Prima instanță: Judecătoria Chișinău sediul Centru, judecător Guzun Corneliu

Dosarul nr. 2a-2564/25
(2-24104934-02-2a-18072025)

D E C I Z I E

12 noiembrie 2025 mun. Chișinău

Colegiul Civil, Comercial și de Contencios administrativ
al Curții de Apel Centru

Instanța compusă din:
Președintele completului Ana Panov
Judecători Elena Bolocan și Svetlana Vîșcu

Grefier Victoria Chirilov

Examinând în ședința de judecată publică cererea de apel declarată de avocatul Tarlapan Artur în interesele lui Gojan Grigore,

în cauza civilă, la cererea de chemare în judecată depusă de Gojan Grigore împotriva Centrului Național de Asistență Urgentă Prespitalicească, intervenient accesoriu Andrușceac Ghenadi, cu privire la anularea ordinului de concediere și restabilirea în funcție, încasarea salariului pentru absență forțată de la serviciu, încasarea prejudiciului moral și compensarea cheltuielilor de judecată,

împotriva hotărârii Judecătoriei Chișinău (sediul Centru) din 3 martie 2025, prin care a fost respinsă cererea de chemare în judecată depusă de Gojan Grigore împotriva Centrului Național de Asistență Urgentă Prespitalicească, intervenient accesoriu Andrușceac Ghenadi, cu privire la anularea ordinului de concediere și restabilirea în funcție, încasarea salariului pentru absență forțată de la serviciu, încasarea prejudiciului moral și compensarea cheltuielilor de judecată, -

A C O N S T A T A T :

Pretențiile reclamantului:

La 17 septembrie 2024, reclamantul Gojan Grigore a înaintat cerere de chemare în judecată împotriva Centrului Național de Asistență Urgentă Prespitalicească, solicitând anularea ordinului de concediere și restabilirea în funcție.

În motivarea acțiunii reclamantul a indicat că, a fost angajat în cadrul Serviciului AVIASAN, care se află în subordinea Instituției Medico-Sanitare Publice, Institutul de Medicină Urgentă (IMSP IMU) în calitate de medic coordonator pe 0,75 unitate, prin cumul la 1 mai 2020 (contract individual de muncă *****, pe termen nedeterminat).

La fel a indicat că, ulterior, la 20 februarie 2024, acest contract a fost reîncheiat pe perioadă determinată, până la 19 februarie 2025, în temeiul art. 55 alin. (1) lit. f) din Codul Muncii.

Totodată a relevat că, în rezultatul reorganizării instituției în care a fost angajat prin ordinul Ministerului Sănătății nr. 208 din 29 februarie 2024 „cu privire la organizarea Serviciului Național Consultativ și transfer inter spitalicesc (SNCTI)" și ordinului Ministerului Sănătății nr.278 din 19 martie 2024, cu privire la modificarea ordinului Ministerului Sănătății nr. 208 din 29 februarie 2024, unde se stabilește că, CNAMUP va asigura prin angajare, completarea serviciului cu specialiști din cadrul instituțiilor medicale republicane, municipale, catedrelor de profil ale Universității de Stat de Medicină și Farmacie „Nicolae Testemițanu", inclusiv cu angajarea prin transfer a personalului din cadrul Serviciului AVIASAN, cu acordul scris al salariaților, în conformitate cu Codul Muncii.

A mai consemnat reclamantul că, la 14 mai 2024 a fost invitat de către pârât, unde a fost impus să depună cerere de angajare în câmpul muncii în calitate de medic coordonator, începând cu 8 mai 2024 și perfectat și semnat Contractul individual de muncă ***** prin cumul pe 0,75 unitate, pe perioadă determinată până la 31 decembrie 2024 (ordin de angajare *****). Deși potrivit Codului Muncii, în caz de reorganizare a unității (pct. 2 al ordinului Ministerului Sănătății nr. 208 din 29 februarie 2024 „cu privire la organizarea Serviciului Național Consultativ și transfer inter spitalicesc (SNCTI)"), raporturile de muncă ale salariaților continuă. Vor fi preavizați despre apropiata disponibilizare numai salariații, funcțiile cărora nu se vor regăsi în noul stat de personal al unității reorganizate. Funcția de medic coordonator pe 0,75 unitate prin cumul pe care o deținea la momentul finisării reorganizării s-a regăsit în Statul de Personal al pârâtului.

La fel, a indicat că, încheierea noilor/altor Contracte individuale de muncă de către pârât a avut loc cu încălcarea prevederilor legislației muncii. Or, contractul individual de muncă ***** încheiat este lovit de nulitate absolută și trebuia să continue raportul de muncă pe care îl avea reclamantul stabilit la Serviciului AVIASAN, care se afla în subordinea Instituției Medico Sanitare Publice, - Institutul de Medicină Urgentă (IMSP IMU).

Reclamantul Gojan Grigore a menționat că, contractul individual de muncă *****, deși a fost semnat la 14 mai 2024 i-a fost înmânat abia la 20 iunie 2024, unde prin înșelăciune, cu rea credință din partea pârâtului a fost modificată data încetării contractului, din 31 decembrie 2024 în 30 iunie 2024. Astfel, la 26 iunie 2024 pârâtul a emis ordinul nr. 342/9-p, privind încetarea Contractul individual de muncă *****, fiind eliberat din funcția de medic coordonator din data de 30 iunie 2024 (ultima zi de muncă).

Totodată a evidențiat că, cunoscând despre acest fapt, la 28 iunie 2024 a înaintat cerere, privind admiterea reclamantului în funcția de medic coordonator pe 0,75 unitate pe care a deținut-o până la 30 iunie 2024, începând cu ziua imediat următoare zilei de eliberare - 1 iulie 2024. Însă, răspuns la cererea reclamantului, privind admiterea în funcția de medic coordonator pe 0,75 unitate, începând cu ziua imediat următoare zilei

de eliberare 1 iulie 2024 nu i-a fost prezentat, contrar prevederilor art. 47 din Codul Muncii.

A mai notat că, la 13 august 2024 reclamantul a înaintat cerere înregistrată cu nr. 01 - 14/1746 la care a primit un răspuns discriminatoriu, precum că cu persoanele pensionate se încheie contracte individuale de muncă pe perioadă determinată și în caz de expirare a termenului acestuia angajatorul la discreția sa îl încetează fără a mai prelungi acest contract pe o altă perioadă determinată contrar prevederilor art. 55 alin. 1 lit. „f," în condițiile art.54 alin.(2) și ale art.68 alin.(1) și alin.(2) lit. a) din Codul Muncii

A solicitat Gojan Grigore anularea ordinul ***** privind eliberarea din funcția de medic coordonator;

-
restabilirea în funcția de medic coordonator la CNAMUP din ziua imediat următoare zilei în care a fost încetat Contractului individual de muncă *****;

-
încasarea din contul pârâtului a salariului mediu lunar pentru absență forțată de la serviciu pentru întreaga perioadă de absență forțată, începând cu 1 iulie 2024;

-
încasarea din contul pârâtului paguba morală în sumă de 50 000 lei;

-
încasarea cheltuielilor de judecată și a taxei de stat.

Poziția instanței de fond:

Prin hotărîrea Judecătoriei Chișinău (sediul Centru) din 3 martie 2025, s-a respins ca neîntemeiată cererea de chemare în judecată înaintată de Gojan Grigore împotriva Centrului Național de Asistență Urgentă Prespitalicească, cu participarea intervenientului accesoriu Andrușceac Ghenadi cu privire la anularea ordinului de concediere și restabilirea în funcție.

Pentru a hotărî astfel, instanța de fond a constatat că, reclamantul nu a probat încălcarea de către pârât a legislației în vigoare la emiterea ordinului Centrului Național de Asistență Urgentă Prespitalicească *****.

La fel a reținut că, ordinul *****, a fost emis în corespundere cu art. 82 lit. f) din Codul muncii și în coroborare cu contractul individual de muncă *****, pe o durată determinată, până la 30 iunie 2024 și Ordinul cu privire la angajarea prin cumul a dlui Gojan Grigore ***** din 08 mai 2024.

Solicitarea apelantului:

Nefiind de acord cu hotărârea instanței de fond, la 27 martie 2025, avocatul Tarlapan Artur în interesele lui Gojan Grigore, a declarat apel împotriva hotărârii Judecătoriei Chișinău (sediul Centru) din 3 martie 2025, solicitând admiterea cererii de apel, casarea hotărârii instanței de fond, cu emiterea unei noi hotărâri de admitere integrală a cererii de chemare în judecată.

Argumentele părților:

În susținerea cererii de apel, avocatul Tarlapan Artur în interesele lui Gojan Grigore a reiterat argumentele expuse în cererea de chemare în judecată, suplimentar a menționat că, ținând cont de circumstanţele expuse, şi conducându-se de prevederile art. 86 alin. (1) lit. u) şi art. 88^1 din Codul muncii, instanţa de fond nu a reţinut argumentele apelantului precum că, încheierea noilor/altor Contracte individuale de muncă de către reclamat a avut loc cu încălcarea prevederilor legislaţiei muncii.

La fel a relevat că, contractul individual de muncă *****, încheiat cu reclamatul este lovit de nulitate absolută. Trebuia să continue raportul de muncă pe care îl avea reclamantul stabilit la Serviciului AVIASAN care se află în subordinea Instituţiei Medico Sanitare Publice - Institutul de Medicină Urgentă (IMSP IMU)", or, în corespundere cu art. 86 alin. (1) lit. u) cât şi art. 88^1 alin. (1) din Codul muncii, în cazul transferării salariatului la o altă unitate are loc desfacerea contractului individual de muncă.

A notat că, instanţa de fond în mod eronat a concluzionat cu privire la incidenţa prevederilor art. 86 alin. (1) lit. u) în cumul art. 88^1 alin. (1) din Codul muncii, or conform art. 88^1 alin. (1) din Codul muncii, angajatorul este în drept să concedieze salariaţii în legătură cu transferarea la o altă unitate (art. 86 alin. (1) lit. u,j) doar cu condiţia că: a) va primi un demers în scris din partea unui alt angajator prin care se solicit concedierea prin transfer a unui anumit salariat, cu indicarea locului de muncă (funcţiei) ce i se propune la unitatea nouă; c) va obţine acordul scris al salariatului pentru concediere; d) va achita salariatului concediat, în ziua eliberării din serviciu, toate sumele ce i se cuvin de la unitate (salariul, compensaţia pentru concediile nefolosite etc.). Însă la caz se constată că apelantul a fost transferat de la un angajator la altul în urma reorganizării instituţiei în care a fost iniţial angajat, prin ordinul Ministerului Sănătăţii nr. 208 din 29 februarie 2024 „cu privire la organizarea Serviciului Naţional Consultativ şi transfer interspitalicesc (SNCTI)" şi ordinului Ministerului Sănătăţii nr.278 din 19 martie 2024, cu privire la modificarea ordinului Ministerului Sănătăţii nr. 208 din 29 februarie 2024.

A mai specificat că, transferul apelantului nicidecum nu a avut loc în baza demersului noului angajator prin care se solicită concedierea prin transfer a unui anumit salariat, cu indicarea locului de muncă (funcţiei) ce i se propune la unitatea nouă.

Transferul apelantului s-a realizat, după cum a fost menţionat, în urma reorganizării Instituţiei Medico Sanitare Publice, Institutul de Medicină Urgentă (IMSP IMU) prin dezmembrare şi transmiterea unei subdiviziuni, şi anume Serviciul AVIASAN, către IMSP CNAMUP. Reieşind din această circumstanţă, într-adevăr, încheierea noului contract individual de muncă cu apelantul a avut loc cu încălcarea prevederilor legislaţiei muncii. Or, contractul individual de muncă ***** încheiat cu apelantul este lovit de nulitate absolută cel puţin în partea referitoare la termen.

A mai remarcat avocatul Tarlapan Artur în interesele lui Gojan Grigore că, în condiţiile în care transferul apelantului s-a realizat în urma reorganizării Instituţiei Medico Sanitare Publice, Institutul de Medicină Urgentă (IMSP IMU) prin

dezmembrare şi transmiterea unei subdiviziuni, şi anume Serviciul AVIASAN, către IMSP CNAMUP, devin aplicabile prevederile art. 197[1] din Codul muncii.

A consemnat că, cesionarului la caz IMSP CNAMUP, în calitate de succesor în drepturi şi obligaţii al Serviciului AVIASAN, îi sunt opozabile contractele individuale de muncă încheiate cu angajaţii Serviciului AVIASAN, iar clauzele acestor contracte rămân obligatorii pentru ambele părţi. În acest sens, odată ce apelantul a fost angajat în cadrul Serviciului AVIASAN, iar la 20 februarie 2024 contractul individual de muncă al acestuia a fost reîncheiat pe perioadă determinată, până la 19 februarie 2025, atunci în cadrul activităţii de muncă la IMSP CNAMUP urma să fie respectat acelaş termen al contractului individual de muncă - 19 februarie 2025.

Mai mult ca atât, conform art. 197[1] alin. (3) şi (4) din Codul muncii, în caz de reorganizare a unităţii, schimbare a tipului de proprietate sau a proprietarului acesteia urmează a fi respectat dreptul salariaţilor la informare şi consultare. Cu cel puţin 30 de zile calendaristice înainte de declanşarea procedurii de reorganizare a unităţii, de schimbare a tipului de proprietate sau a proprietarului acesteia, angajatorul în exerciţiu va informa în scris reprezentanţii salariaţilor săi referitor la:

a) data sau data propusă a declanşării procedurii de reorganizare, a schimbării tipului de proprietate sau proprietarului unităţii;

b) motivele reorganizării, schimbării tipului de proprietate sau proprietarului unităţii;

c) consecinţele juridice, economice şi sociale ale reorganizării, schimbării tipului de

proprietate sau proprietarului unităţii pentru salariaţi;

d) măsurile preconizate cu privire la salariaţi.

Cesionarul este obligat să ofere reprezentanţilor salariaţilor săi informaţiile menţionate la alin. (3) lit. a)-d) cu cel puţin 30 de zile calendaristice înainte ca reorganizarea unităţii, schimbarea tipului de proprietate sau a proprietarului acesteia să se producă efectiv.

Totodată a menționat că, dacă administraţia IMSP CNAMUP, în calitate de succesor în drepturi şi obligaţii al Serviciului AVIASAN, intenţiona să reducă termenul contractului individual de muncă al apelantului, atunci urmau a fi respectate cerinţele cu privire la informare şi consultare, aşa cum acestea sunt expuse în normele citate.

Astfel susține că, instanţa de fond complet a ignorat normele de drept material avute în vedere, în pofida faptului că la acestea s-a făcut trimitere cu ocazia examinării cauzei în fond.

Prin referința depusă, reprezentantul intimatului IMSP Centrul Național de Asistență Medicală Urgentă Prespitalicească, a solicitat respingerea cererii de apel, ca fiind una neîntemeiată.

Termenul legal de declarare a apelului:

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

Potrivit art. 111 alin. (3) din Codul de procedură civilă, termenul de procedură stabilit în ani, luni sau zile începe să curgă în ziua imediat următoare datei calendaristice stabilite, datei comunicării actului de procedură sau producerii, evenimentului ori momentului care a condiționat începutul lui.

În speță s-a stabilit că, dispozitivul hotărârii Judecătoriei Chișinău (sediul Centru) a fost emis la 3 martie 2025, iar cererea de apel a fost depusă la 27 martie 2025, corespunzător se deduce că apelantul a respectat termenul legal de 30 zile de declarare a apelului.

Argumentele părților în ședința instanței de apel:

În ședința de judecată a instanței de apel, apelantul Gojan Grigore și reprezentantul acestuia avocatul Tarlapan Artur au susținut integral cele expuse în cererea de apel, și au solicitat admiterea apelului, casarea hotărîrii instanței de fond cu pronunțarea unei noi hotărîri prin care cererea de chemare în judecată să fie admisă integral.

În ședința instanței de apel, reprezentantul intimatului IMSP Centrul Național de Asistență Medicală Urgentă Prespitalicească, Bosîi Violeta a solicitat respingerea cererii de apel ca fiind neîntemeiată cu menținerea hotărîrii Judecătoriei Chișinău (sediul Centru) din 3 martie 2025.

Aprecierea instanței de apel:

Analizând legalitatea și temeinicia hotărârii atacate, prin prisma argumentelor invocate de participanții la proces și a materialelor din dosar, Colegiul consideră apelul declarat drept neîntemeiat și care urmează a fi respins, din următoarele motive.

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

Potrivit art. 385 lit. a) Cod de procedură civilă, *instanța de apel, după ce judecă apelul, este în drept să respingă apelul și să mențină hotărârea primei instanțe”.*

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

Colegiul Civil reține că instanța de apel, potrivit regulilor unui proces echitabil, reținându-se rolul determinant al concluziilor sale, are obligația să examineze efectiv problemele esențiale care îi sunt supuse aprecierii şi să nu se limiteze la însușirea

motivelor instanței inferioare. (Hirro Balani c. Spaniei, nr.18064/91 din 09.12.1994 §27; Georgiadis c. Greciei nr.21522/93 din 29.05.1997 § 43).

Potrivit recomandărilor avizului nr.11 din 2008 al Consiliului Consultativ al Judecătorilor Europeni (CCJE) în atenţia Comitetului de Miniştri al Consiliului Europei privind calitatea hotărârilor judecătoreşti, o motivaţie şi o analiză clară sunt cerinţele fundamentale ale hotărârilor judecătoreşti şi un aspect important al dreptului la un process echitabil.

Totodată, Colegiul judiciar consideră necesar să menționeze că nu va formula un răspuns detaliat pentru fiecare argument al apelantului, ci va analiza doar motivele decisive pentru soluționarea prezentei cauze (a se vedea Gard Ruiz vs Spania (Marea Cameră), 21 ianuarie 1999, parag.26, Moreira Fereira vs Portugalia (nr.2) (Marea Cameră), 11 iulie 2017, parag.84,98).

În conformitate cu prevederile art.118 alin. (1) Cod de procedură civilă, *fiecare parte trebuie să dovedească circumstanţele pe care le invocă drept temei al pretenţiilor şi obiecţiilor sale*", iar conform art. 130 Cod 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 ansamblu şi interconexiunea lor, călăuzindu-se de lege. Nici un fel de probe nu au pentru instanţa judecătorească o forţă probantă prestabilită fără aprecierea lor. Fiecare probă se apreciază de instanţă privitor la pertinenţa, admisibilitatea, veridicitatea ei, iar toate probele în ansamblu, privitor la legătura lor reciprocă şi suficienţa pentru soluţionarea cauzei*.

Colegiul subliniază că prin cererea de apel formulată de Gojan Grigore se distinge dezacordul cu soluția adoptată de instanţa de fond privind respingeriea cererii de chemare în judecată.

Așadar, instanţa de apel constată că prima instanța a determinat corect raportul juridic dedus judecății, circumstanțele importante pentru soluționarea cauzei au fost stabilite şi elucidate pe deplin, probelor prezentate a dat apreciere completă, obiectivă şi sub toate aspectele, iar hotărârea este legală şi întemeiată, adoptată cu respectarea drepturilor şi intereselor legale a participanţilor la proces.

În susținerea acestei concluzii Colegiul reține următoarele constatări.

La 1 mai 2020, IMSP Institutul de Medicină Urgentă în persoana directorului Mihail Ciocanu în calitate de angajator și Gojan Grigore în calitate de salariat, au încheiat contractual individual de muncă *****, prin care Gojan Grigore a fost angajat în funcția de medic coordonator de urgență în cadrul Serviciului Republican „AVIASAN", pe o perioadă nedeterminată (f.d.10-13).

La 20 februarie 2024, IMSP Institutul de Medicină Urgentă în calitate de angajator și Gojan Grigore în calitate de salariat au încheiat contractul individual de muncă nr. *****, fiind angajat Gojan Grigore în calitate de medic specialist (coordonator de urgență) în cadrul Serviciului Republican „AVIASAN", prin cumul până la 0,75 salariu în conformitate cu orele disponibile, pe o perioadă determinată a contractului până la 19.02.2025 (f.d.6-9).

Colegiul civil, denotă că, prin Ordinul Ministerului Sănătății al Republicii Moldova nr. 208 din 29 februarie 2024 „Cu privire la organizarea Serviciului național

consultativ și transfer inerspitalicesc (SNCTI)”, în scopul asigurării asistenței medicale oportune și continuității tratamentului calificat pacienților în condiții de staționar, în conformitate cu prevederile Legii ocrotirii sănătății nr.411/1995, Legii cu privire la drepturile și responsabilitățile pacientului nr.263/2005, în temeiul Regulamentului privind organizarea și funcționarea Ministerului Sănătății, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.148/2021,

-

s-a instituit Serviciul național consultativ și transfer interspitalicesc (SNCTI) în cadrul IMSP Centrul Național de Asistență Medicală Urgentă Prespitalicească (IMSP CNAMUP), începând cu data de 01.04.2024.

-

S-a reorganizat IMSP Institutul de Medicină Urgentă (IMSP IMU), prin dezmembrare, cu separarea patrimoniului, conform bilanțului de repartiție aprobat al serviciului „AVIASAN” și transmiterea lui către IMSP CNAMUP, în calitate de succesor de drepturi și obligații al patrimoniului vizat. (f.d.16-17).

Instanța de apel atestă că, potrivit pct.4 al ordinului Ministerului Sănătății al Republicii Moldova nr. 208 din 29 februarie 2024 „Cu privire la organizarea Serviciului național consultativ și transfer inerspitalicesc (SNCTI)”, directorul IMSP CNAMUP conform subpct.5) „asigură, prin angajare, completarea serviciului cu specialiști din cadrul instituțiilor medicale republicane, municipale, catedrelor de profil ale Universității de Stat de Medicină și Farmacie „Nicolae Testimițeanu”, în conformitate cu prevederile Codului Muncii.”

Prin Ordinul Ministerului Sănătății nr.278 din 19 martie 2024, a fost modificat Ordinul Ministerului Sănătății nr.208 din 29 februarie 2024 și anume pct.4, subpct.5), cu următorul conținut: „5) asigură, prin angajare, completarea serviciului cu specialiști din cadrul instituțiilor medicale republicane, municipale, catedrelor de profil ale Universității de Stat de Medicină și Farmacie „Nicolae Testemițanu”, inclusiv cu angajarea prin transfer a personalului din cadrul Serviciului „AVIASAN” (cu acordul scris al salariaților), în conformitate cu prevederile Codului Muncii” (f.d.18).

Colegiul civil mai denotă că, la 8 mai 2024, Gojan Grigore a depus cerere de angajare în funcția de medic coordonator directorului IMSP Centrul Național de Asistență Medicală Urgentă Prespitalicească, prin cumul, cu timpul de muncă parțial pe 0,75 unități subdiviziunea Serviciul Național consultativ și transfer inerspitalicesc pe o perioada determinată - 31.12.2024, începând cu 8 mai 2024 (f.d.5).

Conform Ordinului ***** din 8 mai 2024, „Cu privire la angajarea prin cumul a dlui Gojan Grigore”, în conformitate cu prevederile art. art. 55 alin. (1), lit.f), 56, 65 și 267 din Codul muncii, în temeiul Contractului individual de muncă *****, la cererea salariatului nr.G-781p din 8 mai 2024, a fost angajat Gojan Grigore în funcția de *medic coordonator* (cod CORM 221201-03) prin cumul în *Serviciul național consultativ și transfer inerspitalicesc*, în limita normei de până la 0,75 unități, pe durată determinată, de la data de 8 mai 2024 până la 30 iunie 2024 (f.d.41).

La 26 iunie 2024, vicedirectorul dezvoltare, infrastructură și coordonare serviciu, Carasiuc Iurie a emis ordinul nr. 342/9-p, *cu privire la încetarea Contractului*

individual de muncă a dlui Gojan Grigore, în conformitate cu prevederile art.82 lit.f), 119 alin.(1) din Codul Muncii al Republicii Moldova, în legătură cu expirarea termenului contractului individual de muncă pe durată determinată, a ordonat încetarea Contractului individual de muncă *****, încheiat cu dl Gojan Grigore, medic coordonator prin cumul în Serviciul național consultativ și transfer interspitalicesc, la data de 30 iunie 2024 (f.d.19).

Exprimându-și dezacordul cu ordinul vicedirectorului dezvoltare, infrastructură și coordonare serviciu, Carasiuc Iurie nr. 342/9-p *cu privire la încetarea Contractului individual de muncă a dlui Gojan Grigore*, la 17 septembrie 2024, Gojan Grigore a sesizat instanța de judecată cu cerere de chemare în judecată împotriva Centrului Național de Asistență Medicală Urgentă Prespitalicească solicitând anularea acestuia, restabilirea în funcția de medic coordonator la CNAMUP din ziua imediat următoare zilei în care a fost încetat Contractului individual de muncă *****, încasarea salariului mediu lunar pentru absență forțată de la serviciu pentru întreaga perioadă de absență forțată, începând cu 1 iulie 2024, încasarea prejudiciului moral în sumă de 50 000 lei precum și compensarea cheltuielilor de judecată.

Verificând legalitatea și temeinicia hotărârii atacate prin prisma argumentelor invocate în cererea de apel și, raportându-le la suportul probatoriu, Colegiul civil, comercial și de contencios administrativ al Curții de Apel Centru constată că prima instanță just a dispus respingerea cererii de chemare în judecată ca fiind neîntemeiată.

În contextul pretențiilor deduse judecării, instanţa de apel reţine că, conform art. 43 alin. (1) și art. 44 alin. (1) din Constituția Republicii Moldova, orice persoană are dreptul la muncă, la libera alegere a muncii, la condiţii echitabile şi satisfăcătoare de muncă, precum şi la protecţia împotriva şomajului. Munca forţată este interzisă.

În corespundere cu art. 5 lit. a)-b) 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: libertatea muncii, incluzînd dreptul la munca liber aleasă sau acceptată, dreptul dispunerii de capacităţile sale de muncă, dreptul alegerii profesiei şi ocupaţiei; interzicerea muncii forţate (obligatorii) şi a discriminării în domeniul raporturilor de muncă.

Dispoziția art. 6 din Codul muncii statuează că, libertatea muncii este garantată prin Constituţia Republicii Moldova. Orice persoană este liberă în alegerea locului de muncă, a profesiei, meseriei sau activităţii sale. Nimeni, pe toată durata vieţii sale, nu poate fi obligat să muncească sau să nu muncească într-un anumit loc de muncă sau într-o anumită profesie, oricare ar fi acestea. Orice act juridic încheiat cu nerespectarea dispoziţiilor alin. (1), (2) şi (3) este nul.

Potrivit art. 10 alin. (1) lit. a) și alin. (2) lit. a)-b) din Codul muncii, angajatorul are dreptul: 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. Angajatorul este obligat: să respecte legile şi alte acte normative, clauzele contractului colectiv de muncă şi ale convenţiilor colective; să respecte clauzele contractelor individuale de muncă.

În acord cu prevederile art.54 alin.(2) Codul muncii, 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.

Totodată conform prevederilor art.55 alin.(l) lit.f) Codul muncii, contractul individual de muncă poate fi încheiat pe durată determinată, conform art.54 alin.(2), 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).

În conformitate cu prevederile art.74 alin.(1) Codul Muncii, transferul salariatului la o altă muncă permanentă în cadrul aceleiaşi unităţi, cu modificarea contractului individual de muncă conform art.68, *precum şi angajarea prin transferare la o muncă permanentă* la o altă unitate ori transferarea într-o altă localitate împreună cu unitatea, se permit numai cu acordul scris al părţilor.

În acord cu prevederile art. 197[1] alin.(1) și (2) Codul muncii, în caz de reorganizare a unității, schimbare a tipului de proprietate sau a proprietarului acesteia, cesionarul preia toate drepturile şi obligaţiile existente la data producerii evenimentului ce decurg din contractele individuale de muncă şi din contractele colective de muncă în vigoare. Reorganizarea unităţii, schimbarea tipului de proprietate sau a proprietarului acesteia nu constituie, în sine, temeiuri de încetare a contractului individual de muncă (cu excepţiile prevăzute la art.86 alin.(1) lit.f). Totodată, concedierea salariaţilor poate interveni, în asemenea cazuri, ca urmare a reducerii numărului sau a statelor de personal din unitate.

Colegiul civil reține că, reorganizarea unei instituții prin separare este un proces juridic de divizare, în care o parte din patrimoniul și activitățile acesteia se desprind pentru a forma una sau mai multe entități noi sau pentru a fi absorbite de alte instituții existente.

În cazul reorganizării prin dezmembrare, instituția nou-creată devine succesorul în drepturi și obligații al instituției angajatoare inițiale. Aceasta înseamnă că instituția nouă preia contractele de muncă exact în starea în care se aflau la momentul reorganizării.

La caz, Colegiul denotă că, la 20 februarie 2024, IMSP Institutul de Medicină Urgentă în calitate de angajator și Gojan Grigore în calitate de salariat au încheiat contractul individual de muncă nr. *****, fiind angajat Gojan Grigore în calitate de medic specialist (coordonator de urgență) în cadrul Serviciului Republican „AVIASAN”, prin cumul până la 0,75 salariu în conformitate cu orele disponibile, pe o perioadă determinată a contractului până la 19.02.2025.

În urma reorganizării IMSP Institutul de Medicină Urgentă (IMSP IMU), prin dezmembrare, cu separarea patrimoniului, conform bilanțului de repartiție aprobat al serviciului „AVIASAN” și transmiterea lui către IMSP CNAMUP, în calitate de succesor de drepturi și obligații al patrimoniului vizat, s-a instituit Serviciul național

consultativ și transfer interspitalicesc (SNCTI) în cadrul IMSP Centrul Național de Asistență Medicală Urgentă Prespitalicească (IMSP CNAMUP), începând cu data de 01.04.2024.

Prin cererea din 8 mai 2024, apelantul Gojan Grigore a solicitat directorului IMSP Centrul Național de Asistență Medicală Urgentă Prespitalicească, angajarea sa la subdiviziunea Serviciul Național consultativ și transfer inerspitalicesc, în funcția de medic coordonator, prin cumul, cu timpul de muncă parțial pe 0,75 unități, pe o perioada determinată - 31.12.2024, începând cu 8 mai 2024.

Conform Ordinului ***** din 8 mai 2024, „Cu privire la angajarea prin cumul a dlui Gojan Grigore", în conformitate cu prevederile art. art. 55 alin. (1), lit.f), 56, 65 și 267 din Codul muncii, în temeiul Contractului individual de muncă *****, la cererea salariatului nr.G-781p din 8 mai 2024, a fost angajat Gojan Grigore în funcția de *medic coordonator* (cod CORM 221201-03) prin cumul în *Serviciul național consultativ și transfer inerspitalicesc*, în limita normei de până la 0,75 unități, pe durată determinată, de la data de 8 mai 2024 până la 30 iunie 2024, ordin adus la cunoștința ultimului, fapt confirmat prin semnătura aplicată.

La caz, apelantul/reclamant Gojan Grigore, solicitând instanţei anularea concedierii sale, a insistat asupra consimțământul său viciat prin înșelăciune, menționând că cu rea credință din partea pârâtului a fost modificată data încetării contractului, din 31 decembrie 2024 în 30 iunie 2024.

Cu referire la acest aspect, Colegiul nu poate reține argumentul apelantului/reclamant cu privire la faptul că, i-a fost prezentat ordinul ***** din 8 mai 2024, „Cu privire la angajarea prin cumul a dlui Gojan Grigore" și dânsul a semnat fără a citi și a cunoaște ce era inserat în ordin, or aceste afirmații nu sunt susținute prin probe concludente și plauzibile.

De altfel, Colegiul observă că, în situația în care Gojan Grigore nu a refuzat semnarea contractului ***** din 8 mai 2024, „Cu privire la angajarea prin cumul a dlui Gojan Grigore" și nici nu a solicitat încheierea unui acord adițional la contractul vechi, în temeiul prevederilor art. 197 din Codul Muncii, ultimul nu poate invoca în instanță că i-a fost încălcat acest drept.

Astfel, Colegiul conchide că în situaţia din speță, fiind verificată în baza probelor prezentate modalitatea de emitere a ordinului nr.244/13-p din 8 mai 2024, *„Cu privire la angajarea prin cumul a dlui Gojan Grigore"*, nu s-a constatat inducere în eroare a angajatului la momentul semnării contractului.

În această ordine de idei, Colegiul reliefă că, nu poate fi reținut argumentul apelantului Gojan Grigore, precum că contractul individual de muncă nr.81/4 din 08.05.2024 este lovit de nulitate absolută or, reclamantul Gojan Grigore nu a contestat în instanța de judecată legalitatea contractului individual de muncă nr. 81/24 din 08 mai 2024, cât și Ordinul cu privire la angajarea prin cumul a dlui Gojan Grigore ***** din 08 mai 2024.

Mai mult ca atît, nulitatea absolută este o sancţiune legală care desfiinţează un act juridic din cauza încălcării unor norme de ordine publică, având ca scop protejarea unui interes general, totodată acesta nu poate fi confirmat de părţi, însă la caz, prin

încheierea unui contract pe durată determinată, nu este o limitare sau încălcare a dreptului la muncă, ci o condiţie obligatorie pentru raporturile juridice de muncă cu persoanele care au atins limita de vîrstă.

Cu referire la legalitatea emiterii ordinului nr. 342/9-p din 26 iunie 2024, *„cu privire la încetarea Contractului individual de muncă a dlui Gojan Grigore”*, Colegiul civil reține că, în concordanță cu art. 81 din Codul muncii, contractul individual de muncă poate înceta: în circumstanţe ce nu depind de voinţa părţilor (art.82, 305 şi 310); prin acordul scris al părţilor (art. 82^1); la iniţiativa uneia dintre părţi (art.85 şi 86). În toate cazurile menţionate la alin.(1), ziua încetării contractului individual de muncă se consideră ultima zi de muncă. Contractul individual de muncă încetează în temeiul ordinului (dispoziţiei, deciziei, hotărîrii) angajatorului, care se aduce la cunoştinţa salariatului, sub semnătură, 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.

În acord cu prevederile art.82, lit.f) Codul Muncii, 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).

Iar potrivit prevederilor art.86, lit.u) Codul muncii, concedierea – desfacerea din iniţiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum şi a celui pe durată determinată – se admite pentru transferarea salariatului la o altă unitate cu acordul celui transferat şi al ambilor angajatori.

Articolul 88^1, prevede procedura de concediere în legătură cu transferarea la o altă unitate, astfel, angajatorul este în drept să concedieze salariaţii în legătură cu transferarea la o altă unitate (art.86 alin.(1) lit.u)) doar cu condiţia că: a) va primi un demers în scris din partea unui alt angajator prin care se solicită concedierea prin transfer a unui anumit salariat, cu indicarea locului de muncă (funcţiei) ce i se propune la unitatea nouă; c) *va obţine acordul scris al salariatului pentru concediere;* d) va achita salariatului concediat, în ziua eliberării din serviciu, toate sumele ce i se cuvin de la unitate (salariul, compensaţia pentru concediile nefolosite etc.

Colegiul civil, învederează că, încetarea contractului individual de muncă pe durată determinată la expirarea termenului nu este din punct de vedere juridic, o desfacere din inițiativa angajatorului (concediere), ci o încetare de drept.

Astfel, în cazul încetării de drept a contractului individual de muncă pe durată determinată la termen, nu este obligatorie acordarea unui preaviz, deoarece data finală a contractului este cunoscută de ambele părți încă de la semnarea acestuia.

La caz, instanța de apel denotă că, un temei de desfacere din iniţiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată determinată reprezintă inclusiv şi transferarea salariatului la o altă unitate cu acordul celui transferat. Astfel,

dat fiind faptul că în urma concedierii apelantului Gojan Grigore din cadrul Serviciul AVIASAN, ultimul a despus cerere de angajare în cadrul SNCTI din subordinea IMSP CNAMUP, iar la 8 mai 2024, a fost semnat Contractul individual de muncă nr.81/24 între IMSP CNAMUP, în calitate de angajator şi Gojan Grigore, în calitate de salariat, pe o durată determinată, până la 30 iunie 2024.

Prin urmare, reieşind din faptul că a expirat termenul contractului individual de muncă, care a fost încheiat pe o durată determinată între IMSP CNAMUP şi dl Gojan Grigore, şi reţinând prevederile art.82 lit.f) Codul muncii, prin Ordinul IMSP CNAMUP nr.342/9-p din 26 iunie 2024, s-a încetat Contractul individual de muncă *****.

Instanța de apel consideră irelevante argumentele apelantului precum că nu a cunoscut despre termenul Contractului individual de muncă, cît şi faptul că angajatorul IMSP CNAMUP prin înşelăciune a încheiat Contract individual de muncă pe durată determinată, or, Gojan Grigore şi în cadrul Serviciului AVIASAN, la fel a fost contractat pentru o perioadă determinată în temeiul art.55 alin.(l) lit.f) Codul muncii - fiind pensionar.

În această ordine de idei, Colegiul ciivl, considerând ca fiind întemeiată poziția primei instanțe referitor la legalitatea ordinului de concediere nr. 3342/9-p din 26 iunie 2024, recunoaște ca fiind corectă motivarea efectuată de către instanța de fond și cu privire la respingerea ca subsecvente a pretențiilor privind restabilirea în funcție a salariatului, încasarea salariului pentru absența forțată de la muncă și a prejudiciului moral, precum și compensarea cheltuielilor de judecată.

În final, Colegiul civil ajunge la concluzia că în speță, criticile aduse de apelant, însoțite de argumentarea circumstanțelor de fapt ale cauzei, percepute din propriul punct de vedere, nu pot duce la admiterea apelului, ori acestea nu pot fi reținute prin prisma art.385 Cod de procedură civilă, în condițiile în care se insistă asupra reaprecierii probelor și circumstanțelor cauzei, în detrimentul evidențierii ilegalității soluției instanței de judecată.

Față de cele ce preced și, având în vedere faptul că hotărârea primei instanțe este întemeiată și legală, iar criticele formulate în apel sunt nejustificate, Colegiul civil, comercial și de contencios administrativ al Curții de Apel Centru ajunge la concluzia de a respinge apelul şi de a menține hotărârea judecătoriei Chișinău, sediul Centru din 3 martie 2025.

În conformitate cu prevederile art.385 lit. a), art.389-390 Cod de procedură civilă, Colegiul Civil, Comercial și de Contencios administrativ al Curții de Apel Centru,-

d e c i d e :

Se respinge cererea de apel declarată de avocatul Tarlapan Artur în interesele lui Gojan Grigore.

Se menține hotărârea Judecătoriei Chișinău (sediul Centru) din 3 martie 2025, pronunțată în cauza civilă la cererea de chemare în judecată înaintată de Gojan Grigore împotriva Centrului Național de Asistență Urgentă Prespitalicească, intervenient

accesoriu Andrușceac Ghenadi, cu privire la anularea ordinului de concediere și restabilirea în funcție, încasarea salariului pentru absență forțată de la serviciu, încasarea prejudiciului moral și compensarea cheltuielilor de judecată.

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

Președintele completului Ana Panov

Judecători Elena Bolocan

Svetlana Vîșcu