Dosarul nr. 2-12468/2024

HOTĂRÂRE
În numele Legii

03 martie 2025 mun. Chişinău

Judecătoria Chişinău (sediu Centru)
Instanța compusă din:
Preşedintele şedinţei, judecătorul Guzun Corneliu
Grefier Fedișin Adelina

examinând în ședință publică, în procedura contencioasă, cauza civilă la cererea de chemare în judecată înaintată de Gojan Grigore împotriva Centrului Național de Asistență Urgentă Prespitalicească, cu participarea intervenientului accesoriu Andrușceac Ghenadi privind anularea ordinului de concediere și restabilirea în funcție,

constată:

La data de 17 septembrie 2024, reclamantul Gojan Grigore a înaintat cerere de chemare în judecată către Centrul Național de Asistență Urgentă Prespitalicească, privind anularea ordinului de concediere și restabilirea în funcție.

În motivarea acțiunii reclamantul a indicat următoarele. În fapt, Grigore Gojan 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 01 mai 2020 (contract individual de muncă nr*****din 01 mai 2020, pe termen nedeterminat).

Reține 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.

Susține că, în rezultatul reorganizării instituției în care a fost angajat prin ordinul Ministerului Sănătății nr. ***** din 29 februarie 2024 “cu privire la organizarea Serviciului Național Consultativ și transfer interspitalicesc (SNCTI)” și ordinului Ministerului Sănătății nr***** din 19 martie 2024, cu privire la modificarea ordinului Ministerului Sănătății nr. ***** 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.

În continuare reține 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 data de 08 mai 2024 și perfectat și semnat Contractul individual de muncă nr.***** din 08.05.2024 prin cumul pe 0,75 unitate, pe perioadă determinată până la 31 decembrie 2024 (ordin de angajare nr. ***** din 08.05.2024). Deși potrivit Codului Muncii, în caz de reorganizare a unității (pct. 2 al ordinului Ministerului Sănătății nr. ***** din 29 februarie 2024 "cu privire la organizarea Serviciului Național Consultativ și transfer interspitalicesc (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.

Așadar, conchide că încheierea noilor/altor Contracte individuale de muncă de către pârât a avut loc cu încălcarea prevederilor legislației muncii. Or, contractul individual de muncă nr.***** din 08.05.2024 încheiat este lovit de nulitate absolută. 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).

Mai comunică reclamantul că, contractul individual de muncă nr.***** din 08.05.2024, deși a fost semnat la 14.05.2024 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. *****, privind încetarea Contractul individual de muncă nr.***** din 08.05.2024, fiind eliberat din funcția de medic coordonator din data de 30 iunie 2024 (ultima zi de muncă).

Evidențiază 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- 01 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- 01 iulie 2024 nu i-a fost prezentat, contrar prevederilor art. 47 din Codul Muncii.

Atestă reclamantul că, dreptul la muncă este un drept consfințit de Declarația Universală a Drepturilor Omului, Pactul Internațional privind Drepturile Sociale, Economice și Culturale din 1966, Carta Socială Europeană(revizuită) 2001, - ratificate de Parlamentul Republicii Moldova, este un drept Constituțional consfințit prin art. 43 al Constituției Republicii Moldova.

Totodată comunică 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. Mai mult ca atât în acest sens reclamantul a depus cererea din 28 iunie 2024, privind admiterea acestuia 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 - 01 iulie 2024. Reforme nu s-au produs. Statele de personal au rămas aceleași.

Solicită reclamantul în cererea de chemare în judecată: anularea ordinul nr. ***** al CNAMUP din 26 iunie 2024 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 nr. ***** din 08.05.2024; încasarea din contul pârâtului salariul mediu lunar pentru absență forțată de la serviciu pentru întreaga perioadă de absență forțată, începând cu 01 iulie 2024; încasarea din contul pârâtului paguba morală în sumă de 50 000 lei; încasarea cheltuielilor de judecată și taxa de stat.

În ședința de judecată reprezentantul reclamantul Gojan Grigore cât și reprezentantul acestuia avocatul Tarlapan Artur au susținut integral cererea de chemare în judecată.

Reprezentantul pârâtului Centrul Național de Asistență Urgentă Prespitalicească, în ședința de judecată acțiunea nu a recunoscut-o și a solicitat respingerea acesteia ca fiind neîntemeiată, în baza următoarelor motive de fapt și de drept.

Menționează că, reclamantul Gojan Grigore, a fost angajat în funcție de medic coordonator în cadrul Serviciului AVIASAN, care se afla în subordinea IMSP Institutul de Medicină Urgentă.

Reține că, urmare a deciziei Ministerului Sănătății de a reorganiza IMSP Institutul de Medicină Urgentă prin dezmembrare a Serviciului AVIASAN și transmiterea lui către IMSP CNAMUP, prin Ordinul Ministerului Sănătății nr.***** din 29 februarie 2024, s-a instituit Serviciul național consultativ și transfer interspitalicesc (SNCTI) în cadrul IMSP CNAMUP, începând cu data de 01.04.2024.

Menționează în continuare că, prin Ordinul Ministerului Sănătății nr***** din 19 martie 2024, s-a modificat Ordinul Ministerului Sănătății nr.***** 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”.

Indică că, potrivit prevederilor art.74 alin.(l) Codul muncii, transferul salariatului la o altă muncă permanentă în cadrul aceleiași unități, cu modificarea contractului individual de muncă conform art.68, precum și 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 părților.

Conform art.86 alin.(l) lit. u) Codul muncii, Concedierea- desfacerea din inițiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum și a celui pe durată determinată - se admite pentru transferarea salariatului la o altă unitate cu acordul celui transferat și al ambilor angajatori.

În continuare reține că potrivit art.88[1] alin.(l) Codul muncii, angajatorul este în drept să concedieze salariații în legătură cu transferarea la o altă unitate (art. 86 alin. (1) lit. u)) doar cu condiția 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 (funcției) ce i se propune la unitatea nouă;

b) - abrogată;

c) va obține 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, compensația pentru concediile nefolosite etc.).

Astfel, având în vedere prevederile sus-citate, în urma concedierii reclamantului din cadrul Serviciul AVIASAN, ultimul a depus cerere de angajare în cadrul SNCTI din subordinea IMSP CNAMUP.

Potrivit prevederilor art.54 alin.(2) Codul muncii, contractul individual de muncă poate fi încheiat și pe o durată determinată, ce nu depășește 5 ani, în condițiile prevăzute de prezentul cod. Temeiul legal al încheierii contractului individual de muncă pe durată determinată se indică în contract.

Astfel, potrivit 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 legislației în vigoare, pentru limită de vârstă ori vechime în muncă (sau care au obținut dreptul la pensie pentru limită de vârstă ori vechime în muncă) și nu sunt încadrate în câmpul muncii - pe o perioadă de până la 2 ani, care, la expirare, poate fi prelungită de părți în condițiile art.54 alin.(2) și ale art.68 alin.(l) și alin.(2) lit. a).

În continuare reține că, la data de 8 mai 2024, a fost semnat Contractul individual de muncă nr.***** între IMSP CNAMUP, în calitate de angajator și Gojan Grigore, în calitate de salariat, pe o durată determinată, până la 30 iunie 2024.

Prin Ordinul IMSP CNAMUP nr.***** din 08 mai 2024 a fost angajat dl Gojan Grigore în funcție de medic coordonator, prin cumul, în Serviciul național consultativ și transfer interspitalicesc, în limita normei de până la 0,75 unități, pe durată determinată, de la data de 08 mai 2024 până la 30 iunie 2024.

Atestă că, reclamantul Gojan Grigore a luat cunoștință cu ordinul respectiv, fapt confirmat prin semnătură și nu a înaintat nici o obiecție.

În conformitate cu prevederile art.82 lit. f) Codul muncii, contractul individual de muncă încetează în circumstanțe ce nu depind de voința părților în caz de expirare a termenului contractului individual de muncă pe durată determinată - de la data prevăzută în contract.

Prin urmare, reieșind din faptul că a expirat termenul contractului individual de muncă, care a fost încheiat pe o durată determinată între IMSP CNAMUP și dl Gojan Grigore, și reținând prevederile art.82 lit. f) Codul muncii, prin Ordinul IMSP CNAMUP nr.***** din 26 iunie 2024, s-a încetat Contractul individual de muncă nr.***** din 08 mai 2024.

Astfel, IMSP CNAMUP precizează că cererea de chemare în judecată înaintată de către dl Gojan Grigore, este una neîntemeiată și urmează a fi respinsă, în contextul în care Ordinul nr.***** din 26 iunie 2024 a fost emis în baza art.82 lit. f) Codul muncii, în coroborare cu prevederile contractuale încheiate între IMSP CNAMUP și Gojan Grigore.

Consideră irelevante argumentele precum că reclamantul nu a cunoscut despre termenul Contractului individual de muncă, cât și faptul că angajatorul IMSP CNAMUP prin înșelăciune a încheiat Contract individual de muncă pe durată determinată, or, reclamantul și în cadrul Serviciului AVIASAN, la fel a fost contractat pentru o perioadă determinată în temeiul art.55 alin.(l) lit. f) Codul muncii.

Totodată, reține faptul că, din prevederile art.55 alin.(l) lit. f) Codul muncii, nu reiese obligativitatea de a prelungi contractul individual de muncă încheiat pentru o perioadă determinată, mai mult ca atât, prevederile menționate reglementează un drept și nu o obligație a angajatorului de a contracta persoane pensionate și care nu sunt încadrate în câmpul muncii.

Or, reclamantul Gojan Grigore pretinde la restabilirea în funcția de medic coordonator, ceea ce este o muncă prin cumul, fiind deja angajat la o muncă de bază, iar angajatorul IMSP CNAMUP nu este obligat de a garanta munca prin cumul.

Subsidiar, atestă și netemeinicia solicitării reclamantului referitor la încasarea salariului pentru perioada absenței forțate de la muncă, în contextul în care aceasta este una accesorie care rezultă din pretenția de bază cu privire la anularea Ordinului nr.***** din 26 iunie 2024, or, ordinul cu privire la încetarea contractului individual de muncă este unul legal și emis cu respectarea prevederilor

Codului muncii, și cu indicarea temeiurilor de fapt și de drept, din care motiv temei de anulare a acestuia lipsește, iar insinuările reclamantului nu au nici un suport probant.

În ceea ce privește încasarea prejudiciului moral solicitat, menționează că conform pct.28 din Hotărârea Plenului Curții Supreme de Justiție nr.11 din 03.10.2005, "Cu privire la practica aplicării de către instanțele judecătorești a legislației ce reglementează obligația uneia dintre părțile contractului individual de muncă de a repara prejudiciul cauzat celeilalte părți", obligația de a dovedi faptul pricinuirii prejudiciului moral (suferințelor psihice sau fizice suportate) o exercită partea vătămată, de aceea în cererea despre compensarea prejudiciului moral aceasta trebuie să indice de către cine, în ce circumstanțe și în baza căror acțiuni (inacțiuni) i-au fost cauzate suferințele morale (psihice) sau fizice, prin ce se manifestă acestea.

Astfel, pentru a angaja răspunderea patrimonială pentru daune morale este necesar să se dovedească elementele răspunderii civile, respectiv fapta ilicită a angajatorului, prejudiciul și legătura de cauzalitate.

În speță, existența unui prejudiciu moral, real cauzat, în cazurile când angajatorul încalcă drepturile salariatului, se reține că acesta, practic, este unul rezumat, fapt influențat de caracterul social pronunțat al relațiilor de muncă, or, reieșind din aspectele ce țin de categoriile de litigii de muncă, instanța de judecată nu va dispune încasarea prejudiciului moral cauzat, dacă salariatul nu va dovedi existența prejudiciului pricinuit.

Audiind explicațiile părților, studiind materialele cauzei în raport cu argumentele părţilor litigante, instanța de judecată consideră că, acțiunea reclamantului Gojan Grigore este neîntemeiată și urmează să fie respinsă, reieșind din următoarele considerente.

În conformitate cu prevederile art. 240 alin. (1) şi (3) din Codul de procedură civilă, *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.*

Conform prevederilor art. 118 alin. (1) din Codul de procedură civilă, *fiecare parte trebuie să dovedească circumstanţele pe care le invocă drept temei al pretenţiilor şi obiecţiilor sale, dacă legea nu dispune altfel*. Totodată, prevederile art. 122 alin. (1) din Codul de procedură civilă stabilesc că, *circumstanţele care, conform legii, trebuie confirmate prin anumite mijloace probante nu pot fi dovedite cu nici un fel de alte mijloace.*

Conform prevederilor art. 121 din Codul de procedură civilă, *instanţa judecătorească reţine spre examinare şi cercetare numai probele pertinente care confirmă, combat ori pun la îndoială concluziile referitoare la existenţa sau*

inexistența de circumstanțe, importante pentru soluționarea justă a cazului, iar conform prevederilor art. 130 alin. (1) din Codul de procedură civilă, *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.*

Reieșind din materialele cauzei, la data de 20 februarie 2024 între reclamantul Gojan Grigore în calitate de salariat și IMSP Institutul de Medicină Urgentă în calitate de angajator a fost încheiat contractul individual de muncă nr. *****, prin cumul, pe o perioadă determinată, până la 19.02.2025 (f.d.6).

Prin Ordinul Ministerului Sănătății al Republicii Moldova nr. ***** din 29 februarie 2024 cu privire la organizarea Serviciului național consultativ și transfer inerspitalicesc (SNCTI) s-a instituit Serviciul național consultativ și transfer interspitalicesc (SNCTI) în cadrul IMSP CNAMUP, începând cu data de 01.04.2024 și 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).

Prin Ordinul Ministerului Sănătății nr***** din 19 martie 2024, s-a modificat Ordinul Ministerului Sănătății nr.***** 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).

La data de 08 mai 2024 între Gojan Grigore și Centrul Național de Asistență Medicală Urgentă Prespitalicească a fost încheiat contractul individual de muncă nr. ***** în limita normei de 0,75 unități, pe durată determinată, de la data de 08 mai 2024 până la 30 iunie 2024 fiind emis în acest sens și Ordinul cu privire la angajarea prin cumul a dlui Gojan Grigore nr. ***** din 08 mai 2024 (f.d. 41).

La data de 26 iunie 2024 de către Centrul Național de Asistență Urgentă Prespitalicească a fost emis ordinul nr. ***** s-a dispus încetarea Contractului individual de muncă nr. ***** din 08.05.2024, 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).

Inițial instanța de judecată va reține că, potrivit art. 74 alin.(1) din Codul muncii, *transferul salariatului la o altă muncă permanentă în cadrul aceleiaşi unităţi, cu modificarea contractului individual de muncă conform art.68,* ***precum şi <u>angajarea</u> 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.***

Potrivit art. 86 alin.(1) lit. u) din Codul muncii, *concedierea – desfacerea din iniţiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum şi a celui pe durată determinată – se admite pentru următoarele motive: transferarea salariatului la o altă unitate cu acordul celui transferat şi al ambilor angajatori.*

Iar, potrivit 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)) 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.).

În acest sens, instanța de judecată conchide că, un temei de desfacere din iniţiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată determinată reprezintă inclusiv și transferarea salariatului la o altă unitate cu acordul celui transferat.

În acest sens se va reține că, prin Ordinul Ministerului Sănătății nr***** din 19 martie 2024, s-a modificat Ordinul Ministerului Sănătății nr.***** 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”.

Prin urmare nu pot fi reținute argumentele reclamantului precum că, *„încheierea noilor/altor Contracte individuale de muncă de către reclamat a avut loc cu încălcarea prevederilor legislației muncii. Or, contractul individual de muncă nr.***** din 08.05.2024 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 Instituției Medico Sanitare Publice, -Institutul de Medicină Urgentă (IMSP IMU)”,* or, în corespundere cu art. 86 alin.(1) lit. u) cât și art. 88^1 alin.(1) din Codul muncii, **în cazul transferării salariatului <u>la o altă unitate</u> are loc desfacerea contractului individual de muncă**.

În acest sens se va reţine că, IMSP -Institutul de Medicină Urgentă și IMSP Centrul Național de Asistență Urgentă Prespitalicească **reprezintă entități juridice distincte.**

În continuare referitor la anularea ordinul nr. ***** al CNAMUP din 26 iunie 2024 privind eliberarea din funcția de medic coordonator se va reține următoarele.

Instanța reiterează că, prin Ordinul Centrului Național de Asistență Urgentă Prespitalicească nr.***** din 08 mai 2024 s-a angajat dl Gojan Grigore în funcție de medic coordonator, prin cumul, în Serviciul național consultativ și transfer interspitalicesc, în limita normei de până la 0,75 unități, pe durată determinată, de la data de 08 mai 2024 până la **30 iunie 2024**.

Iar potrivit ordinului Centrului Național de Asistență Urgentă Prespitalicească nr. ***** al CNAMUP din 26 iunie 2024, s-a dispus încetarea Contractului individual de muncă nr. ***** din 08.05.2024, încheiat cu dl Gojan Grigore, medic coordonator prin cumul în Serviciul național consultativ și transfer interspitalicesc, la data de **30 iunie 2024.**

În continuare relevante sunt prevederile art. 54 alin.(2) din Codul Muncii, potrivit cărora, *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.*

Potrivit, art. 55 alin.(1) lit. f) din Codul muncii, c*ontractul 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).*

Iar potrivit art. 82 lit. f) din 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).*

Astfel, în speță, instanța de judecată constată că reclamantul contrar art. 118 alin. (1) Cod de procedură civilă nu a demonstrat circumstanțele pe care le invocă drept temei al pretențiilor şi obiecțiilor sale și anume nu a probat încălcarea de către pârât a legislației în vigoare la emiterea ordinului Centrului Național de Asistență Urgentă Prespitalicească nr. ***** al CNAMUP din 26 iunie 2024.

Cu atât mai mult se va reține că, ordinul nr. ***** al CNAMUP din 26 iunie 2024 a fost emis în corespundere cu art. 82 lit. f) din Codul muncii și în coroborare

cu contractul individual de muncă nr. ***** încheiat la data de 08 mai 2024, pe o durată determinată, până la 30 iunie 2024 și Ordinul cu privire la angajarea prin cumul a dlui Gojan Grigore nr. ***** din 08 mai 2024. Iar după cum rezultă din materialele cauzei, reclamantul Gojan Grigore nu a contestat în instanța de judecată legalitatea contractului individual de muncă nr. ***** din 08 mai 2024 cât și a Ordinului cu privire la angajarea prin cumul a dlui Gojan Grigore nr. ***** din 08 mai 2024.

Astfel, instanța de judecată, constată netemeinicia respectivei cerințe, or, la caz nu s-a constatat încălcarea de către pârât a legislației în vigoare la emiterea ordinului Centrului Național de Asistență Urgentă Prespitalicească nr. ***** al CNAMUP din 26 iunie 2024.

În partea ce ține de cerința privind restabilirea în funcția de medic coordonator la CNAMUP din ziua imediat următoare zilei în care a fost încetat Contractului individual de muncă nr. ***** din 08.05.2024, instanța de judecată reține, că având în vedere respingerea solicitărilor privind anularea ordinul nr. ***** al CNAMUP din 26 iunie 2024 privind eliberarea din funcția de medic coordonator, subsecvent, urmează a fi respinsă și pretenția în cauză, ca fiind neîntemeiată.

Corespunzător, ținând cont de respingerea ca fiind neîntemeiate a pretențiilor reclamantului Gojan Grigore, privind anularea ordinul nr. ***** al CNAMUP din 26 iunie 2024 privind eliberarea din funcția de medic coordonator și restabilirea în funcția de medic coordonator la CNAMUP din ziua imediat următoare zilei în care a fost încetat Contractului individual de muncă nr. ***** din 08.05.2024, instanța de judecată va respinge, subsecvent, și cerințele privind, încasarea din contul pârâtului salariul mediu lunar pentru absență forțată de la serviciu pentru întreaga perioadă de absență forțată, începând cu 01 iulie 2024, încasarea din contul pârâtului a prejudiciului moral în sumă de 50 000 lei cât și încasarea cheltuielilor de judecată și a taxei de stat.

În acest context, instanţa de judecată, conchide că încălcările revendicate prin prezenta acţiune, nu îşi găsesc confirmare prin prisma cadrului normativ în vigoare, prin urmare argumentele părţii reclamante în acest sens sunt lipsite de suport juridic.

Astfel, analizând normele legale citate mai sus în coraport cu circumstanţele de fapt ale speţei şi materialul probatoriu administrat, instanţa conchide că, nu a constatat admiterea a careva abateri de către Centrul Național de Asistență Urgentă Prespitalicească, în procesul de emitere a ordinului nr. ***** al CNAMUP din 26 iunie 2024, ceea ce în consecinţă constituie temei de respingere a cererii de chemare în judecată depusă de Gojan Grigore împotriva Centrului Național de Asistență Urgentă Prespitalicească, cu participarea intervenientului accesoriu

Andrușceac Ghenadi privind anularea ordinului de concediere și restabilirea în funcție, ca fiind neîntemeiată.

În conformitate cu art. 238-241 Cod de procedură civilă, instanța de judecată,

hotărăște:

Cererea de chemare în judecată înaintată de Gojan Grigore împotriva Centrului Național de Asistență Urgentă Prespitalicească, cu participarea intervenientului accesoriu Andrușceac Ghenadi privind anularea ordinului de concediere și restabilirea în funcție, se respinge, ca neîntemeiată.

Hotărârea poate fi atacată cu apel la Curtea de Apel Centru în termen de 30 zile de la pronunțarea dispozitivului, prin intermediul Judecătoriei Chișinău (sediul Centru).

Președintele ședinței,
Judecător Guzun Corneliu

Copia corespunde originalului