârea emisă fiind legală şi întemeiată.

Instanța de apel notează că, contrar normelor de drept care reglementează sarcina probațiunii în contencios administrativ conform art. 93 alin. (1) Cod administrativ, apelantul nu a adus careva probe în susținerea pretențiilor în instanța de apel, prin urmare, Completul judiciar concluzionează că instanța de fond just a aplicat normele legale relevante la circumstanțele speței, a dat apreciere completă obiectivă şi sub toate aspectele probelor, iar hotărîrea dată este legală şi întemeiată, adoptată cu respectarea drepturilor şi intereselor legitime ale participanţilor la proces.

În continuare, Completul judiciar învederează că, apelantul exercitându-și calea de atac, în limite legale 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 hotărîrea contestată, iar esența alegațiilor din apel sunt similare celor expuse în fața primei instanțe, care au fost dezbătute și corect respinse.

Astfel, din considerentele menționate şi având în vedere că hotărârea primei instanţe este legală şi întemeiată, iar argumentele invocate de către apelant sunt nefondate şi combătute integral prin constatările expuse supra, Colegiul civil, comercial şi de contencios administrativ al Curţii de Apel Centru ajunge la concluzia de a respinge apelul declarat de Dadu Constantin şi a menţine hotărârea primei instanţe.

În conformitate cu prevederile art. 240 alin. (1) lit. a), alin. (3) din Codul administrativ și art. 389-390 din Codul de procedură civilă, Completul specializat pentru

examinarea acțiunilor în contencios administrativ al Colegiului civil, comercial şi de contencios administrativ al Curţii de Apel Centru,

**D E C I D E :**

Se respinge apelul declarat de avocatul Iordachi Alexandru acționînd în interesele lui Dadu Constantin.

Se menține hotărârea Judecătoriei Chișinău, sediul Centru din 27 februarie 2025**.**

Decizia este executorie de la emitere, însă cu drept de recurs la Curtea Supremă de Justiție. Recursul se depune la Curtea Supremă de Justiţie în termen de două luni.

Preşedintele completului,
judecătorul Sîrbu Victoria

Judecătorii Cașcaval Andrei

Bagrin Lucia