Prima instanță: Judecătoria Orhei, sediul Rezina, (judecător: Cuculescu Veronica)
dosarul nr.2a-1296/25 *(nr.2-25111948-03-2a-15102025)*

C U R T E A D E A P E L N O R D
Colegiul civil şi de contencios administrativ

D E C I Z I E

24 martie 2026 mun.Bălți

Instanța compusă din:
Președintele ședinței, judecător Elena Grumeza
Judecători Natalia Costaș și Ivan Parii
Grefier Radmila Roșca

examinând în ședință publică, apelul declarat de Zugrav Elena prin intermediul avocatului Lefter Stela împotriva hotărârii Judecătoriei Orhei, sediul Rezina din 12 septembrie 2025, emisă în cauza civilă, la cererea de chemare în judecată formulată de Zugrav Elena către SA „Lafarge Ciment Moldova", cu privire la recunoașterea ca fiind ilegal refuzul de a încheia un contract de muncă, obligarea pârâtului de a încheia un contract de muncă, încasarea salariului și prejudiciului moral,

a constatat:

Pretențiile reclamantului:

La 05 august 2025, Zugrav Elena a înaintat cerere de chemare în judecată către SA „Lafarge Ciment (Moldova)", cu privire la anularea refuzului de a încheia un contract de muncă, încasarea salariului și prejudiciului moral.

În motivarea acțiunii, reprezentantul reclamantei a indicat că, la Uzina de Ciment Rezina (acum Lafarge Ciment Moldova), a fost transferată în funcția de laborant la analiza chimică roentgen-spectrală din anul 1985, prin ordinul de angajare cu nr. 414 din 06.08.1985 (fapt ce se confirmă de înscrisurile din carnetul de muncă). Luând în considerație că, are o vechime în muncă, care se încadra în limitele legale de a pretinde la pensia anticipată – a înaintat așa cerere către CTAS Rezina. Cererea i-a fost admisă începând cu 04.01.2022. Dovada despre statutul de pensionar a prezentat-o către angajator în aprilie 2022. În astfel de circumstanțe i s-a explicat că, odată ce este pensionară, cu ea urmează să se încheie un nou contract de muncă, astfel a fost încheiat Contractul individual de muncă cu nr. 7/2022 din 15.04.2022. A semnat toate actele pe care i le-a prezentat angajatorul. I s-a înmânat o copie de pe contractual individual de muncă și a continuat munca în mod obișnuit. Ulterior, a fost chemată la secția resurse umane, unde sub pretextul că este pensionară, i s-a dat spre semnare Acordul adițional nr. 02 din 12.04.2024, potrivit căruia i s-a modificat contractul individual de muncă din termen nedeterminat în termen determinat până la 31.12.2024 (a fost convinsă că așa prevede legislația pentru pensionari), după care, în decembrie 2024, din nou a semnat un alt Acord adițional, pe un nou termen.

A explicat că, în decembrie 2024, a fost chemată la secția resurse umane ca să semneze Acordul adițional la contractul nominalizat cu nr. 3 din 24.12.2022, potrivit căruia ea acceptă, ca

contractul să fie încheiat pe un termen determinat (până la 01.06.2025), după care va depune o cerere de reangajare și se va încheia un nou Contract până va atinge vârsta de pensionare. Iarăși a fost convinsă că așa prevede legislația. Ea, cunoscând că are o reputație ireproșabilă și munca sa întotdeauna a fost apreciată, nu a avut încălcări de disciplină pe parcursul a 40 ani vechime la uzina de ciment, s-a lăsat convinsă, având încredere în administrație, în acțiunile funcționarilor, cu care muncește ani de-a rândul. Problema a apărut, când la 30.06.2025, a depus o cerere prin care a solicitat să se încheie cu ea un nou contract de muncă (potrivit înțelegerii la momentul semnării acordului adițional) – care i-a fost respinsă (inițial verbal), mai târziu prin răspunsul în formă scrisă din 15.07.2025, motivând că, *„la momentul de față nu au necesitate de a angaja o persoană în funcția de „laborant-chimic””*. În perioada data, a solicitat și suportul organului sindical – însă administrația a rămas pe aceeași poziție. În astfel de circumstanțe, pârâtul i-a încălcat dreptul la muncă, la moment i-a rămas până la vârsta de pensionare circa 3 ani. A relevat că, s-a pomenit în situația în care nu are nici o șansă să fie acceptată la o altă entitate (atât din motiv de vârstă cât și din motiv că o astfel de specialitate în altă parte nu se regăsește în statele de personal).

A menționat că, începând cu momentul când a depus cerere pentru pensionare anticipată, administrația uzinei a început să acționeze cu rea-credință în privința sa, folosind mijloace viclene cu scop de a o elibera din funcția deținută înainte de termen (cu propriile sale acțiuni).

A mai menționat că, directorul general de mai multe ori s-a expus că, nu vrea să vadă nici un pensionar în uzină, însă aceasta credea că nu o vizează și pe ea la moment, pentru că ea încă nu a atins vârsta de pensionare.

Astfel consideră că, pârâtul i-a încălcat nejustificat drepturile, în primul rând prin înșelăciune, a convins-o să semneze acordurile adiționale pe un termen de angajare determinat, fiind prezent Contractul individual de muncă pe un termen nedeterminat. În al doilea rând, pentru a invoca că, *„nu au necesitate de a angaja o persoană în funcție laborant-chimic”* – nu s-a adus nici un argument legal (această funcție nu este redusă și totodată nu a fost ocupată de alte persoane), angajatorul încălcând prevederile art. 8 Codul Muncii.

Astfel, reclamanta solicită să fie recunoscut drept ilegal refuzul SA „Lafarge Ciment (Moldova)” din 15.07.2025, în angajarea sa în funcție de „laborant-chimic” – cu obligarea pârâtului (ca angajator) de a încheia cu ea, un Contract individual de muncă începând cu 01.06.2025 (din ziua depunerii cererii de angajare), pe un termen de cel puțin până la atingerea vârstei de pensionare. Obligarea pârâtului de a – i achita salariul începând cu ziua de 01.06.2025. Încasarea de la pârât în beneficiul său a prejudiciului moral în mărime de 5 salarii medii pe republică, precum și toate cheltuielile de judecată.

Poziția instanței de fond:

Prin hotărârea Judecătoriei Orhei, sediul Rezina din 12 septembrie 2025 cererea de chemare în judecată înaintată de către Zugrav Elena împotriva S.A. „Lafarge Ciment Moldova” cu privire la recunoașterea ca fiind ilegal a refuzului de a încheia un contract de muncă, obligarea

pârâtului de a încheia un contract de muncă, încasarea salariului și prejudiciului moral, s-a respins ca neîntemeiată.

Solicitarea apelantului:

Exprimându-și dezacordul cu soluția instanței de fond, la data de 15 septembrie 2025, avocatul Stela Lefter în interesele lui Elena Zugrav a contestat hotărârea Judecătoriei Orhei, sediul Rezina din 12 septembrie 2025 cu apel, solicitând admiterea acestuia, casarea hotărârii cu pronunțarea unei noi decizii de admitere a cererii de chemare în judecată.

Argumentele părților:

În motivarea cererii de apel, apelanta Lefter Stela, în interesele Zugrav Elena, a reiterat motivele de fapt și de drept invocate în cererea de chemare în judecată.

Suplimentar, în apel se invocă faptul că, instanța de fond eronat a reținut că, reclamanta ar fi ales benevol încetarea raporturilor de muncă în legătură cu pensionarea anticipată și că, ar fi avut posibilitatea să continue activitatea sau să depună cerere de concediere. Apelanta susține că, potrivit contractului colectiv de muncă, persoanele pensionate erau obligate să înceteze raporturile de muncă, având doar posibilitatea de a solicita ulterior reangajarea.

Se contestă și concluzia instanței privind lipsa necesității angajării unui laborant-chimic, arătându-se că reprezentanții întreprinderii au confirmat că postul nu a fost redus și că nu a fost angajată altă persoană doar din motivul neacceptării cererii apelantei. Totodată, șefa laboratorului chimic a declarat că, există insuficiență de cadre, că volumul de muncă este mare, laboranții lucrează peste program, iar activitatea laboratorului necesită încă un angajat pentru executarea corectă și la timp a atribuțiilor.

Potrivit apelantei, argumentul angajatorului privind lipsa necesității unui nou laborant este formal și urmărește doar evitarea reangajării acesteia pe motiv că este pensionară.

În consecință, apelanta solicită admiterea apelului, casarea hotărârii instanței de fond și emiterea unei noi hotărâri prin care să fie admisă integral cererea de chemare în judecată.

Prin referința depusă, Organizația Sindicală Primară a Salariaților SA „Lafarge Ciment (Moldova)”, în persoana președintelui comitetului sindical Leonid Lupan, în calitate de intervenient accesoriu în cauza dintre Zugrav Elena și SA „Lafarge Ciment (Moldova)”, susține integral apelul declarat de Lefter Stela în interesele apelantei Zugrav Elena.

Menționează că, Zugrav Elena are o vechime în muncă de aproximativ 40 de ani și încă nu a atins vârsta de pensionare, iar administrația societății nejustificat i-a refuzat încheierea unui contract individual de muncă până la atingerea vârstei de pensionare.

Sindicatul contestă argumentul angajatorului potrivit căruia nu există necesitatea angajării unei persoane în funcția de laborant-chimic, arătând că, nu a fost prezentată nicio dovadă privind reducerea funcției și că, postul nu a fost ocupat de altă persoană.

Intervenientul accesoriu invocă declarațiile șefei laboratorului chimic, Mancoș Victoria, care a confirmat că secția are nevoie de cel puțin încă un angajat, deoarece lucrările sunt

executate cu depășirea termenelor și necalitativ, din cauza insuficienței de personal și a volumului mare de muncă.

Totodată, sindicatul consideră că, administrația a urmărit în mod intenționat eliberarea apelantei din funcție și evitarea reangajării acesteia sub pretextul unor optimizări, deși asemenea procese de optimizare se decid la sfârșitul fiecărui an, iar sindicatul și colectivul de muncă nu au fost informați despre existența unor optimizări în laboratorul chimic.

În concluzie, se susține că, prin refuzul de a o reangaja pe apelantă în funcția anterior deținută i-a fost încălcat grav dreptul la muncă. În aceste condiții, se solicită admiterea apelului, casarea hotărârii Judecătoriei Orhei, sediul Rezina, ca fiind neîntemeiată și emiterea unei noi hotărâri prin care cererea apelantei să fie admisă integral.

SA „Lafarge Ciment (Moldova)", prin reprezentantul său avocat Ghenadie Bortă, prin referința depusă împotriva apelului declarat de Zugrav Elena, solicită respingerea acestuia ca neîntemeiat.

Intimatul arată că, Zugrav Elena a fost angajată în anul 2019 în funcția de laborant-chimic pe perioadă nedeterminată, iar la 04.04.2022 a depus cerere de eliberare din funcție în legătură cu pensionarea anticipată pentru carieră lungă. În baza cererii, prin ordinul nr.128-C din 12.04.2022, contractul individual de muncă a încetat începând cu 14.04.2022. Potrivit contractului colectiv de muncă, salariații care încetau raporturile de muncă în legătură cu pensionarea beneficiau de un ajutor material în mărime de 14 salarii, sumă care i-a fost achitată reclamantei în baza unui acord semnat între părți.

Ulterior, ținând cont de necesitatea angajatorului de a continua activitatea cu reclamanta, acesteia i-a fost propus un nou contract individual de muncă pe perioadă determinată, iar prin ordinul nr.129 din 12.04.2022 și contractul individual de muncă nr.7/2022 din 15.04.2022, Zugrav Elena a fost reangajată în funcția de laborant-chimic până la 14 aprilie 2023. Temeiul legal al angajării pe durată determinată l-a constituit art.55 alin.(1) lit.f) din Codul muncii, care permite încheierea contractelor pe durată determinată cu persoanele pensionate.

Precizează că, reclamanta beneficia de pensie anticipată pentru carieră lungă, categorie prevăzută expres de Legea privind sistemul public de pensii. Contractul individual de muncă a fost ulterior prelungit prin mai multe acorduri adiționale până la data de 01.06.2025, când raporturile de muncă au încetat ca urmare a expirării termenului contractului individual de muncă, în temeiul art.82 lit.f) din Codul muncii.

După expirarea contractului, reclamanta a depus o nouă cerere de angajare în funcția de laborant-chimic, însă prin răspunsul din 15.07.2025 compania a comunicat că, având în vedere strategia și obiectivele întreprinderii, nu există necesitatea angajării unei persoane suplimentare în această funcție.

Intimata susține că, nu există nicio prevedere legală care să oblige un angajator să angajeze o persoană și că, fiecare companie angajează personal în funcție de necesitățile și bugetul său. Se arată că, la momentul încetării contractului cu reclamanta, alte persoane nu au fost angajate în laborator și că personalul existent era suficient.

Totodată, consideră că, apelul reclamantei este bazat doar pe dorința acesteia de a continua activitatea în companie și pe motive emoționale, fără indicarea unui temei legal care să oblige angajatorul să-i prelungească contractul individual de muncă până la atingerea vârstei de pensionare.

În concluzie, SA „Lafarge Ciment (Moldova)" solicită respingerea apelului ca neîntemeiat și menținerea hotărârii instanței de fond.

Poziția părților în ședința instanței de apel:

În cadrul ședinței în instanța de apel, avocatul Stela Lefter în interesele lui Elena Zugrav a reiterat argumentele expuse în cererea de chemare în judecată și în cererea de apel, solicitând casarea hotărârii instanței de fond cu pronunțarea unei noi decizii de admitere a cererii de chemare în judecată.

Apelanta Elena Zugrav a susținut poziția avocatului său.

Reprezentantul intimatului SA „Lafarge Ciment (Moldova)", avocatul Ghenadie Bortă a menționat circumstanțele de fapt și de drept ce au fost invocate în referința depusă la cererea de apel, solicitând respingerea acestuia cu menținerea hotărârii primei instanțe.

Reprezentantul Organizației Sindicale Primare a Salariaților SA „Lafarge Ciment (Moldova)", în cadrul ședinței în instanța de apel, nu s-a prezentat, procedura citării legale fiind respectată.

Astfel, Colegiul a considerat posibilă examinarea cauzei în lipsa părții neprezente şi a dispus examinarea cauzei în absența acestuia, prin prisma dispozițiilor 379 alin. (2) Cod de procedură civilă. Or, impedimente în acest sens nu s-au stabilit.

Aprecierea instanței de apel:

Examinând cauza în limitele motivelor invocate în apel, verificând probele administrate, înscrisurile anexate și explicațiile părților date în ședința instanței de apel, Colegiul civil și de contencios administrativ reține că, hotărârea Judecătoriei Orhei, sediul Rezina, din 12 septembrie 2025 este legală și întemeiată, iar motivele de apel sunt nefondate din considerentele ce urmează.

Potrivit art.362 alin.(1) CPC, *termenul de declarare a apelului este de 30 de zile de la data pronunțării dispozitivului hotărârii, dacă legea nu prevede altfel.*

Instanța de apel constată că, dispozitivul hotărârii a fost pronunțat la data de 12 septembrie 2025 (f.d.75), astfel, apelul din 15 septembrie 2025 (f.d.78) a fost declarat în termen.

Potrivit prevederilor art.385 lit.a) CPC, *instanța de apel, după ce judecă apelul, este în drept să respingă apelul şi să mențină hotărârea primei instanțe.*

În temeiul art.130 CPC, *instanța 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. Nici un fel de probe nu au pentru instanța judecătorească o forță probantă prestabilită fără aprecierea lor. Fiecare probă se apreciază de instanță privitor la pertinența, admisibilitatea, veridicitatea ei,*

iar toate probele în ansamblu, privitor la legătura lor reciprocă şi suficienţa pentru soluționarea cauzei.

Potrivit art.240 alin.(1) CPC, *la deliberarea hotărârii, instanţa judecătorească apreciază probele, determină circumstanţele care au importanţă pentru soluţionarea pricinilor, care au fost sau nu stabilite, caracterul raportului juridic dintre părţi, legea aplicabilă soluţionării pricinii şi admisibilitatea acţiunii.*

Din materialul probator rezultă că, la data de 12.03.2019, între Zugrav Elena numită în continuare angajat și SA „Lafarge Ciment (Moldova)", numit în continuare angajator, a fost încheiat Contractul Individual de Muncă nr. 50/2019, pe un termen nedeterminat (f.d.52-53).

Din informația eliberată de Casa Teritorială de Asigurări Sociale Rezina din 05.08.2025, rezultă că, reclamanta Zugrav Elena beneficiază începând cu 04.01.2022 de pensie pentru carieră lungă (f.d.21).

La data de 04.04.2022, reclamanta Zugrav Elena a depus către directorul general SA „Lafarge Ciment (Moldova)" o cerere prin care a solicitat să fie eliberată din funcția de laborant-chimic în legătură cu ieșirea la pensie anticipat (stagiu de muncă) din data de 14.04.2022 (f.d.46).

Prin ordinul nr. 128-C din 12.04.2022 a fost încetat contractul individual de muncă cu Zugrav Elena, în legătură cu pensionarea persoanei (f.d.48).

Prin acordul din 14.04.2022 încheiat între angajatorul SA „Lafarge Ciment Moldova" și Zugrav Elena, ultima a beneficiat la concediere de un ajutor material în mărime de 14 salarii tarifare lunare brute (de bază) în conformitate cu prevederile pct.2.1, capitolul II din Contractul Colectiv de muncă (f.d.47).

La 15.04.2022, între Zugrav Elena numit în continuare salariat și SA „Lafarge Ciment (Moldova)" numit în continuare angajator, a fost semnat contractul individual de muncă nr.7/2022 cu angajarea în calitate de Laborant-chimic, ***pe o perioadă determinată*** până la 14 aprilie 2023 (f.d.10-11).

Conform ordinului nr. 129 din 12.07.2022, cu privire a angajare în câmpul muncii, s-a ordonat angajarea dnei Zugrav Elena în funcția de laborant-chimic, în cadrul SA „Lafarge Ciment (Moldova)" din data de 15.04.2022 până la 14.04.2023 (un an) (f.d.12).

Prin acordurile Adiționale nr.1 din 10.04.2023, nr.2 din 12.04.2024 și nr.3 din 24.12.2024 la contractual individual de muncă nr. 7/2022 din 15.04.2022, a fost modificat și completat pct. 7.1. prin care termenul contractului a fost modificat până la 15.04.2025, 31.12.2024 și respectiv până la 01.06.2025 (f.d.49,13,14).

La data de 29.05.2025 în temeiul art. 82 lit. f) Codul Muncii, a fost emis ordinul nr. 282-C, cu privire la încetarea Contractului Individual de Muncă, prin care Zugrav Elena a fost concediată în legătură cu expirarea termenului Contractului Individual de Muncă. Ordinul a fost înmânat reclamantei la data de 05.06.2025 (f.d.15).

Prin cererea din 30.05.2025 depusă către Directorul general SA Lafarge Ciment (Moldova), reclamanta a solicitat să fie angajată în continuare în calitate de laborant-chimic începând cu 01.06.2025 (f.d.16-17).

Prin răspunsul primit de la Directorul general al SA „Lafarge Ciment (Moldova)” nr. 92 din 15.07.2025, s-a comunicat că, având în vedere strategia și obiectivele SA „Lafarge Ciment (Moldova)”, la momentul de față nu au necesitatea de a angaja o persoană în funcția de laborant-chimic (f.d.20).

În aceste circumstanțe, la data de 05 august 2025, Zugrav Elena a înaintat cerere de chemare în judecată către SA „Lafarge Ciment (Moldova)”, cu privire la anularea refuzului de a încheia un contract de muncă, încasarea salariului și prejudiciului moral (f.d.4-6).

Fiind investită cu judecarea cauzei în fond, prin hotărârea Judecătoriei Orhei, sediul Rezina din 12 septembrie 2025 cererea de chemare în judecată înaintată de către Zugrav Elena împotriva S.A. „Lafarge Ciment Moldova” cu privire la recunoașterea ca fiind ilegal a refuzului de a încheia un contract de muncă, obligarea pârâtului de a încheia un contract de muncă, încasarea salariului și prejudiciului moral, s-a respins ca neîntemeiată (f.d.79-91).

În motivarea soluției, instanța de fond a reținut că, în temeiul principiului libertății contractuale, contractul individual de muncă este un contract civil ce presupune acordul liber de voință al părților, astfel, instanța nu poate obliga pârâtul să încheie un contract individual de muncă cu reclamanta, întrucât ar însemna să încalce libertatea de voință a angajatorului, ținându-se cont de prevederile legislației în vigoare.

Exprimându-și dezacordul cu soluția instanței de fond, la data de 15 septembrie 2025, avocatul Stela Lefter în interesele lui Elena Zugrav a contestat hotărârea Judecătoriei Orhei, sediul Rezina din 12 septembrie 2025 cu apel, solicitând admiterea acestuia, casarea hotărârii cu pronunțarea unei noi decizii de admitere a cererii de chemare în judecată (f.d.98).

La data de 08 decembrie 2025, Organizația Sindicală Primară a Salariaților SA „Lafarge Ciment (Moldova)”, în persoana președintelui comitetului sindical Leonid Lupan, a depus referință prin care a susținut integral apelul declarat de Lefter Stela în interesele apelantei Zugrav Elena (f.d.109).

La data de 14 decembrie 2025, SA „Lafarge Ciment (Moldova)”, prin reprezentantul său avocat Ghenadie Bortă, a depus referință împotriva apelului declarat de Zugrav Elena, solicitând respingerea acestuia ca neîntemeiat (f.d.114-115).

În conformitate cu dispozițiile art.373 alin.(1), (2) CPC, *instanţa de apel verifică, în limitele cererii de apel, ale referinţelor şi obiecţiilor înaintate, legalitatea şi temeinicia hotărârii atacate în ceea ce priveşte constatarea circumstanţelor de fapt şi aplicarea legii în primă instanţă. În limitele apelului, instanţa de apel verifică circumstanţele şi raporturile juridice stabilite în hotărârea primei instanţe, precum şi cele care nu au fost stabilite, dar care au importanţă pentru soluţionarea cauzei, apreciază probele din dosar şi cele prezentate suplimentar în instanţă de apel de către participanţii la proces.*

Astfel, prevederile legale enunțate în mod expres, obligă instanța de apel să verifice circumstanțele și raporturile juridice stabilite în hotărârea primei instanțe, precum și cele care nu au fost stabilite și este obligată să verifice legalitatea hotărârii în întregul ei și să se pronunțe asupra tuturor motivelor invocate în apel.

Potrivit regulilor unui proces echitabil, reținând-se rolul determinant al concluziilor instanței de apel, ultima are obligația să examineze efectiv problemele esențiale care îi sunt supuse aprecierii și să nu se limiteze la însușirea motivelor instanței inferioare.

La fel, potrivit recomandărilor avizului nr.11 din 2008 al Consiliului Consultativ al Judecătorilor Europeni (CCJE) în atenția Comitetului de Miniștri al Consiliului Europei privind calitatea hotărârilor judecătorești, o motivație și o analiză clară sunt cerințele fundamentale ale hotărârilor judecătorești și un aspect important al dreptului la un proces echitabil. Pentru a răspunde cerințelor procesului echitabil, motivarea ar trebui să evidențieze, că judecătorul a examinat cu adevărat chestiunile esențiale ce i-au fost prezentate.

Instanța de apel menționează că, art.6 din Convenția Europeană a Drepturilor Omului garantează dreptul justițiabilului la o hotărâre motivată sub aspectul instituirii obligației instanțelor de judecată de a-și argumenta hotărârile adoptate din perspectiva unei analize ample a circumstanțelor pricinii. Îndatorirea de a motiva coerent și unitar hotărârea sub aspectul tuturor cererilor, fără a exista contradicții între motivare și dispozitiv, constituie o garanție pentru justițiabili, în fața eventualului arbitrariu judecătoresc, fiind singurul mijloc prin care se dă posibilitatea de a putea exercita un eficient control judiciar.

Potrivit art.5 alin.(1) CPC, *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.*

Conform art.118 alin.(1) CPC, *fiecare parte trebuie să dovedească circumstanţele pe care le invocă drept temei al pretenţiilor şi obiecţiilor sale dacă legea nu dispune altfel.*

Iar potrivit art.121 CPC, *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.*

În temeiul art. 9 alin.(1) lit.a) Codul Muncii, *(1) Salariatul are dreptul: a) la încheierea, modificarea, suspendarea şi desfacerea contractului individual de muncă, în modul stabilit de prezentul cod;*

Potrivit art. 10 alin. (1) lit.a) Codul Muncii, *(1) Angajatorul are dreptul: a) să încheie, să modifice, să suspende şi să desfacă contractele individuale de muncă cu salariaţii în modul şi în condiţiile stabilite de prezentul cod şi de alte acte normative.*

În temeiul art. 47 Codul Muncii, *(1) Refuzul neîntemeiat de angajare este interzis. (2) Se interzice orice limitare, directă sau indirectă, în drepturi ori stabilirea unor avantaje, directe sau indirecte, la încheierea contractului individual de muncă în dependenţă de sex, rasă, etnie, religie, domiciliu, opţiune politică sau origine socială. (3) Refuzul angajatorului de a angaja se întocmeşte în formă scrisă, cu indicarea datelor prevăzute la art.49 alin.(1) lit.b), şi poate fi contestat în instanţa de judecată.*

Dispozițiile art. 55 alin.(1) lit.f) din Codul Muncii declară că, *contractul individual de muncă poate fi încheiat pe durată determinată, conform art.54 alin.(2), în următoarele cazuri: 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);

Art.82, lit.f) Codul Muncii stipulează că, *contractul individual de muncă încetează în circumstanţe ce nu depind de voinţa părţilor în caz de 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).*

Examinând materialele cauzei în coroborare cu argumentele invocate în cererea de apel, referințele depuse și probele administrate în dosar, instanța de apel conchide că, hotărârea Judecătoriei Orhei, sediul Rezina din 12 septembrie 2025 este legală și întemeiată, iar motivele invocate de apelantă nu sunt de natură să determine casarea acesteia.

Instanța de apel reține că, reclamanta Zugrav Elena a activat în cadrul SA „Lafarge Ciment (Moldova)" în funcția de laborant-chimic în baza unui contract individual de muncă pe perioadă nedeterminată, iar la data de 04.04.2022 a depus personal cerere de încetare a raporturilor de muncă în legătură cu pensionarea anticipată pentru carieră lungă. În baza acestei cereri, prin ordinul nr.128-C din 12.04.2022, contractul individual de muncă a încetat începând cu data de 14.04.2022. Totodată, în conformitate cu prevederile contractului colectiv de muncă, reclamanta a beneficiat de ajutor material în mărime de 14 salarii individuale, aspect confirmat prin acordul semnat între părți.

Ulterior, deși raporturile de muncă încetase la inițiativa reclamantei, angajatorul a manifestat bună-credință și, având necesitate temporară de personal, a reangajat-o pe reclamantă în baza unui contract individual de muncă pe durată determinată, în temeiul art.55 alin.(1) lit.f) din Codul muncii, normă care permite expres încheierea contractelor pe durată determinată cu persoanele pensionate conform legislației în vigoare. Reclamanta a acceptat benevol aceste condiții, semnând contractul individual de muncă nr.7/2022 din 15.04.2022, precum și acordurile adiționale ulterioare prin care termenul contractului a fost prelungit până la 01.06.2025.

Prin urmare, instanța de apel constată că, raporturile juridice dintre părți după pensionarea reclamantei au avut caracter determinat, fiind guvernate de voința concordantă a părților și de dispozițiile legale aplicabile persoanelor pensionate. Or, expirarea termenului contractului individual de muncă constituie, potrivit art.82 lit.f) din Codul muncii, un temei legal distinct de încetare a raporturilor de muncă, independent de voința părților. În asemenea circumstanțe, reclamanta nu poate pretinde existența unei obligații legale a angajatorului de a încheia un nou contract individual de muncă după expirarea termenului convenit anterior.

Argumentele apelantei referitoare la pretinsa obligativitate a angajatorului de a o reangaja până la atingerea vârstei standard de pensionare nu pot fi reținute, întrucât nici Codul muncii, nici alte norme legale nu instituie obligația unui angajator de a încheia sau prelungi un contract individual de muncă împotriva propriei voințe și în lipsa necesității funcționale de personal.

În această ordine de idei, Colegiul civil subliniază că, libertatea contractului și dreptul angajatorului de a-și organiza activitatea și schema de personal reprezintă prerogative recunoscute de legislația muncii.

Instanța de apel apreciază ca fiind neîntemeiate și susținerile apelantei privind existența unui refuz discriminatoriu sau abuziv din partea angajatorului. Simpla împrejurare că, reclamanta și-a exprimat dorința de a continua activitatea nu este suficientă pentru a naște în sarcina angajatorului obligația de a o reangaja. De altfel, din materialele dosarului nu rezultă existența unor probe concludente care să confirme că, refuzul angajatorului a fost determinat de vârsta reclamantei sau de statutul acesteia de pensionar. Dimpotrivă, se constată că, după pensionare reclamanta a continuat să activeze în cadrul întreprinderii încă aproximativ trei ani, în baza unor contracte succesive pe durată determinată, fapt ce infirmă existența unei atitudini discriminatorii.

De asemenea, instanța reține că, argumentele apelantei și ale organizației sindicale referitoare la necesitatea angajării unui laborant-chimic suplimentar reprezintă aprecieri subiective asupra organizării activității interne a întreprinderii și nu pot substitui dreptul angajatorului de a decide asupra necesităților reale de personal. Chiar dacă unii martori au indicat existența unui volum sporit de muncă, acest fapt nu demonstrează existența obligației legale a companiei de a angaja anume pe reclamantă și nici caracterul ilegal al refuzului contestat.

Totodată, instanța de apel reține că, la momentul încetării contractului individual de muncă al reclamantei nu a fost angajată o altă persoană în funcția respectivă, iar postul nu a fost ocupat ulterior, circumstanță care confirmă poziția intimatei privind lipsa necesității suplimentării statului de personal.

În aceste condiții, concluzia instanței de fond precum că refuzul SA „Lafarge Ciment (Moldova)” de a încheia un nou contract individual de muncă cu reclamanta nu contravine legislației muncii este una legală și întemeiată, iar argumentele apelului nu răstoarnă constatările de fapt și de drept reținute de prima instanță.

Prin urmare, întrucât pretențiile principale au fost respinse ca nefondate, pe cale de consecință, în mod justificat, instanța de fond a dispus respingerea pretențiilor subsecvente privind achitarea salariul începând cu ziua de 01.06.2025 și încasarea de la pârât în beneficiul său a prejudiciului moral în mărime de 5 salarii medii pe republică, precum și toate cheltuielile de judecată.

În concluzie, având în vedere că, hotărârea primei instanțe este legală și întemeiată, iar argumentele invocate de către Elena Zugrav prin intermediul avocatului Stela Lefter sunt nefondate și combătute integral prin constatările expuse supra, Colegiul ajunge la concluzia de a respinge apelul și a menține hotărârea primei instanțe.

În conformitate cu art.385 lit.a) CPC, Colegiul civil și de contencios administrativ,

D E C I D E :

Se respinge apelul declarat de Zugrav Elena prin intermediul avocatului Lefter Stela.

Se menține fără modificări hotărârea Judecătoriei Orhei, sediul Rezina din 12 septembrie 2025, emisă în cauza civilă, la cererea de chemare în judecată formulată de Zugrav Elena către SA „Lafarge Ciment Moldova”, cu privire la recunoașterea ca fiind ilegal refuzul de a încheia un

contract de muncă, obligarea pârâtului de a încheia un contract de muncă, încasarea salariului și prejudiciului moral.

Decizia este definitivă, însă poate fi atacată cu recurs, la Curtea Supremă de Justiție, în termen de două luni de la comunicare, prin intermediul Curții Supreme de Justiție.

Președintele ședinței,
judecătorul Elena Grumeza

Judecătorii Natalia Costaș

Ivan Parii