H O T Ă R Â R E

în numele Legii

în cauza civilă intentată la cererea de chemare în judecată depusă de către Angela MOROȘAN împotriva Oficiului teritorial Bălți al Consiliului Național pentru Asistență Juridică Garantată de Stat cu privire la repunerea în termen a acțiunii, anularea ordinului de încetare a raporturilor de muncă, repunerea în funcția anterioară, încasarea salariului pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă, repararea prejudiciului material și moral, precum și compensarea cheltuielilor de judecată,

Dosarul nr. 2-2294/2026
2-26089519-09-2-14072026

Anularea ordinului de încetare a raporturilor în legătură cu expirarea termenului contractului individual de muncă încheiat pe perioadă determinată.

municipiul Bălți

dispozitivul hotărârii pronunțat la 12 august 2026
hotărârea întocmită integral la 30 octombrie 2026

Textul corespunde originalului

Examinând în sediul instanței, în limba de stat, în ședință de judecată publică cauza civilă intentată la cererea de chemare în judecată depusă de către Angela MOROȘAN împotriva Oficiului teritorial Bălți al Consiliului Național pentru Asistență Juridică Garantată de Stat cu privire la repunerea în termen a acțiunii, anularea ordinului de încetare a raporturilor de muncă, repunerea în funcția anterioară, încasarea salariului pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă, repararea prejudiciului material și moral, precum și compensarea cheltuielilor de judecată,

Judecătoria Bălți, sediul Central, compusă din:
Președintele ședinței, judecătorul Stanislav UNGUREANU
Grefier Maria RUSU

În prezența și cu participarea:
Reclamatei Angela MOROȘAN
Reprezentantului pârâtului Mihail UNCU

constată următoarele:

ASPECTE GENERALE ȘI DE PROCEDURĂ

1. La 14 iulie 2026, Angela MOROȘAN a depus la Judecătoria Bălți, sediul Central, cerere de chemare în judecată împotriva Oficiului teritorial Bălți al Consiliului Național pentru Asistență Juridică Garantată de Stat (în continuare OT Bălți al CNAJGS), solicitând:
   - repunerea în termen de adresare în instanță;
   - anularea integrală a Ordinului nr. 53 din 18 decembrie 2023 privind încetarea raporturilor de muncă ca fiind vădit ilegal în fond și lovit de nulitatea absolută, fiind emis de OT Bălți al CNAJGS prin abuz de drept în exercitarea competențelor;
   - repunerea în dreptul constituțional, în funcție de specialist principal în cadrul OT Bălți al CNAJGS;
   - încasarea din contul OT Bălți al CNAJGS în beneficiul reclamantei Angela MOROȘAN plata salariului pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă până în ziua restabilirii;
   - încasarea din contul pârâtului în beneficiul reclamantei a tuturor cheltuielilor de judecată care vor fi suportate în acest proces de judecată;
   - achitarea prejudiciului material și moral în cuantum de 300.000 MDL.
2. La 14 iulie 2026, cererea de chemare în judecată a fost repartizată judecătorului Stanislav UNGUREANU.
3. Prin încheierea din 15 iulie 2026, cererea de chemare în judecată a fost acceptată spre examinare stabilindu-se termen pârâtului pentru a prezenta referință și probele care confirmă obiecțiile sale și s-a fixat ședința de judecată pentru data de 22 iulie 2026, ora 11:30, cu înștiințarea participanților la proces prin intermediul mijloacelor electronice și citații (f.d.37-38).
4. La 20 iulie 2026, reprezentantul OT Bălți al CNAJGS a depus prin intermediul poștei electronice cerere cu privire la ridicarea excepției de tardivitate (43, 44-46 recto-verso).
5. La 6 august 2026, reclamanta Angela MOROȘAN a depus referință pe marginea cererii privind ridicarea excepției de tardivitate (f.d. 57 recto-verso).
6. Prin încheierea din 6 august 2026 a Judecătoriei Bălți, sediul Central:

   „S-a admis cererea reclamantei Angela MOROȘAN cu privire la repunerea în termenul de prescripție la depunerea cererii de chemare în judecată împotriva OT Bălți al CNAJGS cu privire la repunerea în

termen a acțiunii, anularea ordinului de încetare a raporturilor de muncă, repunerea în funcția anterioară, încasarea salariului pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă, repararea prejudiciului material și moral, precum și compensarea cheltuielilor de judecată.

S-a repus reclamanta Angela MOROȘAN în termenul de prescripție pentru depunerea cererii de chemare în judecată împotriva OT Bălți al CNAJGS cu privire la repunerea în termen a acțiunii, anularea ordinului de încetare a raporturilor de muncă, repunerea în funcția anterioară, încasarea salariului pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă, repararea prejudiciului material și moral, precum și compensarea cheltuielilor de judecată.

S-a respins cererea reprezentantului pârâtului OT Bălți al CNAJGS, Aliona CIOCANU, privind ridicarea excepției de tardivitate, ca neîntemeiată." (f.d. 58-63).

7. Prin încheierea protocolară din 6 august 2026 a Judecătoriei Bălți, sediul Central, ținând cont de poziția reclamanta, s-a admis cererea reprezentantei pârâtului și i s-a acordat termen suplimentar pentru prezentarea referinței și a probelor (f.d. 103).

8. La 10 august 2026, reprezentanta pârâtului OT Bălți al CNAJGS, coordonatorul Aliona CIOCANU a depus referință pe marginea cererii de chemare în judecată depusă de Angela MOROȘAN, ca fiind total neîntemeiată, vădit nefondată şi lipsită de suport juridic (f.d. 68-73 recto-verso).

ÎN FAPT

a. Argumentele reclamantei

9. În motivarea cererii de chemare în judecată, reclamanta a invocat că, a activat în funcția de specialist principal în cadrul OT Bălți al CNAJGS din luna august 2008, în baza contractului individual de muncă, la început pe perioadă nedeterminată.

10. Ulterior, după atingerea plafonului de pensie, se încheiau contracte pe perioadă determinată, iar ultimul urmând să expire la 18 decembrie 2023.

11. Reclamanta a notat că, prin ordinul nr. 49 din 27 noiembrie 2023, contractul individual de muncă pe perioadă determinată a fost suspendat în temeiul art. 78 alin. (1) lit. d) din Codul muncii, ca urmare a alegerii sale în funcția electivă de primar.

12. Cu toate acestea, în perioada suspendării contractului individual de muncă, la 18 decembrie 2023, pârâtul a emis ordinul nr. 53 privind încetarea raporturilor de muncă în temeiul art. 81 alin. (1) lit. a) şi art. 82 lit. f) din Codul muncii.

13. Reclamanta a menționat că, ordinul nr. 53 din 18 decembrie 2023 nu i-a fost comunicat și nici adus la cunoștință sub semnătură. Am aflat despre ordinul dat abia la 28 mai 2026, după ce a solicitat reluarea activității.

14. În opinia reclamantei, ordinul dat este lovit de nulitate absolută, întrucât nu respectă cerințele imperative ale art. 81 alin. (3) din Codul muncii, privind indicarea exactă a temeiului legal (articol, alineat, punct şi literă).

15. Reclamanta a considerat că, prin emiterea unui astfel de ordin şi necomunicarea acestuia, i-au fost încălcate dreptul la apărare și garanțiile prevăzute de legislația muncii pentru persoanele alese în funcții elective.

16. La fel, în rezultatul eliberării ilegale din serviciu, i s-a adus un prejudiciu material ca urmare a lipsei forțate de la muncă, precum și un prejudiciu moral, din motiv că a rămas fără loc de muncă, deși a făcut studii de specialitate și a dorit să activeze în continuare în acest domeniu.

17. Angela MOROŞAN a notat că, prin concedierea ilegală, pârâtul a făcut-o să sufere enorm, aducându-i atingere integrității personale, iar urmare a acestor suferințe psihologice pe care le suportă până în prezent, starea sănătății sale s-a înrăutățit în ansamblu. A simțit că imaginea sa în ochii colectivului a fost lezată și se simte profund nedreptățită.

18. Așa, reclamanta a evaluat prejudiciul moral care i s-a pricinuit la suma de 50.000 MDL.

19. Deopotrivă, Angela MOROŞAN a opinat că, deoarece a fost privată ilegal de posibilitate de a munci, ca urmare a eliberării sale din serviciu, este îndreptățită de a solicita compensarea salariului ratat pentru întreaga perioadă respectivă.

20. În drept, reclamanta și-a întemeiat acțiunea în baza art. 6 din Convenția pentru apărarea Drepturilor Omului şi a Libertăţilor fundamentale, art. 2 și art. 23 din Declarația Universale Drepturilor Omului; art. 20 și art. 43 din Constituția Republicii Moldova; art. 2, art. 4, art. 6, art. 81 alin. (3), art. 83 alin. (4), art. 90, art. 327, art. 329, art. 330, art. 354 și art. 355 din Codul muncii, art. 5, art. 116, art. 166 și art. 167 din Codul de procedură civilă:

b. Argumentele pârâtului

21. Prin referința depusă, reprezentantul pârâtului a invocat că, deși regula generală instituită de art. 54 din Codul muncii prevede încheierea contractului pe durata nedeterminată, legea prevede situații speciale pentru anumite categorii de salariați.

22. La caz, din luna decembrie 2017, reclamanta deține statutul de pensionară pentru limita de vârstă. În acest context, raporturile de muncă dintre OT Bălți al CNAJGS și specialistul principal Angela MOROȘAN au fost structurate în conformitate cu prevederile speciale stabilite de legiuitor pentru această categorie de persoane, și anume art. 55 alin. (1) lit. f) din Codul muncii.

23. Reprezentantul pârâtului a menționat, în temeiul art. 56 alin. (1) în coroborare cu art. 55 alin. (1) lit. f) din Codul muncii, OT Bălți al CNAJGS și specialistul principal Angela MOROȘAN au convenit consensual asupra unui contract individual de muncă pe durată determinată.

24. Ultimul contract a fost încheiat la 2 decembrie 2022, cu durata 18 decembrie 2022 – 18 decembrie 2023, la cererea personală din 1 decembrie 2022 a Angela MOROȘAN, care a solicitat expres încheierea contractului pe perioadă determinată în baza art. 54 alin. (2) şi art. 55 alin. (1) lit. f) din Codul muncii.

25. Respectiv, reclamanta a cunoscut și a acceptat necondiționat clauza duratei contractului până la 18 decembrie 2023. Reclamanta a semnat contractul fără obiecții şi nu a invocat niciun viciu de consimțământ pe parcursul derulării raporturilor de muncă. Clauza privind durata determinată nu a fost niciodată contestată de reclamantă pe parcursul executării contractului. Reclamanta era în deplină cunoștință de cauză că relațiile de muncă sunt pe o perioada strict limitată.

26. La fel, reprezentantul pârâtului a invocat limita legală imperativă privind succesualitatea contractelor individuale de muncă pe durata determinată. Or, potrivit art. 55 alin. (3) din Codul muncii, între aceleași părți se pot încheia succesiv cel mult 3 contracte pe durată determinată, care cumulativ nu pot depăși 60 luni, cu excepția cazurilor de la alin. (1) lit. a), b),c^1) și h).

27. Având în vedere că temeiul prevăzut de art. 55 alin. (1) lit. f) din Codul muncii nu se regăsește prin excepțiile prevăzute de lege, plafonul maxim de 3 contracte succesive și durata de 60 luni are caracter absolut imperativ.

28. Prin urmare, la caz, angajatorul se afla în imposibilitate juridică de a reînnoi sau prelungi raporturile de muncă cu reclamanta peste limita fixată de legiuitor, potrivit art. 55 alin. (4) din Codul muncii.

29. Deopotrivă, reprezentantul pârâtului a făcut referire la încetarea de drept a contractului de muncă şi caracterul constatator al ordinului. Or, conform art. 81 alin. (1) lit. a) raportat la art. 82 lit. f) din Codul muncii, contractul individual de muncă încetează în circumstanțe ce nu depind de voința părților la data expirării termenului pentru care a fost încheiat, astfel încetând de drept la data prevăzută în contract.

30. Încetarea în baza articolului 82 litera f) se produce automat, prin simplul efect al scurgerii timpului convenit de părți la momentul contractării fiind deja predeterminat din punct de vedere temporal încetarea raportului juridic de muncă.

31. La aspectul dat, reprezentantul pârâtului a făcut referire la Fișa tematică a Curții Supreme de Justiție „Procedura contencioasă (civilă, comercială). Raporturi de muncă. Actualizat la 19 februarie 2026”, precum și la jurisprudența Curții Supreme de Justiție în dosarul nr. 2ra-1589/23 (decizia din 20 august 2025), în care s-a reținut că „simpla aflare a salariatului în concediu medical, la data expirării termenului contractual, nu împiedică, din punct de vedere legal, încetarea raportului juridic”.

32. Încetarea contractului de muncă, în circumstanțe ce nu depind de voința părților, are loc necondiționat, la o dată concretă, care nu poate fi prelungită prin acordul părtilor şi nici chiar dacă, la data încetării raporturilor de muncă, angajatul se afla în concediu medical.

33. Potrivit deciziei din 20 august 2025 a Curții Supreme de Justiție, în cauza nr. 2ra-1589/23, „neelucidarea naturii contractului individual de muncă al reclamantei, dacă acesta a fost încheiat în temeiul art. 55 lit. a) sau art. 55 lit. f) din Codul muncii, face imposibilă verificarea legalității încetării raportului juridic. În timp ce primul tip de contract încetează la data reîntoarcerii la lucru a salariatului înlocuit (art. 83 alin. (3) din Codul muncii), al doilea încetează de drept la expirarea termenului (art. 82 lit. f) din Codul muncii). În cazul celui din urmă, ordinul angajatorului având doar caracter constatator, indiferent de aflarea salariatului în concediu medical ori alte concedii.”

34. Reprezentantul pârâtei a opinat că, în practica unificată a Curții Supreme de Justiție, s-a statuat cu valoare de principiu că:

- contractele încheiate pe baza art. 55 alin. (1) lit. f) din Codul muncii încetează necondiționat la termen;
- ordinul angajatorului nu are efect constitutiv de drepturi, ci un caracter pur constatator (declarativ), confirmând oficial un fapt juridic deja împlinit prin scurgerea timpului;
- contractul încheiat în baza art. 55 alin. (1) lit. a) din Codul muncii (pentru înlocuirea unui salariat absent/suspendat) este guvernat de art. 83 alin. (3) din Codul muncii, încetând în mod special la data reîntoarcerii salariatului titular la lucru;

- contractul încheiat în baza art. 55 alin. (1) lit. f) din Codul muncii (cu pensionarii pentru limită de vârstă) încetează necondiționat şi de drept la expirarea termenului fixat de părți (art. 82 lit. f) din Codul muncii).

35. În acest context, reprezentantul pârâtului a invocat inaplicabilitatea garanțiilor contra concedierii pe durata suspendării contractului individual de muncă.

36. În opinia părții pârâte, la caz, situația de suspendare a contractului individual de muncă cu salariata Angela MOROŞAN nu poate exceda însuși termenul contractului individual de muncă pentru care a fost încheiat, astfel suspendarea şi-a produs efectele doar până la 18 decembrie 2023 și nicidecum nu poate să-și producă efectele pentru o perioadă ulterioară datei de 18 decembrie 2023.

37. Reieșind din interpretarea art. 75 alin. (2) şi (3) din Codul muncii, suspendarea produce efecte juridice exclusiv asupra obligației principale a salariatului de a presta munca și asupra obligației corelative a angajatorului de a achita salariul. Suspendarea nu „îngheață" timpul, nu sistează curgerea termenelor procedurale sau contractuale și nu prelungește automat durata temporală stabilită inițial de părți prin contractul pe perioadă determinată.

38. Toate celelalte drepturi și obligații ale părților continuă să existe pe durata suspendării. Printre elementele contractuale care continuă să își producă efectele este însuși termenul de valabilitate al contractului convenit de părți la momentul semnării. Prin urmare, ajungerea la termenul de 18 decembrie 2023, reprezintă executarea unei clauze temporare prevăzute de contract și neafectate de starea de suspendare.

39. În acest sens, reprezentantul pârâtului a invocat decizia din 13 aprilie 2022 a Curții Supreme de Justiție în cauza nr. 2ra-21/22, în care s-a statuat în mod irevocabil că „Protecția conferită salariatului pe perioada suspendării sau a incapacității temporare de muncă (precum interdicția de concediere prevăzută de art. 86 alin. (2) din Codul muncii) operează exclusiv în ipoteza desființării raporturilor de muncă din inițiativa angajatorului (concediere propriu-zisă), dar nu și în cazul încetării de drept a contractului individual de muncă pe perioadă determinată ca urmare a expirării termenului acestuia."

40. Curtea Supremă de Justiție a subliniat că „Încetarea contractului de muncă în circumstanțe ce nu depind de voința părților are loc necondiționat la o dată concretă care nu poate fi prelungită prin acordul părților și nici chiar dacă, la data încetării raporturilor de muncă, angajatul se afla în concediu medical sau în altă stare de suspendare a contractului."

41. Prin decizia din 13 aprilie 2022 a Curții Supreme de Justiție în cauza nr. 2ra-21/22 s-a reținut cu valoare de principiu diferențierea dintre concediere și încetarea de drept. Așa, protecția acordată salariatului pe perioada suspendării (cum este interdicția de concediere instituită de art. 86 alin. (2) din Codul muncii) operează exclusiv în caz de concediere, adică la desființarea raportului de muncă din inițiativa unilaterală a angajatorului, nu şi în cazul încetării de drept la expirarea termenului. Dimpotrivă, încetarea în baza art. 82 lit. f) din Codul muncii are loc *ope legis* (de drept), prin ajungerea la termen, fără a constitui o acțiune de concediere. Încetarea contractului în circumstanțe ce nu depind de voința părților survine necondiționat la o dată concretă, care nu poate fi amânată sau prelungită de împrejurarea că angajatul se afla în stare de suspendare.

42. În această consecvență, reprezentantul pârâtului a conchis că ordinul nr. 53 din 18 decembrie 2023 „privind încetarea raporturilor de muncă în circumstanțe ce nu depind de voința părților” este legal și întemeiat, emis în strictă conformitate cu dispozițiile imperative ale Codului muncii și nu există temeiuri de anulare a acestuia.

43. Subsecvent, reprezentantul pârâtului a considerat că, odată ce pretenția principală privind anularea ordinului nr. 53 din 18 decembrie 2023 este complet nefondată, toate solicitările accesorii şi subsecvente formulate de reclamantă (referitor la restabilirea în funcția de specialist principal; plata salariului pentru absență forțată de la muncă; repararea prejudiciului moral şi material; compensarea cheltuielilor de judecată) urmează a fi respinse ca o consecință juridică directă.

ARGUMENTELE PĂRȚILOR ÎN ȘEDINȚA DE JUDECATĂ

44. În cadrul ședinței de judecată din 12 august 2026, reclamanta Angela MOROȘAN a susținut cerere de chemare în judecată, solicitând admiterea acesteia din motive de fapt și de drept invocate. Suplimentar a explicat că, la atingerea plafonului de vârstă pentru pensionare, începând cu anul 2017, încheia contracte pe perioada determinată cu OT Bălți al CNAJGS. Ultimul contract a fost încheiat cu perioada până la data de 18 decembrie 2026.

45. În cadrul ședinței de judecată din 12 august 2026, reprezentantul pârâtului OT Bălți al CNAJGS, Mihail UNCU, a susținut referința depusă pe marginea cererii de chemare în judecată cu temeiurile de fapt și de drept expuse în ea și a solicitat respingerea cererii de chemare în judecată ca fiind neîntemeiată.

LEGISLAȚIA RELEVANTĂ

46. Art. 5 alin.(1) din Codul de procedură civilă:
„Orice persoană interesată este în drept să se adreseze în instanţă judecătorească, în modul stabilit de lege, pentru a-şi apăra drepturile încălcate sau contestate, libertăţile şi interesele legitime”

47. Art. 94 alin. (1) din Codul de procedură civilă:
„Instanța judecătorească obligă partea care a pierdut procesul să plătească, la cererea părții care a avut câștig de cauză cheltuielile de judecată. Dacă acţiunea reclamantului a fost admisă parţial, acestuia i se compensează cheltuielile de judecată proporţional părţii admise din pretenţii, iar pârâtului – proporţional părţii respinse din pretenţiile reclamantului.”

48. Art. 117 alin. (1) și (2) din Codul de procedură civilă:
„(1) Probe în cauze civile sunt elementele de fapt, dobândite în modul prevăzut de lege, care servesc la constatarea circumstanţelor ce justifică pretenţiile şi obiecţiile părţilor, precum şi altor circumstanţe importante pentru justa soluţionare a cauzei.
(2) În calitate de probe în cauze civile se admit elementele de fapt constatate din explicaţiile părţilor şi ale altor persoane interesate în soluţionarea cauzei, din depoziţiile martorilor, din înscrisuri, probe materiale, înregistrări audio-video, din concluziile experţilor.”

49. Art. 118 alin. (1) și (3) din Codul de procedură civilă:
„(1) Fiecare parte trebuie să dovedească circumstanţele pe care le invocă drept temei al pretenţiilor şi obiecţiilor sale dacă legea nu dispune altfel.
(3) Circumstanţele care au importanţă pentru soluţionarea justă a cauzei sunt determinate definitiv de instanţa judecătorească pornind de la pretenţiile şi obiecţiile părţilor şi ale altor participanţi la proces, precum și de la normele de drept material şi procedural ce urmează a fi aplicate.”

50. Art. 121 din Codul procedura civilă:
„Instanţa judecătorească reţine spre examinare şi cercetare numai probele pertinente care confirmă, combat ori pun la îndoială concluziile referitoare la existenţa sau inexistenţa de circumstanţe, importante pentru soluţionarea justă a cazului.”

51. Art. 130 alin. (1) din Codul de procedură civilă:
„Instanţa judecătorească apreciază probele după intima ei convingere, bazată pe cercetarea multiaspectuală, completă, nepărtinitoare şi nemijlocită a tuturor probelor din dosar în ansamblul şi interconexiunea lor, călăuzindu-se de lege.”

52. Art. 239 din Codul de procedură civilă:
„Hotărârea judecătorească trebuie să fie legală şi întemeiată. Instanţa îşi întemeiază hotărârea numai pe circumstanţele constatate nemijlocit de instanţă şi pe probele cercetate în şedinţă de judecată.”

53. Art. 240 alin. (1) din Codul de procedură civilă:
„La deliberarea hotărârii, instanţa judecătorească apreciază probele, determină circumstanţele care au importanţă pentru soluţionarea cauzelor, care au fost sau nu stabilite, caracterul raportului juridic dintre părţi, legea aplicabilă soluţionării cauzei şi admisibilitatea acţiunii.”

54. Art. 5 lit. n) din Codul muncii:
„Principiile de bază ale reglementării raporturilor de muncă şi a altor raporturi legate nemijlocit de acestea, principii ce reies din normele dreptului internaţional şi din cele ale Constituţiei Republicii Moldova, sînt următoarele:
n) asigurarea dreptului la soluţionarea litigiilor individuale de muncă şi a conflictelor colective de muncă, precum şi a dreptului la grevă, în modul stabilit de prezentul cod şi de alte acte normative.”

55. Art. 5 alin. (1) și (2) din Codul muncii:
„(1) Contractul individual de muncă se încheie, de regulă, pe durată nedeterminată.
(2) Contractul individual de muncă poate fi încheiat şi pe o durată determinată, ce nu depăşeşte 5 ani, în condiţiile prevăzute de prezentul cod. Temeiul legal al încheierii contractului individual de muncă pe durată determinată se indică în contract.”

56. Art. 55 alin. (1) lit. f), alin. (2), (3) și (4) din Codul muncii:
„(1) Contractul individual de muncă poate fi încheiat pe durată determinată, conform art.54 alin.(2), în următoarele cazuri:
f) cu persoanele pensionate, conform legislaţiei în vigoare, pentru limită de vîrstă ori vechime în muncă (sau care au obţinut dreptul la pensie pentru limită de vîrstă ori vechime în muncă) şi nu sînt încadrate în cîmpul muncii - pe o perioadă de pînă la 2 ani, care, la expirare, poate fi prelungită de părţi în condiţiile art.54 alin.(2) şi ale art.68 alin.(1) şi alin.(2) lit.a).
(2) În cazurile enumerate la alin. (1) lit. e), g), i), l) şi m), încheierea unui contract individual de muncă pe durată determinată sau prelungirea, pe durată determinată, a unui contract existent este permisă doar atunci cînd stabilirea unui raport de muncă permanent nu este posibilă din motive obiective (cum ar fi disponibilitatea persoanelor care îşi fac studiile la secţia de zi doar în perioada vacanţelor, existenţa unor legi organice care permit sau prescriu angajarea anumitor salariaţi pe durată determinată etc.). Motivele respective, de rînd cu temeiurile legale ale limitării duratei raportului de muncă, urmează a fi indicate în contract sau în acordul suplimentar la acesta.
(3) Între aceleași părți se pot încheia succesiv, pe o durată determinată, cel mult 3 contracte individuale de muncă, cu excepția cazurilor prevăzute la alin. (1) lit. a), b), c1) și h), care cumulativ nu vor depăși 60 de luni.
(4) Contractele individuale de muncă cu o durată determinată se vor considera a fi încheiate succesiv dacă între acestea există un interval de timp mai mic de 3 luni.”

57. Art. 75 alin. (1), (2) și (3) din Codul muncii:

„(1) Suspendarea contractului individual de muncă poate interveni în circumstanţe ce nu depind de voinţa părţilor, prin acordul părţilor sau la iniţiativa uneia dintre părţi.
(2) Suspendarea contractului individual de muncă presupune suspendarea prestării muncii de către salariat şi a plăţii drepturilor salariale (salariu, sporuri, alte plăţi) de către angajator.
(3) Pe toată durata suspendării contractului individual de muncă, drepturile şi obligaţiile părţilor, în afară de cele prevăzute la alin.(2), continuă să existe dacă prin actele normative în vigoare, prin convenţiile colective, prin contractul colectiv şi prin cel individual de muncă nu se prevede altfel.”

58. Art. 75 alin. (1) lit. d) din Codul muncii:
„Contractul individual de muncă se suspendă din iniţiativa salariatului în caz de:
d) ocupare a unei funcţii elective în autorităţile publice, în organele sindicale sau în cele patronale.”

59. Art. 81 alin. (1) lit. a), alin. (2) și (3) din Codul muncii:
„(1) Contractul individual de muncă poate înceta:
a) în circumstanţe ce nu depind de voinţa părţilor (art.82, 305 şi 310);
(2) În toate cazurile menţionate la alin.(1), ziua încetării contractului individual de muncă se consideră ultima zi de muncă.
(3) 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.”

60. Art. 82 lit. f) din Codul muncii:
„Contractul individual de muncă încetează în circumstanţe ce nu depind de voinţa părţilor în caz de:
f) expirare a termenului contractului individual de muncă pe durată determinată – de la data prevăzută în contract, cu excepţia cazului cînd raporturile de muncă continuă de fapt şi nici una dintre părţi nu a cerut încetarea lor, precum şi a cazului prevăzut la art. 83 alin. (3).”

61. Art. 89 alin. (1) și (2) din Codul muncii:
„(1) 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 hotărîre a instanţei de judecată.
(2) 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. În cazul contestării de către salariatul membru de sindicat a ordinului de concediere, instanţa de judecată va solicita opinia consultativă a organului (organizatorului) sindical privind concedierea salariatului respectiv.”

62. Art. 90 din Codul muncii:
„(1) În cazul restabilirii la locul de muncă a salariatului transferat sau eliberat nelegitim din serviciu, angajatorul este obligat să repare prejudiciul cauzat acestuia.
(2) Repararea de către angajator a prejudiciului cauzat salariatului constă în:
a) plata obligatorie a unei despăgubiri pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă într-o mărime care nu va depăși 12 salarii medii lunare ale salariatului în cazul transferului sau al eliberării nelegitime din serviciu;
b) compensarea cheltuielilor suplimentare legate de contestarea transferului sau a eliberării din serviciu (consultarea specialiştilor, cheltuielile de judecată etc.);
c) compensarea prejudiciului moral cauzat salariatului.

(3) Mărimea reparării prejudiciului moral se determină de către instanţa de judecată, ţinându-se cont de aprecierea dată acţiunilor angajatorului, dar nu poate fi mai mică decât un salariu mediu lunar al salariatului.
(4) În locul restabilirii la locul de muncă, părţile pot încheia o tranzacţie de împăcare, iar în caz de litigiu - instanţa de judecată poate încasa de la angajator, cu acordul salariatului, în beneficiul acestuia, o compensaţie suplimentară la sumele indicate la alin.(2) în mărime de cel puţin 3 salarii medii lunare ale salariatului."

63. Art. 327 alin. (1) din Codul muncii:
„Partea contractului individual de muncă (angajatorul sau salariatul) care a cauzat, în legătură cu exercitarea obligaţiilor sale de muncă, un prejudiciu material şi/sau moral celeilalte părţi repară acest prejudiciu conform prevederilor prezentului cod şi altor acte normative."

64. Art. 329 alin. (1) din Codul muncii:
„Angajatorul este obligat să repare integral prejudiciul material şi cel moral cauzat salariatului în legătură cu îndeplinirea de către acesta a obligaţiilor de muncă, în cazul discriminării salariatului la locul de muncă sau ca rezultat al privării ilegale de posibilitatea de a munci, dacă prezentul cod sau alte acte normative nu prevăd altfel."

65. Art. 330 din Codul muncii:
„(1) Angajatorul este obligat să compenseze persoanei salariul pe care aceasta nu l-a primit, în toate cazurile privării ilegale de posibilitatea de a munci. Această obligaţie survine, în particular, în caz de:
a) refuz neîntemeiat de angajare;
b) eliberare ilegală din serviciu sau transfer ilegal la o altă muncă în condițiile art. 90 alin. (2) lit. a);
c) staţionare a unităţii din vina angajatorului, cu excepţia perioadei şomajului tehnic (art.80);
e) reţinere a plăţii salariului;
f) reţinere a tuturor plăţilor sau a unora din ele în caz de eliberare din serviciu;
g) răspândire, prin orice mijloace (de informare în masă, referinţe scrise etc.), a informaţiilor calomnioase despre salariat;
h) neîndeplinire în termen a hotărârii organului competent de jurisdicţie a muncii care a soluţionat un litigiu (conflict) având ca obiect privarea de posibilitatea de a munci.
(2) În caz de reţinere, din vina angajatorului, a salariului (art.142), a indemnizaţiei de concediu (art.117), a plăţilor în caz de eliberare (art.143) sau a altor plăţi (art.123, 124, 127, 139, 186, art. 225 alin. (8) etc.) cuvenite salariatului, acestuia i se plătesc suplimentar, pentru fiecare zi de întârziere, 0,3 la sută din suma neplătită în termen."

66. Art. 354 din 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, hotărârii) de angajare în serviciu, emis conform art.65 alin.(1);
h) alte probleme ce decurg din raporturile individuale de muncă."

67. Art. 355 din Codul muncii:
„(1) Cererea privind soluţionarea litigiului individual de muncă se depune în instanţa de judecată:
a) în termen de 3 luni de la data când salariatul a aflat sau trebuia să afle despre încălcarea dreptului său;

b) în termen de 3 ani de la data apariţiei dreptului respectiv al salariatului, în situaţia în care obiectul litigiului constă în plata unor drepturi salariale sau de altă natură, ce i se cuvin salariatului.

(2) Cererile depuse cu omiterea, din motive întemeiate, a termenelor prevăzute la alin.(1) pot fi repuse în termen de instanţa de judecată.

(3) Instanţa de judecată va convoca părţile litigiului în timp de 10 zile lucrătoare de la data înregistrării cererii.

(4) Instanţa de judecată va examina cererea de soluţionare a litigiului individual de muncă în termen de cel mult 30 de zile lucrătoare de la data înregistrării acesteia şi va emite o hotărâre cu drept de atac conform Codului de procedură civilă.

(5) Instanţa de judecată va remite hotărârea sa părţilor în termen de 3 zile lucrătoare de la data emiterii."

MOTIVAREA INSTANȚEI

68. Audiind explicațiile participanților la proces, studiind cererea de chemare în judecată în coroborare cu suportul probator administrat și cercetat, prin prisma normelor de drept material și procesual incidente, instanța de judecată a ajuns la concluzia necesității respingerii cererii de chemare în judecată, reieșind din următoarele considerente.

69. În debut, instanța reține că raportul juridic dedus judecății îl constituie anularea ordinului de încetare a raporturilor de muncă, restabilirea la locul de muncă, încasarea plăților salariile pentru toată perioada de absență forțată de la muncă, repararea prejudiciului material și moral, precum și compensarea cheltuielilor de judecată.

70. Aici instanța de judecată notează că, deși în materia litigiilor individuale de muncă, dispozițiile art. 89 alin. (2) din Codul muncii instituie obligația angajatorului de a demonstra legalitatea încetării raporturilor de muncă, această regulă nu înlătură obligația reclamantei de a dovedi circumstanțele de fapt pe care își întemeiază propriile pretenții.

71. Prin urmare, deși sarcina justificării legalității încetării raporturilor de muncă revine angajatorului, instanța de judecată urmează să verifice concomitent dacă argumentele reclamantei au suport legal, în baza prevederilor Codului muncii și dacă sunt confirmate prin probe pertinente și concludente.

72. Cercetând starea de fapt în baza probelor administrate și cercetate în cadrul dezbaterilor judiciare, instanța de judecată a constatat că prin contractul individual de muncă nr. 001 din 17 decembrie 2021 încheiat între OT Bălți al CNAJGS și Angela MOROȘAN, ultima a fost angajată în funcția de consultantă pe o perioadă determinată până 17 decembrie 2022 (f.d. 24-25, 79-81).

73. Potrivit contractului individual de muncă nr. 01 din 2 decembrie 2022 încheiat între OT Bălți al CNAJGS și Angela MOROȘAN, ultima a fost angajată în funcția de de specialist principal pe o perioadă determinată începând cu 18 decembrie 2022 până la 18 decembrie 2023 (f.d. 6-8, 76-78).

74. La 27 noiembrie 2023, Angela MOROȘAN a depus la OT Bălți al CNAJGS cerere prin care a solicitat suspendarea contractului individual de muncă începând cu data de 28 noiembrie 2023 pe o perioadă de 4 ani, pentru exercitarea mandatului de primar, în temeiul art. 78 alin. (1) lit. d) din Codul muncii (f.d. 9).

75. Prin ordinul nr. 49 din 27 noiembrie 2023 emis de OT Bălți al CNAJGS s-a suspendat contractul individual de muncă cu specialistul principal Angela MOROȘAN, începând cu data de 28 noiembrie 2023 pe perioada mandatului de ocupare a funcției elective de primar (f.d. 28, 49).

76. Prin ordinul nr. 53 din 18 decembrie 2023 emis de OT Bălți al CNAJGS, în temeiul art. 81 alin. (1) lit. f) din Codul muncii, a încetat contractul individual de muncă în circumstanțe ce nu depind de voința părților cu specialistul principal al oficiului Teritorial Bălți al CNAJGS Angela MOROȘAN, începând cu data de 18 decembrie 2023, din motivul expirării termenului contractului individual de muncă pe durata determinată – la data prevăzută în contract (f.d. 21, 82).

77. La 28 mai 2026, Angela MOROȘAN a depus la OT Bălți al CNAJGS cerere prin care a solicitat repunerea în funcția de consultant începând cu data de 28 mai 2026, ca urmare a încetării temeiului suspendării activității (f.d. 14).

78. Prin răspunsul nr. 52 din 4 iunie 2026, OT Bălți al CNAJGS i-a adus la cunoștință Angelei MOROȘAN că, ea a avut încheiat cu OT Bălți al CNAJGS contract individual de muncă pe perioadă determinată de la 18 decembrie 2022 până la 18 decembrie 2023. Termenul contractului individual de mancă a expirat de drept la 18 decembrie 2023. Iar, în temeiul art. 81 alin. (1) lit. a) și art. 82 lit. f) din Codul muncii, la 18 decembrie 2023 a fost emis ordinul nr. 53 prin care s-a dispus încetarea contractului individual de muncă în circumstanțe ce nu depind de voința părților. Conform prevederilor Codul muncii, restabilirea în funcția anterior deținută nu poate fi dispusă în lipsa unui raport de munca activ. La moment unitatea de funcție pe care a deținut-o anterior nu este unitate suspendată și alte funcții vacante nu sunt. Astfel, instituția nu are temei legal pentru restabilirea în funcția solicitată (f.d. 16).

79. Astfel, manifestându-și dezacordul cu acțiunile OT Bălți al CNAJGS și considerând ilegal ordinul nr. 53 din 18 decembrie 2023, Angela MORȘAN a depus în instanța de judecată prezenta cerere de chemare în judecată, solicitând anularea ordinului nr. 53 din 18 decembrie 2023 privind încetarea raporturilor de muncă, restabilirea în funcția de specialist principal, achitarea salariului pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă până în ziua restabilirii. De asemenea, reclamanta a solicitat încasarea prejudiciului material și moral în cuantum de 300.000 MDL, precum și compensarea cheltuielilor de judecată.

80. Așadar, cu referire la pretenția reclamantei Angela MOROȘAN privind anularea ordinului nr. 53 din 18 decembrie 2023, emis de OT Bălți al CNAJGS, prin care s-a dispus încetarea raporturilor de muncă în circumstanțe ce nu depind de voința părților, instanța de judecată reține că soluționarea acestei pretenții impune, cu titlu preliminar, determinarea naturii juridice a raportului individual de muncă existent între părți, identificarea temeiului legal în baza căruia a fost încheiat ultimul contract individual de muncă, precum și stabilirea efectelor juridice pe care suspendarea contractului le-a produs asupra termenului pentru care acesta a fost încheiat.

81. În acest sens, instanța de judecată menționează că raporturile juridice deduse judecății sunt guvernate de normele speciale ale Codului muncii, care reglementează condițiile de încheiere, executare, suspendare și încetare a contractului individual de muncă, precum și garanțiile juridice de care beneficiază salariatul în aceste situații.

82. Potrivit art. 54 alin. (1) și (2) din Codul muncii, contractul individual de muncă se încheie, de regulă, pe durată nedeterminată, însă, prin excepție, acesta poate fi încheiat și pe o durată determinată, în cazurile și condițiile expres prevăzute de lege, temeiul legal al limitării duratei raportului de muncă urmând a fi indicat în contract.

83. Prin urmare, caracterul determinat al raportului individual de muncă nu constituie o modalitate de angajare care poate fi aleasă arbitrar de părți, ci reprezintă o excepție de la regula duratei nedeterminate, admisibilă numai în situațiile expres reglementate de legiuitor. În același timp, odată ce sunt întrunite condițiile legale pentru încheierea unui asemenea contract, părțile sunt ținute să respecte atât clauzele convenite, cât și regimul juridic special instituit pentru această categorie de raporturi de muncă.

84. Așa, art. 55 alin. (1) lit. f) din Codul muncii permite încheierea contractului individual de muncă pe durată determinată cu persoanele pensionate, conform legislației în vigoare, pentru limită de vârstă ori vechime în muncă, care nu sunt încadrate în câmpul muncii, pe o perioadă de până la doi ani, cu posibilitatea prelungirii acestuia de către părți, în condițiile prevăzute de lege.

85. Din interpretarea sistematică a acestor norme rezultă că legiuitorul a instituit un temei special de încheiere a contractului individual de muncă pe durată determinată, având în vedere situația juridică particulară a persoanelor care au dobândit statutul de pensionar pentru limită de vârstă. Totodată, norma nu instituie o obligație pentru angajator de a menține raportul de muncă pe durată nedeterminată sau de a-l reînnoi în mod automat la expirarea termenului, ci permite părților să stabilească, prin acordul lor, durata concretă a raportului de muncă, în limitele temporale prevăzute de lege.

86. Instanța de judecată subliniază că posibilitatea legală de încheiere a unui contract individual de muncă pe durată determinată trebuie deosebită de obligația de prelungire a acestuia. Or, faptul că legea permite continuarea raporturilor de muncă prin încheierea unui nou acord sau prin prelungirea contractului existent nu echivalează cu instituirea unui drept necondiționat al salariatului de a impune angajatorului menținerea raportului juridic după expirarea termenului convenit.

87. În cauza dedusă judecății, instanța constată că reclamanta Angela MOROȘAN deține statutul de pensionară pentru limită de vârstă începând cu luna decembrie 2017, circumstanță recunoscută chiar de aceasta în cererea de chemare în judecată și confirmată prin explicațiile oferite în cadrul ședinței de judecată.

88. În consecință, raporturile de muncă stabilite ulterior lunii decembrie 2017 între reclamantă și OT Bălți al CNAJGS au fost oficializate prin contracte individuale de muncă pe durată determinată, în temeiul art. 55 alin. (1) lit. f) din Codul muncii.

89. În acest context, instanța de judecată reține că, ultimul contract individual de muncă pe perioadă determinată încheiat între OT Bălți al CNAJGS și Angela MOROȘAN a fost sub nr. 01 din 2 decembrie 2022, a fost încheiat între pentru perioada 18 decembrie 2022 – 18 decembrie 2023, reclamanta fiind angajată în funcția de specialist principal (f.d. 6-8, 76-78).

90. La aspectul dat instanța de judecată consideră relevant faptul că acest contract, atât sub aspectul perioadei pentru care a fost încheiat, cât și în ceea ce privește data expirării contractului, nu este contestat de reclamantă.

91. Mai mult, instanța de judecată acordă relevanță cererii personale a reclamantei din 1 decembrie 2022, prin care aceasta a solicitat încheierea sau prelungirea raporturilor de muncă pentru o nouă perioadă determinată, invocând expres dispozițiile art. 54 alin. (2) și art. 55 alin. (1) lit. f) din Codul muncii.

92. Prin urmare, instanța de judecată constată că reclamanta nu doar a cunoscut caracterul determinat al raportului individual de muncă, ci a solicitat personal încheierea acestuia în asemenea condiții, cunoscând atât temeiul juridic al angajării, cât și limita temporală pentru care urma să fie menținut raportul contractual.

93. Contractul a fost semnat de ambele părți, fără ca să rezulte existența unor obiecții formulate de reclamantă cu privire la durata acestuia ori invocarea vreunui viciu de consimțământ la momentul încheierii.

94. Această concluzie este susținută și de conduita contractuală anterioară a reclamantei, care, după dobândirea statutului de pensionară pentru limită de vârstă, a activat în baza unor contracte individuale de muncă pe durată determinată. Astfel, circumstanța că raporturile de muncă au fost formalizate în mod repetat pentru perioade limitate, iar reclamanta a acceptat aceste condiții, demonstrează că regimul juridic al angajării sale nu a constituit o circumstanță necunoscută sau imprevizibilă pentru aceasta.

95. Totodată, instanța de judecată reține că dispozițiile art. 55 alin. (3) și (4) din Codul muncii reglementează limitele încheierii succesive a contractelor individuale de muncă pe durată determinată, însă aplicarea acestora presupune stabilirea concretă a contractelor care intră în perioada de reglementare a normei, a intervalelor dintre acestea și a duratei cumulate.

96. În aceste condiții, instanța de judecată consideră că aspectul determinant pentru soluționarea litigiului nu îl constituie existența unei obligații a angajatorului de a încheia un nou contract cu reclamanta, ci efectul juridic al expirării termenului contractului individual de muncă nr. 01 din 2 decembrie 2022, în condițiile în care, la data respectivă, contractul se afla suspendat.

97. În privința efectelor suspendării contractului individual de muncă, instanța de judecată reține că, potrivit art. 78 alin. (1) lit. d) din Codul muncii, contractul individual de muncă se suspendă din inițiativa salariatului în cazul ocupării unei funcții elective în autoritățile publice, iar, în conformitate cu art. 75 alin. (1) din același cod, suspendarea contractului individual de muncă poate interveni în circumstanțe ce nu depind de voința părților, prin acordul acestora sau la inițiativa uneia dintre părți.

98. În același timp, art. 75 alin. (2) din Codul muncii stabilește că suspendarea contractului individual de muncă presupune suspendarea prestării muncii de către salariat și a plății drepturilor salariale de către angajator. Potrivit alin. (3) al aceluiași articol, pe toată durata suspendării, drepturile și obligațiile părților, cu excepția celor indicate la alin. (2), continuă să existe, dacă prin actele normative în vigoare sau prin contractul individual de muncă nu se prevede altfel.

99. Din conținutul acestor dispoziții legale rezultă că suspendarea contractului individual de muncă reprezintă o întrerupere temporară a executării principalelor obligații reciproce ale părților, fără a determina, prin ea însăși, desființarea raportului juridic de muncă. Așadar, suspendarea nu echivalează cu încetarea contractului și nici nu presupune înlăturarea tuturor efectelor juridice ale acestuia, ci doar suspendarea acelor obligații pe care legiuitorul le-a indicat în mod expres.

100. Prin urmare, suspendarea contractului individual de muncă pe perioadă determinată nu poate fi interpretată ca o împrejurare care determină automat prelungirea duratei pentru care acesta a fost încheiat. Or, termenul contractului reprezintă un element distinct al raportului

juridic de angajare la muncă pe o perioadă determinată, iar suspendarea executării obligațiilor principale nu modifică, în absența unei dispoziții legale sau a unui acord al părților în acest sens, clauza referitoare la durata contractului.

101. În speță, instanța de judecată atestă că, prin cererea din 27 noiembrie 2023, reclamanta a solicitat suspendarea contractului individual de muncă începând cu 28 noiembrie 2023, pentru perioada exercitării mandatului de primar, iar prin ordinul nr. 49 din aceeași dată, angajatorul a dispus suspendarea raporturilor de muncă în temeiul art. 78 alin. (1) lit. d) din Codul muncii.

102. Instanța de judecată observă că măsura suspendării a fost determinată de alegerea reclamantei într-o funcție electivă și a avut drept consecință suspendarea temporară a executării obligațiilor de prestare a muncii în cadrul OT Bălți al CNAJGS și de plată a salariului în cadrul raportului de muncă existent. Totuși, nici cererea reclamantei și nici ordinul nr. 49 din 27 noiembrie 2023 nu au modificat clauza contractuală referitoare la data expirării contractului individual de muncă, respectiv 18 decembrie 2023.

103. Astfel, instanța de judecată decelează că suspendarea contractului individual de muncă a intervenit la 28 noiembrie 2023, când raportul contractual mai avea o durată determinată până la 18 decembrie 2023.

104. În condițiile speței, faptul că reclamanta a solicitat suspendarea contractului individual de muncă pe perioadă determinată pentru întreaga perioadă a mandatului său de primar nu este susceptibilă să modifice unilateral durata contractului individual de muncă, stabilită anterior prin acordul părților.

105. Or, este esențial de făcut distincția între durata suspendării solicitate de salariat și durata de valabilitate a contractului individual de muncă. Prima privește perioada în care salariatul nu prestează munca în baza contractului existent, în timp ce cea de-a doua determină intervalul temporal în care raportul juridic de muncă este susceptibil să producă efectele sale juridice. Aceste două elemente nu se confundă și nici nu se substituie unul altuia.

106. În consecință, faptul că reclamanta a solicitat suspendarea contractului pentru o perioadă de patru ani, corespunzătoare mandatului său de primar, nu putea genera efectul juridic al extinderii perioadei de valabilitate a contractului individual de muncă pe perioadă determinată până la expirarea mandatului, în condițiile în care părțile au convenit că durata raporturilor de muncă va dura până la 18 decembrie 2023.

107. O interpretare contrară ar însemna că orice suspendare a unui contract individual de muncă pe durată determinată, indiferent de cauza acesteia și de durata rămasă până la expirarea termenului, ar avea drept consecință prelungirea implicită a raportului de muncă pentru întreaga perioadă a suspendării. Însă, o asemenea consecință nu este prevăzută de art. 75 din Codul muncii și nici nu poate fi dedusă din natura juridică nici a instituției suspendării, nici a raporturilor de muncă pe perioadă determinată.

108. În continuarea acestui raționament, instanța de judecată reține că art. 81 alin. (1) lit. a) din Codul muncii stabilește că raportul individual de muncă poate înceta în circumstanțe ce nu depind de voința părților, iar art. 82 lit. f) din același cod reglementează expres expirarea termenului contractului individual de muncă pe durată determinată, ca temei de încetare a raportului de muncă de la data prevăzută în contract.

109. Din interpretarea coroborată a acestor norme rezultă că expirarea termenului contractului individual de muncă constituie un fapt juridic căruia legiuitorul îi atribuie efectul încetării raportului de muncă, fără a fi necesară exprimarea unei noi manifestări de voință a uneia dintre părți în vederea producerii acestui efect.

110. Spre deosebire de încetarea contractului individual de muncă la inițiativa angajatorului, reglementată de art. 86 din Codul muncii, care presupune manifestarea unilaterală de voință a angajatorului și respectarea garanțiilor procedurale instituite de lege, încetarea prevăzută de art. 82 lit. f) din Codul muncii se produce ca urmare a împlinirii termenului pentru care părțile au convenit încheierea raportului juridic de muncă.

111. Prin urmare, instanța de judecată consideră necesară delimitarea juridică dintre noțiunea de concediere și cea de încetare a contractului individual de muncă în circumstanțe ce nu depind de voința părților. Deși ambele modalități au drept consecință încetarea raporturilor de muncă, acestea se întemeiază pe mecanisme juridice diferite, fiind supuse unor condiții și garanții distincte.

112. Așa, în cazul concedierii, angajatorul este cel care determină încetarea raportului de muncă printr-un act unilateral, motiv pentru care salariatul beneficiază de garanțiile specifice împotriva concedierii nelegitime.

113. În schimb, în cazul expirării termenului unui contract individual de muncă pe durată determinată, încetarea raportului juridic este determinată de ajungerea la termenul stabilit de părți, dar nu de o manifestare unilaterală de voință a angajatorului.

114. În acest sens, instanța de judecată reține relevanța argumentelor dezvoltate în jurisprudența Curții Supreme de Justiție, în special în decizia din 13 aprilie 2022, dosarul nr. 2ra-21/22, precum și în decizia din 20 august 2025, dosarul nr. 2ra-1589/23. În aceste cauze, instanța supremă a evidențiat diferența dintre încetarea contractului individual de muncă în legătură cu expirarea termenului și concedierea propriu-zisă, subliniind că expirarea termenului contractului determinat poate produce efecte juridice chiar dacă, la data respectivă, salariatul se află într-o situație de suspendare a raportului de muncă sau în concediu medical.

115. Totodată, prin decizia din 20 august 2025, dosarul nr. 2ra-1589/23, Curtea Supremă de Justiție a evidențiat importanța stabilirii naturii juridice a contractului individual de muncă, reținând că raporturile de muncă încheiate în temeiul art. 55 alin. (1) lit. a) din Codul muncii, pentru înlocuirea unui salariat absent, sunt supuse regulii speciale prevăzute de art. 83 alin. (3), în timp ce contractele încheiate în temeiul art. 55 alin. (1) lit. f), cu persoanele pensionate pentru limită de vârstă, încetează la expirarea termenului convenit, potrivit art. 82 lit. f) din Codul muncii.

116. Curtea Supremă de Justiție a subliniat că, în timp ce primul tip de contract încetează la data reîntoarcerii la lucru a salariatului înlocuit (art. 83 alin. (3) din Codul muncii), al doilea încetează de drept la expirarea termenului (art. 82 lit. f) din Codul muncii). În cazul celui din urmă, ordinul angajatorului are doar caracter constatator, indiferent de aflarea salariatului în concediu medical ori alte concedii. Protecția conferită salariatului, pe perioada concediului medical (art. 86 alin. (2) din Codul muncii), operează exclusiv în ipoteza concedierii din inițiativa angajatorului, dar nu și în cazul încetării de drept a contractului individual de muncă, pe perioadă determinată. Așadar, simpla aflare a salariatului în concediu medical, la data

expirării termenului contractual, nu împiedică, din punct de vedere legal, încetarea raportului juridic (decizia din 20 august 2025, dosarul nr. 2ra-1589/23).

117. Curtea Supremă de Justiție a stabilit în decizia din 20 august 2025, dosarul nr. 2ra-1589/23, că simpla aflare a salariatului în concediu medical, la data expirării termenului contractual, nu împiedică, din punct de vedere legal, încetarea raportului juridic.

118. La fel, în decizia din 13 aprilie 2022, dosarul nr. 2ra-21/22 și decizia din 20 august 2025, dosarul nr. 2ra-1589/23, Curtea Supremă de Justiție a învederat că încetarea contractului de muncă, în circumstanțe ce nu depind de voința părților, are loc necondiționat, la o dată concretă, care nu poate fi prelungită prin acordul părților și nici chiar dacă, la data încetării raporturilor de muncă, angajatul se afla în concediu medical.

119. Instanța apreciază că această distincție este relevantă și pentru prezenta speță, întrucât contractul individual de muncă al reclamantei nu a fost încheiat pentru înlocuirea unui alt salariat al cărui contract era suspendat, ci în temeiul situației speciale a acesteia de pensionară pentru limită de vârstă. În consecință, nu este incidentă ipoteza specială reglementată de art. 83 alin. (3) din Codul muncii, care stabilește încetarea contractului încheiat pentru înlocuirea unui salariat absent la data revenirii acestuia la lucru.

120. În aceeași ordine de idei, instanța de judecată reține că protecția prevăzută de art. 86 alin. (2) din Codul muncii, referitoare la interdicția concedierii salariatului pe durata aflării acestuia în concediu medical, în concediu de odihnă anual sau în alte situații expres prevăzute de lege, cum ar fi și suspendarea contractului individual de muncă, este specifică încetării raporturilor de muncă la inițiativa angajatorului. Această garanție nu poate fi extinsă, prin analogie, asupra unei modalități distincte de încetare a contractului, care se produce prin efectul legii, la expirarea termenului convenit.

121. Or, în cauza dedusă judecății, din conținutul ordinului nr. 53 din 18 decembrie 2023 rezultă că temeiul încetării acestuia l-a constituit expirarea termenului contractului individual de muncă, circumstanță care s-ar fi produs la aceeași dată chiar și în lipsa suspendării contractului.

122. În aceste condiții, instanța de judecată apreciază că suspendarea contractului individual de muncă în temeiul art. 78 alin. (1) lit. d) din Codul muncii nu putea împiedica producerea efectului juridic prevăzut de art. 82 lit. f) din același cod. Or, suspendarea nu a transformat contractul determinat într-unul nedeterminat, nu a înlăturat clauza referitoare la durata acestuia și nici nu a instituit în beneficiul reclamantei un drept de menținere a raporturilor de muncă până la expirarea mandatului de primar.

123. De altfel, admiterea interpretării propuse de reclamantă ar conduce la o consecință juridică nejustificată, în sensul că durata unui contract individual de muncă ar deveni dependentă nu de termenul convenit de părți, ci de durata unei circumstanțe ulterioare care a determinat suspendarea acestuia. Într-o asemenea situație, un contract încheiat pentru un an ar putea ajunge să producă efecte pentru o perioadă de patru ani sau chiar mai mult, fără ca părțile să fi convenit o asemenea durată și fără existența unei dispoziții legale care să autorizeze o astfel de prelungire.

124. Însă, interpretarea dată ar afecta securitatea și previzibilitatea raporturilor juridice de muncă, întrucât ar lipsi de efect juridic clauza referitoare la durata contractului, deși aceasta reprezintă unul dintre elementele esențiale ale acordului de voință al părților. Totodată, ar determina transformarea suspendării, instituție juridică destinată întreruperii temporare a

executării obligațiilor contractuale, într-un mecanism de prelungire a duratei raportului juridic, efect pe care legiuitorul nu l-a prevăzut.

125. Prin urmare, instanța de judecată constată că termenul contractului individual de muncă nr. 01 din 2 decembrie 2022 s-a împlinit la 18 decembrie 2023, iar faptul că, la acea dată, raporturile de muncă ale reclamantei erau suspendate nu a fost de natură să împiedice încetarea raporturilor de muncă în temeiul art. 81 alin. (1) lit. a) coroborat cu art. 82 lit. f) din Codul muncii.

126. Succesiv, în privința legalității ordinului nr. 53 din 18 decembrie 2023, instanța de judecată reține că acesta trebuie analizat prin prisma naturii juridice a temeiului de încetare invocat, precum și a condițiilor de formă și de conținut stabilite de art. 81 alin. (3) din Codul muncii.

127. Astfel, în situația expirării termenului unui contract individual de muncă pe durată determinată, ordinul angajatorului are rolul de a consemna și formaliza încetarea raportului juridic pe perioadă determinată la împlinirea termenului contractual, neavând semnificația unei manifestări de voință autonome prin care angajatorul ar decide să desființeze raportul de muncă înainte de termen.

128. Cu alte cuvinte, ordinul dat nu constituie cauza juridică primară a încetării raportului de muncă, ci doar un act formal prin care se constată faptul că a expirat termenul raporturilor de muncă prevăzut de angajator și salariat în contract. În condițiile date, ordinul reprezintă actul prin care angajatorul constată oficial survenirea acestei circumstanțe și reflectă încetarea raportului juridic.

129. În acest sens, instanța de judecată constată că ordinul nr. 53 din 18 decembrie 2023 a fost emis chiar la data expirării contractului individual de muncă, și anume la 18 decembrie 2023. Totodată, din materialele cauzei rezultă că acesta a fost înscris în Registrul de evidență a ordinelor, la poziția corespunzătoare, fapt confirmat prin înscrisul anexat la dosar (f.d. 23, 83-84 recto-verso).

130. Instanța de judecată nu poate reține argumentul reclamantei potrivit căruia ordinul nr. 53 din 18 decembrie 2023 ar fi lovit de nulitate absolută pentru nerespectarea cerințelor art. 81 alin. (3) din Codul muncii. Or, această normă impune indicarea în ordin a articolului, alineatului, punctului și literei corespunzătoare din lege în baza căruia a fost emis, tocmai pentru a asigura identificarea neechivocă a temeiului juridic al încetării raporturilor de muncă și pentru a permite salariatului să înțeleagă motivele și fundamentul juridic al măsurii dispuse.

131. În speță, ordinul nr. 53 din 18 decembrie 2023 anexat la dosar și cercetat în cadrul dezbaterilor judiciare atestă că angajatorul a indicat în textul acestuia „În temeiul art. 81 alin. 1 litera a), art. 82 litera f) din Codul muncii nr. 154 din 28.03.2003 al RM, în baza Contractului individual de munca nr. 01 din 02.12.2022”, precum și faptul că „... din motivul expirării termenului contractului individual de muncă pe durată determinată – de la data prevăzută în contract.”

132. Respectiv, instanța de judecată constată că temeiul juridic al încetării a fost identificat în mod suficient de precis, fiind indicată atât modalitatea generală de încetare a contractului, cât și circumstanța concretă care a determinat-o, și anume expirarea termenului contractului individual de muncă pe durată determinată.

133. În acest context, instanța de judecată apreciază că simpla nemulțumire a reclamantei față de încetarea raporturilor de muncă ori faptul că aceasta nu a fost de acord cu consecințele expirării contractului nu constituie, prin ele însele, motive de nulitate a ordinului, în lipsa identificării unei încălcări concrete a condițiilor legale de fond sau de formă care să afecteze legalitatea actului contestat.

134. În privința argumentului reclamantei că ordinul nu i-a fost comunicat la momentul emiterii, instanța de judecată reține că art. 81 alin. (3) din Codul muncii instituie obligația aducerii actului la cunoștința salariatului, sub semnătură sau printr-o altă modalitate care permite confirmarea recepționării ori înștiințării, cel târziu la data eliberării din serviciu, cu excepția cazurilor în care salariatul nu lucrează până în ziua eliberării din serviciu.

135. Însă, faptul că reclamanta nu a contrasemnat ordinul nr. 53 din 18 decembrie 2023 la 18 decembrie 2023 nu poate fi apreciată, în mod automat, drept o cauză de nulitate a acestuia, în condițiile în care legiuitorul a reglementat expres o derogare de la obligația comunicării până la data eliberării din serviciu în situația în care salariatul nu lucrează până la acea dată.

136. Cu atât mai mult că, anume pentru acest motiv, instanța de judecată, prin încheierea din 6 august 2026, a repus reclamanta în termenul de prescripție pentru depunerea cererii de chemare în judecată împotriva OT Bălți al CNAJGS cu privire la anularea ordinului de încetare a raporturilor de muncă.

137. Așadar, având în vedere că ultimul contract individual de muncă al reclamantei a fost încheiat pentru o durată determinată, că termenul acestuia a expirat la 18 decembrie 2023 și că suspendarea contractului nu a fost de natură să modifice data expirării, instanța de judecată conchide că raporturile de muncă dintre Angela MOROȘAN și OT Bălți al CNAJGS au încetat în circumstanțe ce nu depind de voința părților, dar nu ca urmare a unei concedieri dispuse unilateral de angajator.

138. În consecință, instanța de judecată apreciază că argumentul reclamantei referitor la imposibilitatea încetării raporturilor de muncă pe durata suspendării contractului nu poate fi reținut, întrucât acesta pornește de la confundarea efectelor juridice ale suspendării cu cele ale încetării contractului la expirarea termenului. Or, cele două instituții au finalități distincte, iar aplicarea lor concomitentă nu este exclusă de lege.

139. Succesiv, în privința pretenției reclamantei privind restabilirea în funcția de specialist principal în cadrul OT Bălți al CNAJGS, instanța de judecată reține că, restabilirea la locul de muncă reprezintă o măsură reparatorie specifică situației în care se constată caracterul ilegal al transferului sau al eliberării din serviciu.

140. Aplicarea acesteia presupune, în mod necesar, existența unei încălcări a dreptului salariatului de a-și continua activitatea în temeiul unui raport individual de muncă ce trebuia menținut potrivit legii.

141. La caz, însă, instanța de judecată a constatat că raporturile de muncă au încetat ca urmare a expirării termenului contractului individual de muncă, în condițiile art. 81 alin. (1) lit. a) și art. 82 lit. f) din Codul muncii. În lipsa constatării caracterului ilegal al încetării raporturilor de muncă, nu sunt întrunite premisele juridice pentru aplicarea măsurii restabilirii la muncă, prevăzute de art. 89 din Codul muncii.

142. Mai mult, restabilirea în funcția anterior deținută nu poate fi utilizată ca instrument juridic pentru crearea unui nou raport individual de muncă sau pentru prelungirea unui contract care și-a epuizat durata convenită de părți.

143. În consecință, instanța constată că pretenția reclamantei privind restabilirea în funcția de specialist principal este neîntemeiată și urmează a fi respinsă.

144. Referitor la solicitarea reclamantei privind încasarea salariului pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă până la restabilire, instanța reține că art. 90 alin. (1) și alin. (2) lit. a) din Codul muncii instituie obligația angajatorului de a repara prejudiciul cauzat salariatului în cazul restabilirii acestuia la locul de muncă, inclusiv prin plata despăgubirii pentru perioada absenței forțate de la muncă.

145. Totodată, potrivit art. 330 alin. (1) lit. b) din Codul muncii, angajatorul este obligat să compenseze salariul pe care persoana nu l-a primit în cazul eliberării ilegale din serviciu sau al transferului ilegal la o altă muncă.

146. Din interpretarea coroborată a acestor dispoziții rezultă că despăgubirea pentru absența forțată de la muncă presupune existența unei privări ilegale de posibilitatea de a munci, imputabile angajatorului.

147. Iar, simplul fapt că salariatul nu mai beneficiază de remunerația aferentă unui anumit loc de muncă nu este suficientă pentru a atrage obligația de plată a despăgubirii, fiind necesară constatarea faptului că salariatul a fost lipsit din vina angajatorului de posibilitatea de a munci.

148. În speță, instanța de judecată a constatat că reclamanta nu a fost privată ilegal de posibilitatea de a munci, ci raporturile sale de muncă au încetat ca urmare a expirării termenului contractului individual de muncă. Prin urmare, nu este întrunită condiția esențială pentru angajarea răspunderii angajatorului în temeiul art. 90 și art. 330 din Codul muncii.

149. În consecință, în lipsa unei eliberări ilegale de la serviciu și a unei privări ilegale de posibilitatea de a munci imputabile pârâtului, instanța de judecată apreciază că nu există temei legal pentru obligarea acestuia la achitarea despăgubirii solicitate de reclamantă pentru pretinsa întreagă perioadă de absență forțată de la muncă.

150. În privința capătului de cerere al reclamantei cu privire la repararea prejudiciului material și moral, instanța de judecată reține că, potrivit art. 327 alin. (1) din Codul muncii, partea contractului individual de muncă care a cauzat celeilalte părți un prejudiciu material și/sau moral în legătură cu exercitarea obligațiilor de muncă este ținută să îl repare în condițiile prevăzute de lege.

151. Totodată, art. 329 alin. (1) din Codul muncii stabilește obligația angajatorului de a repara integral prejudiciul material și moral cauzat salariatului în legătură cu îndeplinirea obligațiilor de muncă, în cazul discriminării salariatului la locul de muncă sau ca rezultat al privării ilegale de posibilitatea de a munci.

152. Prin urmare, răspunderea angajatorului nu intervine în mod automat ca urmare a existenței unei nemulțumiri a salariatului față de măsurile dispuse în cadrul raportului de muncă, ci presupune existența unei conduite contrare legii, a unui prejudiciu real și a legăturii de cauzalitate dintre conduita respectivă și prejudiciul pretins.

153. Instanța de judecată subliniază că prejudiciul material și cel moral reprezintă categorii distincte de prejudicii, care pot fi reparate cumulativ atunci când sunt întrunite condițiile legale

pentru fiecare dintre acestea. Prin urmare, simplul fapt că reclamanta solicită repararea ambelor categorii de prejudicii nu constituie un impediment juridic pentru examinarea pretenției, însă fiecare dintre ele trebuie să fie justificat prin circumstanțe de fapt și probe pertinente.

154. În speță, reclamanta a invocat că încetarea raporturilor de muncă i-ar fi provocat suferințe psihologice, afectarea integrității personale, deteriorarea stării generale de sănătate și lezarea imaginii sale profesionale în fața colectivului de muncă, evaluând prejudiciul moral la suma de 50.000 MDL, iar prejudiciul material și moral solicitat în cadrul acțiunii la suma totală de 300.000 MDL.

155. Instanța de judecată nu pune la îndoială faptul că încetarea unui raport de muncă poate reprezenta, în anumite circumstanțe, o situație dificilă pentru persoana vizată și poate genera consecințe negative de ordin personal, profesional sau psihologic. Totuși, pentru angajarea răspunderii angajatorului, nu este suficientă invocarea unor asemenea consecințe în mod generic, fiind necesară demonstrarea faptului că acestea au fost provocate printr-o conduită ilegală a angajatorului.

156. La caz, însă, instanța de judecată a constatat că încetarea raporturilor de muncă s-a produs ca urmare a expirării termenului contractului individual de muncă, în temeiul dispozițiilor legale aplicabile, fără a fi identificată o conduită ilegală a pârâtului care să fi determinat privarea reclamantei de posibilitatea de a munci.

157. De asemenea, în ceea ce privește prejudiciul material, reclamanta nu a demonstrat existența unor pierderi patrimoniale concrete, distincte de simpla încetare a plății salariului în cadrul contractului ajuns la termen, care să fi fost provocate printr-o faptă ilegală a angajatorului. Or, după încetarea de drept a contractului individual de muncă, angajatorul nu mai avea obligația de a achita salariul aferent unui raport juridic care nu mai exista.

158. În ceea ce privește prejudiciul moral, instanța de judecată reține că simpla apreciere subiectivă a reclamantei privind caracterul neîntemeiat al încetării raporturilor de muncă, precum și afirmațiile referitoare la afectarea imaginii profesionale și a stării sale psihologice nu sunt suficiente pentru a demonstra, în circumstanțele speței, existența unei fapte prejudiciabile imputabile pârâtului.

159. Mai mult, reclamanta nu a prezentat probe concludente care să demonstreze că suferințele invocate, pretinsa deteriorare a stării de sănătate ori atingerea adusă reputației profesionale ar fi fost consecința directă a unei acțiuni ilegale a angajatorului, dar nu rezultatul percepției personale asupra încetării raporturilor de muncă.

160. În aceste condiții, instanța de judecată conchide că nu sunt întrunite cumulativ condițiile necesare angajării răspunderii materiale și morale a angajatorului, respectiv existența unei fapte ilicite, a prejudiciului și a legăturii de cauzalitate dintre faptă și prejudiciul pretins. Prin urmare, solicitarea privind încasarea prejudiciului material și moral urmează a fi respinsă ca neîntemeiată.

161. Cu referire la pretenția reclamantei privind compensarea cheltuielilor de judecată, instanța reține că, în conformitate cu art. 94 și art. 96 din Codul de procedură civilă, compensarea cheltuielilor de judecată se realizează în condițiile și limitele stabilite de lege, ținându-se cont de soluția pronunțată asupra fondului cauzei și de cheltuielile efectiv suportate și dovedite de partea care solicită compensarea acestora.

162. Întrucât pretențiile principale și accesorii formulate de reclamantă urmează a fi respinse, nu există temei pentru obligarea pârâtului la compensarea cheltuielilor de judecată pretinse de aceasta.

163. În concluzie, instanța de judecată constată că reclamanta nu a demonstrat caracterul ilegal al încetării raporturilor de muncă, în condițiile în care contractul individual de muncă a fost încheiat pe durată determinată, iar termenul acestuia a expirat la data de 18 decembrie 2023, fără ca suspendarea intervenită anterior să fi produs efectul prelungirii duratei contractuale.

164. Totodată, instanța de judecată reține că ordinul nr. 53 din 18 decembrie 2023 a consemnat încetarea raporturilor de muncă în temeiul expirării termenului contractual, iar reclamanta nu a demonstrat existența unor circumstanțe de fapt sau de drept care să justifice anularea acestuia, restabilirea în funcția anterior deținută ori obligarea angajatorului la plata despăgubirilor solicitate.

165. Prin urmare, având în vedere ansamblul circumstanțelor de fapt stabilite, probele cercetate în ședința de judecată și normele legale aplicabile raporturilor juridice deduse judecății, instanța de judecată ajunge la concluzia că cererea de chemare în judecată înaintată de Angela MOROȘAN împotriva Oficiului Teritorial Bălți al CNAJGS este neîntemeiată și urmează a fi respinsă integral.

166. În conformitate cu art. 236, art. 238-241 din Codul de procedură civilă, judecătorul,

h o t ă r ă ș t e:

Se respinge cererea de chemare în judecată depusă de către Angela MOROȘAN împotriva Oficiului teritorial Bălți al Consiliului Național pentru Asistență Juridică Garantată de Stat cu privire la anularea ordinului de încetare a raporturilor de muncă, repunerea în funcția anterioară, încasarea salariului pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă, repararea prejudiciului material și moral, precum și compensarea cheltuielilor de judecată, ca fiind neîntemeiată.

Prezenta hotărâre se comunică participanților la proces și se publică pe pagina web oficială a instanței – https://jbl.instante.justice.md/.

Hotărârea cu drept de atac în ordine de apel la Curtea de Apel Nord în termen de 30 de zile, de la pronunțarea dispozitivului, prin intermediul Judecătoriei Bălți, sediul Central.

Președintele ședinței,
Judecătorul **Stanislav UNGUREANU**

Copia corespunde originalului,
Judecător **Stanislav UNGUREANU**