Instanța de fond: Judecătoria Chișinău, sediul Centru, judecător Svetlana Cușnir
Dosarul nr. 2a-2384/25
(2-24047901-02-2a-04072025)

D E C I Z I E

24 septembrie 2025 mun. Chișinău

Colegiul civil, comercial și de contencios administrativ
al Curții de Apel Centru

În componența:
Președintele completului, judecătorul Valeriu Arhip
Judecătorii Diana Corlăteanu şi Nicolae Ghedrovici
Grefier Gabriela Catrinesco

examinând, în şedinţă de judecată publică, cererea de apel declarată de avocatul Veaceslav Popa, în interesele apelantei Victoria Popa,

împotriva hotărârii Judecătoriei Chișinău, sediul Centru din 20 martie 2025, prin care a fost respinsă acțiunea,

în cauza civilă, la cererea de chemare în judecată înaintată de Popa Victoria către AO ,,Centrul Național de Prevenire a Abuzului față de Copii" cu privire la constatarea ilegalității acțiunilor angajatorului la încheierea contractului de muncă pe o perioadă determinată, anularea ordinului și încasarea prejudiciului moral,-

a c o n s t a t a t:

Pretențiile reclamantului:

La 29 aprilie 2024, avocatul Popa Veaceslav, în interesele Victoriei Popa s-a adresat cu cerere de chemare în judecată către AO ,,Centrul Național de Prevenire a Abuzului față de Copii" cu privire la constatarea ilegalității acțiunilor angajatorului la încheierea contractului de muncă pe o perioadă determinată, anularea ordinului și încasarea prejudiciului moral.

În motivarea cererii de chemare în judecată reclamanta a indicat, că la sfârșitul anului 2023 a luat cunoștință de anunțul AO ,,Centrul Național de Prevenire a Abuzului față de Copii" despre organizarea concursului pentru suplinirea postului vacant de Coordonator comunicare și PR, plasat public pe portalul civic.md, precum și pe pagina web a angajatorului. Conform anunțului menționat, pentru funcția respectivă, AO ,,Centrul Național de Prevenire a Abuzului față de Copii" a anunțat perioada de angajare: ianuarie - decembrie 2024, cu posibilitatea de prelungire.

A comunicat că, aplicând pentru participarea la concursul respectiv, după susținerea interviului, a fost anunțată că a fost selectată pentru funcția respectivă, fiind invitată pentru precizarea condițiilor de bază ale contractului de muncă. Întrucât anunțul de angajare prevedea durata contractului pe perioada ianuarie-decembrie 2024, cu posibilitatea prelungirii, corespunzător, în rezultatul negocierilor verbale purtate cu angajatorul anterior încheierii contractului, durata contractului a rămas aceeași.

Reclamanta a indicat, că a început activitatea de muncă din 22 ianuarie 2024, urmând a semna contractul individual de muncă pe perioadă determinată ianuarie - decembrie 2024, cu posibilitatea de prelungire.

A consemnat, că la 29 ianuarie 2024 spre sfârșitul zilei de muncă, fiind invitată în biroul angajatorului i s-a solicitat să semneze contractul individual de muncă, având la dispoziție timp insuficient pentru a-l studia minuțios, îndată după ce a semnat însuși angajatorul i-a atras atenția asupra perioadei de valabilitate a contractului - 29 februarie 2024, fără posibilitatea de prelungire, fapt ce este contrar înțelegerilor inițiale, precum și condițiilor concursului care au fost anunțate public.

A menționat că, având in vedere încălcarea dc către angajator a angajamentelor asumate, precum și a legislației muncii, la 30 ianuarie 2024 a depus cererea de demisie, invocând prevederile art. 85 alin. (2) din Codul muncii, care stabilesc obligația angajatorului să accepte demisia în termenul redus indicat în cererea depusă de către angajat și tot, la 30 ianuarie 2024, odată cu cererea de demisie, a înaintat angajatorului notificarea privind repararea prejudiciului moral cauzat prin achitarea a trei salarii lunare.

În continuare a arătat că, conform ordinului nr. 27-E din 30 ianuarie 2024 „Cu privire la eliberarea din funcție" raportul de muncă respectiv a încetat.

A relevat că, la 9 februarie 2024, prin intermediul poștei electronice, a recepționat răspunsul nr. 24 din 9 februarie 2024 și ordinul nr. 31 din 9 februarie 2024 „Cu privire la examinarea litigiilor privind repararea prejudiciului material și celui moral cauzate salariatului", potrivit cărora, solicitarea reparării prejudiciului moral a fost respinsă.

Consideră acțiunile angajatorului AO „Centrul Național de Prevenire a Abuzului față de Copii" sunt ilegale, deoarece contravin prevederilor Codului muncii privind încheierea contractului individual de muncă, fiindu-i cauzate astfel prejudicii morale, exprimate prin frustrări, tulburări psihice și sufletești, și în conformitate cu prevederile Codului muncii, în legătură cu refuzul neîntemeiat de angajare, AO „Centrul Național de Prevenire a Abuzului față de Copii" are obligația de a compensa prejudiciului moral.

A opiniat că, angajatorul AO „Centrul Național de Prevenire a Abuzului față de Copii" , pentru tragerea la răspundere întrunește cumulativ următoarele elemente: există fapta ilicită a angajatorului (a încălcat legislația muncii prin stabilirea perioadei determinate a contractului individual de muncă); în calitate de salariat a suferit un

prejudiciu moral; între fapta ilicită și prejudiciul cauzat există legătură cauzală, există culpa angajatorului.

A menționat că, în aceste circumstanțele descrise, raportate prevederilor invocate din Codul muncii, demonstrează că în rezultatul desfășurării concursului, AO „Centrul Național de Prevenire a Abuzului față de Copii" a fost angajată în funcția de Coordonator comunicare și PR, cu un salariu lunar în mărime de 25 058 lei, deși în rezultatul negocierilor s-a convenit ca durata contractului să cuprindă perioada ianuarie - decembrie 2024 cu posibilitatea prelungirii, angajatorul a indicat în contractul individual de muncă că acesta expiră la 29 februarie 2024.

A concluzionat că, angajatorul a ignorat obligațiile sale la încheierea raporturilor de muncă, contrar prevederilor legislației muncii or, acesta nu a indicat temeiul legal al încheierii contractului individual de muncă pe durată determinată, și acțiunile expuse ale angajatorului reprezintă o încălcare a contractului individual de muncă și a legislației muncii în vigoare.

A solicitat reclamanta Victoria Popa: - constatarea ilegalității acțiunilor AO „Centrul Național de Prevenire a Abuzului față de Copii" la încheierea contractului individual de muncă nr. 20/UNICEF din 22.01.2024 pe durată determinată; - anularea ordinului AO „Centrul Național de Prevenire a Abuzului față de Copii" cu nr. 31 din 09.02.2024 „Cu privire la examinarea litigiilor privind repararea prejudiciului material și celui moral cauzate salariatului"; - încasarea din contul AO „Centrul Național de Prevenire a Abuzului față de Copii" în beneficiul reclamantei Victoria Popa, a prejudiciului moral în mărime de 75 174 lei, egală cu trei salarii medii lunare.

Poziția instanței de fond:

Prin hotărârea Judecătoriei Chișinău, sediul Centru din 20 martie 2025 s-a respins, ca neîntemeiată, cererea de chemare în judecată depusă de Victoria Popa către AO „Centrul Național de Prevenire a Abuzului față de Copii" cu privire la constatarea ilegalităților la încheierea contractului de muncă pe o perioadă determinată, anularea ordinului și încasarea prejudiciului moral.

Solicitarea apelantului şi termenul de declarare a apelului:

Invocând dezacordul cu soluția primei instanțe, la 11 aprilie 2025 avocatul Veaceslav Popa, în interesele Victoriei Popa, a depus cerere de apel împotriva hotărârii Judecătoriei Chișinău, sediul Centru din 20 martie 2025, solicitând casarea hotărârii primei instanțe, cu emiterea unei noi hotărâri.

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

În acord cu art. 111 alin. (3) Cod 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 20 martie 2025, iar cererea de apel a fost depusă la 11 aprilie 2025, cu respectarea termenului legal de 30 zile de declarare a apelului.

Argumentele părților:

Prin cererea de apel înaintată, apelanta a reiterat poziția expusă prin cererea de chemare în judecată, suplimentar indicând că, instanţa a reţinut în mod formal că semnarea contractului individual de muncă de către reclamantă ar constitui dovada consimțământului său liber şi informat, omiţând să analizeze contextul concret al semnării. În realitate, contractul a fost prezentat la finalul zilei de 29 ianuarie 2024, după ce activitatea efectivă începuse deja la 22 ianuarie, iar reclamantei i s-a cerut să semneze imediat, fără posibilitatea de a examina documentul sau de a formula obiecții. Informaţia privind durata redusă a contractului nu i-a fost adusă la cunoștință anterior, ceea ce a viciat consimțământul exprimat. Această conduită contravine prevederilor art. 10, 54 şi 55 Codul muncii, care impun nu doar justificarea duratei determinate, ci şi obligaţia de informare completă şi prealabilă a salariatului cu privire la condiţiile esenţiale ale contractului.

A opiniat, că instanţa a apreciat în mod superficial că încetarea raportului de muncă prin demisie exclude orice posibilitate de reparare a prejudiciului. Or, în speţă, cererea de demisie a fost formulată în temeiul art. 85 alin. (3) Codul muncii, ca reacție legitimă la încălcarea gravă a drepturilor reclamantei. Aceasta a indicat expres că termenul contractului a fost modificat fără consimțământul său şi că nu poate accepta o astfel de conduită. Angajatorul nu a formulat obiecții faţă de demisie, confirmând astfel veridicitatea circumstanțelor invocate. În aceste condiţii, demisia nu poate fi invocată ca argument împotriva existenței unui prejudiciu, ci, dimpotrivă, constituie o dovadă suplimentară a caracterului abuziv al raportului de muncă viciat.

A consemnat, că instanţa a respins fără temei argumentul privind afectarea dreptului de a munci, considerând că nu s-ar fi probat o îngrădire directă a accesului la muncă. Totuşi, problema nu constă într-un refuz expres de angajare, ci într-o formă indirectă şi abuzivă de limitare a accesului la un raport de muncă stabil şi conform condițiilor anunţate public. Prin modificarea unilaterală şi netransparentă a duratei contractului, angajatorul a înșelat așteptările legitime ale apelantei, afectându-i dreptul la muncă în condiţii echitabile şi previzibile, consacrat de art. 43 din Constituţia Republicii Moldova şi art. 1, 5 şi 6 Codul muncii. Aşa cum subliniază doctrina (Ion Ţurcan, Dreptul muncii, Ed. Lexon-Prim, 2021, p. 129), prezentarea unui contract viciat sub aspectul duratei poate echivala cu un refuz abuziv de angajare în condiţiile promise.

Suplimentar a relevat, că instanţa a reţinut că „reclamanta a acceptat durata determinată”, dar nu a analizat împrejurările în care a fost prezentat contractul - abia

la sfârşitul zilei de muncă, cu solicitarea de a semna imediat, fară posibilitate reală de negociere. Acest fapt compromite ideea unui consimțământ valabil exprimat. La fel nu a apreciat faptul că angajatorul: a acceptat termenul redus de încetare a contractului; nu a contrazis faptele expuse de reclamantă; nu a contestat temeiul legal invocat în demisie; a recunoscut încălcarea procedurală privind semnarea CIM. Or, această pasivitate procesuală trebuie interpretată exclusiv ca o recunoaștere indirectă a veridicității faptelor expuse.

Totodată a remarcat, că instanţa de fond a omis să analizeze în mod real, obiectiv şi imparţial existenţa prejudiciului moral, limitându-se la concluzia formală că nu ar exista un prejudiciu întrucât raportul de muncă a încetat prin demisie. Consideră această abordare contravine obligaţiei de a analiza circumstanţele concrete în care a fost exprimată demisia şi efectele reale ale conduitei angajatorului.

În acest context a afirmat, că fapta angajatorului, constând în denaturarea condiţiilor de angajare, inducerea în eroare asupra duratei reale a contractului şi lipsa oricărei reacţii faţă de cererea de demisie motivată, a generat un prejudiciu moral semnificativ pentru apelantă.

Poziția părților în ședința de apel:

În ședința de judecată, reprezentantul apelantei Victoria Popa, avocatul Veaceslav Popa a susținut integral cererea de apel și a solicitat admiterea acesteia, în baza motivelor de fapt și de drept invocate.

Apelanta Victoria Popa, cît și reprezentantul intimatei AO ,,Centrul Național de Prevenire a Abuzului față de Copii" în ședința de judecată nu s-au prezentat, deși a fost citați în mod legal despre data, locul și ora ședinței de judecată, din care considerente Colegiul judiciar în temeiul art. 379 alin. (2) Cod de procedură civilă, a dispus continuarea examinării cauzei în absența acestora.

Aprecierea instanței de apel:

Audiind poziția părților prezente la ședință, studiind materialele cauzei și analizând argumentele invocate în cererea de apel, prin prisma actelor și circumstanțelor cauzei, raportate la dispozițiile legale incidente cauzei, Colegiul civil, comercial şi de contencios administrativ al Curţii de Apel Centru consideră apelul neîntemeiat şi care urmează a fi respins, cu menținerea hotărârii instanței de fond, reieșind din următoarele motive.

În conformitate cu art. 385 lit. a) Cod de procedură civilă, instanța de apel, după ce judecă apelul, este în drept să respingă apelul şi să mențină hotărârea primei instanțe.

Conform art. 118 alin. (1), (3) Cod de procedură civilă, fiecare parte trebuie să dovedească circumstanțele pe care le invocă drept temei al pretențiilor şi obiecțiilor sale dacă legea nu dispune altfel. Circumstanțele care au importanță pentru soluționarea justă a cauzei sânt determinate definitiv de instanța judecătorească

pornind de la pretențiile şi obiecțiile părților şi ale altor participanți la proces, precum şi de la normele de drept material şi procedural ce urmează a fi aplicate, iar în sensul art. 130 alin. (1) Cod de procedură civilă, statuează că instanța judecătorească apreciază probele după intima ei convingere, bazată pe cercetarea multe aspectual, completă, nepărtinitoare şi nemijlocită a tuturor probelor din dosar în ansamblul şi interconexiunea lor, călăuzindu-se de lege.

În temeiul art. 240 alin. (1) Cod de procedură civilă, la deliberarea hotărârii, instanța judecătorească apreciază probele, determină circumstanțele care au importanță pentru soluționarea pricinilor, care au fost sau nu stabilite, caracterul raportului juridic dintre părți, legea aplicabilă soluționării cauzei şi admisibilitatea acțiunii.

În baza art. 373 alin. (1), (2) și (5) Cod de procedură civilă, instanța de apel verifică, în limitele cererii de apel, ale referințelor şi obiecțiilor înaintate, legalitatea şi temeinicia hotărârii atacate în ceea ce privește constatarea circumstanțelor de fapt şi aplicarea legii în primă instanță. În limitele apelului, instanța de apel verifică circumstanțele şi raporturile juridice stabilite în hotărârea primei instanțe, precum şi cele care nu au fost stabilite, dar care au importanță pentru soluționarea cauzei, apreciază probele din dosar şi cele prezentate suplimentar în instanță de apel de către participanții la proces. Instanța de apel este obligată să se pronunțe asupra tuturor motivelor invocate în apel.

Din conținutul celor relatate, Colegiul civil reține că, sarcina instanței de apel derivă din dispozițiile art. 373 alin.(1), (2) și (5) Cod de procedură civilă, în condițiile în care instanța de fond a soluționat fondul cauzei, cu expunerea argumentelor în vederea admiterii sau respingerii acțiunii în raport cu concluziile reținute de către aceasta.

Instanța de apel menționează că, art. 6 CEDO garantează dreptul justițiabilului la o hotărâre motivată sub aspectul instituirii obligației instanțelor de judecată de a-şi argumenta hotărârile adoptate din perspectiva unei analize ample a circumstanțelor cauzei. Îndatorirea de a motiva coerent şi unitar hotărârea sub aspectul tuturor cererilor, fără a exista contradicții între motivare şi 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.

În opinia Colegiului civil, prima instanță a ținut cont de aceste deziderate și a adoptat o hotărâre bazată pe fundament temeinic și materialul probator administrat.

Judecând cauza în ordine de apel, Colegiul a stabilit că, la 22 ianuarie 2024 între Victoria Popa, în calitate de ,, salariat” și AO ,,Centrul Național de Prevenire a Abuzului față de Copii”, în calitate de ,, angajator”, a fost semnat contractul individual de muncă nr.20/UNICEF, cu angajarea în calitate de coordonator comunicare și PR, pe o perioadă determinată până la 29 februarie 2024. Conform ordinului nr. 24-A din 22 ianuarie 2024, cu privire a angajare în câmpul muncii, s-a ordonat angajarea dnei Victoria Popa în funcția de coordonator comunicare și PR, în

cadrul AO „Centrul Național de Prevenire a Abuzului față de Copii” din 22 ianuarie 2024, cu durata angajării determinată (f. d. 11-13).

La 30 ianuarie 2024, Popa Victoria a depus către angajator cerere de demisie, începând cu data de 30 ianuarie 2024 și, tot, prin cererea dată a solicitat și încasarea prejudiciului moral (f. d. 14-15).

Conform ordinului nr.27-E din 30 ianuarie 2024, cu privire la eliberarea din funcție, emis de către AO „Centrul Național de Prevenire a Abuzului față de Copii”, s-a eliberat din funcția deținută Coordonator comunicare și Pr, Popa Victoria, începând cu data de 30 ianuarie 2024 din inițiativa salariatului (f. d. 16).

Prin răspunsul nr. 24 din 9 februarie 2024 al părții-pârâte, la notificarea părții reclamante, se atestă că referitor la repararea prejudiciului moral, pe motiv că angajatorul ar fi privat reclamanta ilegal de posibilitatea de a munci, CNPAC a respins-o ca fiind neîntemeiată (f. d. 17).

Prin ordinul nr.31 din 9 februarie 2024, cu privire la examinarea litigiilor privind repararea prejudiciului material și celui moral cauzate salariatului, emis de președinta CNPAC, Daniela Sîmboteanu, s-a ordonat să se ia act de conținutul notificării privind repararea prejudiciului moral cauzat, înregistrată cu nr. 5 din data de 30 ianuarie 2024, depusă de către dna Victoria Popa. S-a respins notificarea înaintată de către Victoria Popa împotriva AO „Centrul Național de Prevenire a Abuzului față de Copii” privind repararea prejudiciului moral cauzat (f. d. 18).

Înaintând acțiunea în instanța de judecată, Victoria Popa a solicitat constatarea ilegalității acțiunilor AO „Centrul Național de Prevenire a Abuzului față de Copii” la încheierea contractului individual de muncă nr. 20/UNICEF din 22 ianuarie 2024 pe o durată determinată, anularea ordinului nr. 31 din 09 februarie 2024 „cu privire la examinarea litigiilor privind repararea prejudiciului material și a celui moral”, precum și încasarea prejudiciului moral.

Fiind investită cu examinarea cauzei, prima instanță a respins acțiunea.

Verificând legalitatea și temeinicia hotărârii atacate prin prisma argumentelor invocate în apel și, raportându-le la suportul probatoriu, Colegiul civil, comercial și de contencios administrativ al Curții de Apel Centru constată că soluția fondului este justă, fiind bazată pe interpretarea și aplicarea corectă a dispozițiilor legale, precum și pe cercetarea obiectivă a suportului probatoriu, situație ce impune menținerea actului judecătoresc contestat.

În contextul pretenției deduse judecării, instanţa de apel reţine că potrivit art. 81 alin. (1) lit. b) din Codul muncii, contractul individual de muncă poate înceta la inițiativa uneia dintre părţi (art. 85 şi 86).

Art. 85 din Codul municii statuiază că, (1) Salariatul are dreptul la demisie – desfacere a contractului individual de muncă, cu excepţia prevederii alin.(4^1), din proprie iniţiativă, anunţând despre aceasta angajatorul, prin cerere scrisă, cu 14 zile calendaristice înainte. Curgerea termenului menţionat începe în ziua imediat următoare zilei în care a fost înregistrată cererea. (2) În caz de demisie a salariatului în

legătură cu pensionarea, cu stabilirea gradului de dizabilitate, cu concediul pentru îngrijirea copilului, cu înmatricularea într-o instituţie de învăţământ, cu trecerea cu traiul în altă localitate, cu îngrijirea copilului până la vârsta de 14 ani sau a copilului cu dizabilităţi, cu alegerea într-o funcţie electivă, cu angajarea prin concurs la o altă unitate, cu încălcarea de către angajator a contractului individual şi/sau colectiv de muncă, a legislaţiei muncii în vigoare, angajatorul este obligat să accepte demisia în termenul redus indicat în cererea depusă şi înregistrată, la care se anexează documentul respectiv ce confirmă acest drept. (3) După expirarea termenelor indicate la alin.(1), (2) şi (4^1), salariatul are dreptul să înceteze lucrul, iar angajatorul este obligat să efectueze achitarea deplină a drepturilor salariale ce i se cuvin salariatului în termenele prevăzute la art.143 şi să-i elibereze documentele legate de activitatea acestuia în unitate. (3^1) Contractul individual de muncă poate fi desfăcut, prin acordul scris al părţilor, înainte de expirarea termenelor indicate la alin.(1), (2) şi (4^1). (4) Timp de 7 zile calendaristice de la data depunerii cererii de demisie, salariatul are dreptul să-şi retragă cererea sau să depună o nouă cerere, prin care să o anuleze pe prima. În acest caz, angajatorul este în drept să-l elibereze pe salariat numai dacă, până la retragerea (anularea) cererii depuse, a fost încheiat un contract individual de muncă cu un alt salariat în condiţiile prezentului cod. (4^1) Conducătorul unităţii (al filialei sau reprezentanţei), adjuncţii lui şi contabilul-şef sunt în drept să demisioneze, anunţând despre aceasta angajatorul, prin cerere scrisă, cu o lună înainte. (5) Dacă, după expirarea termenelor indicate în alin.(1), (2) şi (4^1), salariatul nu a fost de fapt eliberat din funcţie şi el îşi continuă activitatea de muncă fără să-şi reafirme în scris dorinţa de a desface contractul individual de muncă, eliberarea acestuia nu se admite.

Astfel, Colegiul civil subliniază că în fond litigiul se bazează pe constatarea ilegalității acțiunilor AO „Centrul Național de Prevenire a Abuzului față de Copii” la încheierea contractului individual de muncă nr. 20/UNICEF din 22 ianuarie 2024 pe o durată determinată.

Din analiza suportului probator prezent la dosar, Colegiul atestă că instanța de fond în mod temeinic a constatat că, prin acțiunile angajatorului AO „Centrul Național de Prevenire a Abuzului fața de Copii” nu s-au cauzat încălcării ale dreptului salariatei Victoria Popa, or, Inspectoratului de Stat al Muncii nu a emis o prescripție în raport cu apelanta privind obligarea AO „Centrul Național de Prevenire a Abuzului fața de Copii” de a acorda un termen pentru a încheia un contract individual de muncă pe o perioadă nedeterminată, fiind doar specificat angajatorului prin răspunsul nr.1082 din 26 martie 2024, ca pe viitor să indice motivul și temeiurile legale ale limitării duratei raporturilor de muncă pe o perioadă determinată (f. d. 55).

Cu privire la pretenția privind repararea prejudiciului moral, Colegiul notează că potrivit art. 329 alin. (1) și (2) Codul muncii, angajatorul este obligat să repare integral prejudiciul material şi cel moral cauzat salariatului în legătură cu îndeplinirea de către acesta a obligaţiilor de muncă sau ca rezultat al privării ilegale de posibilitatea de a munci, dacă prezentul cod sau alte acte normative nu prevăd altfel.

Prejudiciul moral se repară în formă bănească sau într-o altă formă materială determinată de părţi.

În condiţiile art. 330 alin.(1) lit. b) Codul muncii, angajatorul este obligat să compenseze persoanei salariul pe care aceasta nu l-a primit, în toate cazurile privării ilegale de posibilitatea de a munci. Această obligaţie survine, în particular, în caz de eliberare ilegală din serviciu sau transfer ilegal la o altă muncă.

Astfel, Colegiul observă că textele legii ce reglementează expres obligarea angajatorului la plata prejudiciilor morale, specifică următoarele situaţii în care se angajează obligaţia angajatorului de a recupera prejudiciul moral cauzat salariatului, şi anume: a) neîndeplinirii de către angajator a obligaţiilor asumate prin contractul individual de muncă; b) privarea ilegală a salariatului de posibilitatea de a munci; c) refuzul neîntemeiat de angajare a persoanei.

Pentru tragerea la răspundere a angajatorului este necesară constatarea existenţei cumulative a următoarelor elemente: - să existe fapta ilicită a angajatorului; - salariatul să fi suferit un prejudiciu material şi/sau moral în legătură cu prestarea muncii; - să existe o legătură de cauzalitate între fapta ilicită şi prejudiciul cauzat; - să existe culpa angajatorului.

În contextul normelor enunțate, Colegiul judiciar conchide, că instanța de fond corect a considerat necesar de a respinge pretenția reclamantei Victoria Popa privind anularea ordinului AO „CNPAC” cu nr. 31 din 09.02.2024 „Cu privire la examinarea litigiilor privind repararea prejudiciului material și celui moral cauzate salariatului” ca fiind neîntemeiată și, pe cale de consecință, de a respinge și pretenția de reparare a prejudiciului moral, or, în condițiile în care nu s-a stabilit concedierea ilegală a salariatei, sunt neîntemeiate și cerințele subsecvente formulate de către apelanta Victoria Popa, or cerința auxiliară poartă soarta cerinței de bază.

Mai mult decât atât, în corespundere cu prevederile art.118 alin.(1) CPC, fiecare parte trebuie să dovedească circumstanțele pe care le invocă drept temei al pretențiilor și obiecțiilor sale dacă legea nu dispune altfel. Respectiv, în accepțiunea instanței realizarea unui drept nu se face gratuit, fără a fi supus unor rigori procedurale în ceia ce privește respectarea sarcinii probațiunii.

Colegiul respinge ca neîntemeiată poziția apelantei, precum că instanța de fond a respins fără temei argumentul privind afectarea dreptului de a munci, considerînd că nu s-ar fi probat o îngrădire directă a accesului la muncă, or, la caz s-a stabilit cu certitudine faptul, că la 30 ianuarie 2024 apelanta Victoria Popa, din proprie inițiativă, a depus cerere de demisie, în temeiul art. 85 alin. (2) din Codul muncii, începând cu data de 30 ianurie 2024, invocând încălcări de către angajator la încheierea contractului individual de muncă și a legislației muncii, respectiv ultima nu a fost privată ilegal de posibilitatea de a munci, aceasta fiind o decizie a angajatei.

În final, Colegiul civil, subliniind că argumentele apelantului nu sunt de natură să răstoarne constatările instanței de fond și nu relevă vreo încălcare a normelor de drept material sau procesual, consideră necesar de a respinge apelul declarat de

avocatul Veaceslav Popa, în interesele apelantei Victoria Popa și a menține hotărârea primei instanțe.

În conformitate cu art. 385 alin.(1) lit. a), art. art. 389-390, CPC, Colegiul civil, comercial şi de contencios administrativ al Curţii de Apel Centru,

d e c i d e :

Se respinge cererea de apel declarată de avocatul Veaceslav Popa, în interesele apelantei Victoria Popa.

Se menține hotărârea Judecătoriei Chișinău, sediul Centru din 20 martie 2025, emisă în cauza civilă, la cererea de chemare în judecată, înaintată de Popa Victoria către AO „Centrul Național de Prevenire a Abuzului față de Copii” cu privire la constatarea ilegalității acțiunilor angajatorului la încheierea contractului de muncă pe o perioadă determinată, anularea ordinului și încasarea prejudiciului moral.

Decizia este definitivă din momentul pronunţării, dar poate fi atacată cu recurs la Curtea Supremă de Justiţie în termen de 2 luni de la data comunicării deciziei integrale.

Președintele completului,
judecătorul Valeriu Arhip

Judecătorii Diana Corlăteanu

Nicolae Ghedrovici