Prima instanță: Judecătoria Soroca, sediul central (judecător Gh.Mîțu)
Dosarul nr.2a-992/24 (nr.2- 2-24029594-03-2a-21082024)

CURTEA DE APEL NORD
Colegiul Civil și de contencios administrativ

D E C I Z I E

18 martie 2025 mun. Bălți

Instanța compusă din:
Președintele completului Elena Grumeza
Judecătorii: Natalia Costaș, Ivan Parii
Grefier: Nadejda Macovei

examinând în ședință judiciară publică cererea de apel declarată de IMSP Spitalul Raional Soroca „A. Prisacari" împotriva hotărârii Judecătoriei Soroca sediul central din 27 iunie 2024, adoptată în cauza civilă la cererea de chemare în judecată înaintată de Herescu Larisa către IMSP Spitalul Raional Soroca „A. Prisacari" privind anularea ordinului de încetare a raportului de muncă, restabilirea în funcție, încasarea prejudiciului și cheltuielilor de judecată,

a c o n s t a t a t:

Pretențiile reclamantului:

La 18.03.2024, Herescu Larisa a înaintat o cerere de chemare în judecată către IMSP Spitalul Raional Soroca „A. Prisacari", privind anularea ordinului de încetare a raportului de muncă.

În motivarea acțiunii a indicat că, la data de 31.12.2022, între Herescu Larisa și IMSP Spitalul Raional Soroca „A. Prisacari" a fost încheiat Contractul individual de muncă sub nr.106/22, prin care Herescu Larisa a fost angajată în calitate de medic obstetrician-ginecolog perioada determinată, până la data de 31.12.2023.

La 27.12.2023, Herescu Larisa a suferit un accident-fractură la picior. În urma investigațiilor medicale i s-a acordat concediu medical pentru incapacitate temporară de muncă pe un termen de până la 01.02.2024. Între timp, în mod verbal, după adresarea către angajator, i s-a comunicat că, contractul individual de muncă a fost încetat la 31.12.2023, în legătură cu expirarea termenului. La rugămintea lui Herescu Larisa de a i se elibera ordinul de încetare a contractului individual de muncă, angajatorul, Ella Ursu, a refuzat eliberarea acestuia, motivând că așa ordin nu există, iar la data de 19.02.2024 a

primit răspunsul cu nr.90, prin care i-a fost comunicat faptul încetării raporturilor de muncă, la care au fost anexate extrasul din ordin, emis la data de 26.12.2023 cu nr. 394-p şi copia contractului individual de muncă nr. 106/22 din 31.12.2022.

A menționat că, conform tabelului de evidență, la data de 26.12.2023, când a fost emis ordinul de încetare a contractului individual de muncă, Herescu Larisa se afla la serviciu, iar despre decizia luată (ordinul de încetare a contractului individual de muncă), instituția nu a informat-o.

A solicitat anularea ordinului de încetare a raportului de muncă nr.394-p din 26.12.2023, restabilirea în funcție, repararea prejudiciului moral în mărime de trei salarii medii conform retribuției ce o primește pentru munca prestată, conform funcției pe care o deține și încasarea cheltuielilor de judecată.

Poziția instanței de fond:

Prin hotărârea judecătoriei Soroca, sediul central, din 27 iunie 2024, acțiunea înaintată de Herescu Larisa către IMSP Spitalul Raional Soroca ,,A. Prisacari", privind anularea ordinului de încetare a raportului de muncă s-a admis integral.

- s-a anulat Ordinul nr. 394-p din 26.12.2023, emis de directorul IMSP Spitalul Raional Soroca ,,A. Prisacari", Ella Ursu ,,Cu privire la încetarea raportului de muncă" în partea încetării raportului de muncă cu dna Herescu Larisa, conform art. 82 lit. f) din Codul Muncii.

- s-a restabilit Herescu Larisa în funcția de medic obstetrician-ginecolog în SAMSA la IMSP Spitalul Raional Soroca ,,A. Prisacari".

- s-a încasat de la IMSP Spitalul Raional Soroca ,,A. Prisacari" în beneficiul cet. Herescu Larisa prejudiciul moral în mărime de 37830 lei.

- Hotărârea în partea restabilirii la lucru şi încasării unui salariu mediu lunar pentru absența forțată de la lucru, urma a fi executată imediat după expirarea termenului de 15 zile, termen acordat pentru executarea benevolă.

Solicitarea apelantului:

Nefiind de acord cu hotărârea judecătoriei Soroca, sediul central, din 27 iunie 2024, la data de 01 iulie 2024, IMSP SR Soroca „A. Prisacari" a contestat-o cu apel, solicitând admiterea acestuia și casarea hotărârii instanței de fond prin care a fost admisă acțiunea înaintată de Herescu Larisa.

Argumentele părților:

În motivarea cererii de apel, reprezentantul IMSP SR Soroca „A.Prisacari" a invocat că, de către instanța de judecată au fost eronat aplicate normele de drept material și concluziile primei instanțe expuse în hotărâre sunt în contrazicere cu circumstanțele cauzei.

Astfel, a menționat că, în fapt, dna Herescu Larisa a activat la Spitalul Raional Soroca din anul 1975. Începând cu anul 2006, având deja statut de pensionar pentru limită de vârstă, a activat în cadrul Spitalului Raional Soroca „A. Prisacari" până la

sfârșitul anului 2023, în bază de Contract Individual de Muncă, încheiat pe perioadă determinată (1-2 ani, ca rezultat al cererilor depuse, privind solicitarea încheierii sau prelungirii CIM), conform prevederilor art.55 alin.(l) lit.f) Codul Muncii RM.

La data de 31.12.2022, între Herescu Larisa şi IMSP SR Soroca „A. Prisacari" a fost încheiat contractul individual de muncă pe perioadă determinată cu nr.106/22 valabil până la 31.12.2023, în temeiul cererii depuse de dna Herescu Larisa la data de 23.12.2022.

Indică că, la sfârșitul anului 2023, în urma solicitării înaintate de către IMSP SR Soroca „A. Prisacari", Ministerul Sănătății Republicii Moldova a îndreptat la funcția de obstetrician ginecolog în IMSP SR Soroca „A. Prisacari" un tânăr specialist. La data de 31.12.2023, raportul de muncă între dna Herescu Larisa şi IMSP SR Soroca „A. Prisacari", a încetat în baza ordinului emis de administrația instituției cu nr.394-p din 26.12.2023, în temeiul art. 82 lit.f) Codul muncii Republicii Moldova.

Susține că, de către angajator au fost respectate atât angajarea (în baza cererii scrise, conform art. 55 alin. 1) lit.f) Codul muncii RM), cât şi perioada de acțiune a contractului (până la 31.12.2023, data indicată în contract).

Cu referire la faptul încetării contractului individual de muncă în perioada aflării cet. Herescu Larisa în concediu medical, apelantul menționează că, în cazul dat, ordinul 394-p din 26.12.2023 prevede încetarea raportului de muncă în baza unui contract individual de muncă pe perioadă determinată a salariatului, care era angajat de bază şi termenul căruia expira la data indicată în contract (art.82 lit.f) Codul Muncii RM). Consideră că, încetarea contractului individual de muncă în legătură cu expirarea termenului acestuia se admite fără obstacole, indiferent de aflarea salariatului în ultima zi de lucru, în concediu medical sau în concediu anual de odihnă.

Cât privește certificatul medical al dnei Herescu Larisa, apelantul punctează că, acesta a fost achitat de către IMSP SR Soroca „A. Prisacari" în volumul respectiv pentru zilele lucrate până la finele contractului individual de muncă (5 zile) în mărime de 1974,30 lei. Conform prevederilor punctului 5 al Regulamentului cu privire la condițiile de stabilire, modul de calcul şi plată a indemnizațiilor pentru incapacitate temporară de muncă (anexa nr.l la HG nr.108 din 03.02.2005): *„în cazul persoanelor angajate în baza contractului individual de muncă pe durată determinată şi/sau în baza contractului de prestări servicii, dreptul la îndemnizații pentru concediile medicale acordate până la expirarea contractului individual de muncă, încetează la data încetării contractului, precum si în cazul lichidării unității, cu excepția dreptului la indemnizație de maternitate şi indemnizație pentru incapacitate de muncă survenită în urma unui accident de muncă sau a unei boli profesionale".*

Indică că, nu este de acord cu cele reținute în hotărâre privind încălcarea depistată de Inspecția Teritorială de Muncă Drochia în cadrul controlului inopinat la IMSP SR Soroca „A. Prisacari" în temeiul petiției dnei Herescu Larisa, or, nu a fost depistată lipsa vreunui temei legal pentru încheierea contractului, ci faptul neindicării acestuia în conținut, ceea ce nu modifică termenul contractului (pe perioadă nedeterminată). Durata

acestuia a fost stipulată în contractul individual de muncă, precum şi faptul că munca este de bază.

La fel, apelantul nu este de acord şi cu achitarea prejudiciului moral dnei Herescu Larisa (37830,00 lei), deoarece în cazul dat, dna Herescu Larisa nu a fost eliberată nelegitim din serviciu, precum e stipulat în hotărârea judecătorească, dar a fost încetat raportul de muncă în baza unui contract individual de muncă, încheiat pe perioadă determinată, la care a expirat termenul, cu care dna Herescu Larisa era cunoscută încă din momentul angajării.

Astfel, consideră că, dna Herescu Larisa nu poate fi restabilită în funcție, deoarece a activat în baza unui contract individual de muncă pe perioadă determinată, termenul de acțiune a căruia a expirat. În această ordine de idei, consideră hotărârea pronunțată ilegală.

În drept, apelantul și-a întemeiat apelul pe prevederile art. 358, 360, 364, 365 Cod de procedură civilă şi art. 48 alin.(l), 54 alin.(2), 55 alin.(l) lit.f), 81 alin.(1), 82 lit.f) Codul muncii Republicii Moldova.

IMSP SR Soroca „A. Prisacari" a solicitat admiterea apelului, casarea în tot a hotărârii Judecătoriei Soroca sediul Central din 27 iunie 2024, ca fiind ilegală şi neîntemeiată, cu examinarea cauzei şi emiterea unei noi hotărâri prin care să fie respinse pretențiile intimatului, obligarea intimatului la compensarea tuturor cheltuielilor legate de examinarea acestei cauze.

La cererea de apel depusă de IMSP SR Soroca „A. Prisacari", avocatul Craveț Igor în interesele Herescu Larisa a depus referință, în care a invocat următoarele: contractul individual de muncă a fost încheiat pe perioadă determinată, însă încetarea acestuia a avut loc în condiții care nu respectă drepturile salariatului, în special în perioada în care se afla în concediu medical, ceea ce constituie o încălcare flagrantă a legislației muncii.

Invocând prevederile art.art. 82, 83, 55, 123 din Codul Muncii, consideră că, în acest caz, angajatorul nu avea dreptul să înceteze raporturile de muncă cu Herescu Larisa, deoarece intervin prevederile art. 83 alin.(3) şi art. 55 alin.(1) lit. a), iar încetarea raporturilor de muncă în aceste cazuri, poate avea loc doar în ziua reîntoarcerii salariatului la muncă şi nu în timpul concediului medical. Invocă totodată prevederile art. 14, Codul Munci, conform căruia *(1) Curgerea termenelor de care prezentul cod leagă apariția sau încetarea raporturilor de muncă începe în ziua imediat următoarea celei în care a fost determinată apariția sau încetarea drepturilor şi obligațiilor de muncă. Dacă ultima zi a termenului este o zi nelucrătoare, atunci ziua expirării termenului se consideră prima zi lucrătoare imediat următoare.* Consideră că, încetarea ilicită a raportului de muncă a cauzat reclamantei un prejudiciu moral, care trebuie compensat conform art. 16 din Codul Civil al Republicii Moldova.

Prin urmare, a solicitat respingerea cererii de apel depuse de IMSP SR Soroca „A. Prisacari„ și menținerea hotărârii Judecătoriei Soroca sediul Central din 27 iunie 2024, confirmarea restabilirii reclamantei în funcția de medic obstetrician-ginecolog la IMSP SR Soroca „A. Prisacari", încasarea prejudiciului moral și încasarea tuturor cheltuielilor de judecată suportate de către intimata Herescu Larisa.

Poziția părților în ședința instanței de apel:

În cadrul ședinței în instanța de apel, reprezentantul IMSP SR Soroca „A. Prisacari" Rîciu Stela a reiterat motivele de fapt și de drept care au fost invocate în cererea de apel.

A susținut cererea de apel cu solicitarea admiterii acesteia, cu pronunțarea unei noi hotărâri prin care pretențiile intimatei să fie respinse.

Intimata Herescu Larisa a declarat că este de acord cu soluția instanței de fond și a solicitat menținerea acesteia. Totodată, a invocat motivele de fapt și de drept care au fost expuse anterior în cererea de chemare în judecată.

Reprezentantul intimatei, avocatul Craveț Igor a susținut ca una corectă și legală soluția instanței de fond și a solicitat menținerea acesteia cu respingerea apelului. În același timp, a reiterat argumentele cu referire la apel, care au fost expuse în referință.

Aprecierea instanței de apel:

Analizând legalitatea și temeinicia hotărârii atacate, prin prisma argumentelor invocate de participanții la proces şi a materialelor din dosar în coroborare cu cadrul legal pertinent aplicabil, Colegiul civil consideră că, cererea de apel urmează a fi admisă şi casată hotărârea instanței de fond cu emiterea unei noi hotărâri, din considerentele ce succed.

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*.

Apelantul IMSP SR Soroca „A. Prisacari", la data de 01 iulie 2024, a depus cerere de apel împotriva hotărârii Judecătoriei Soroca sediul central din 27 iunie 2024, astfel Colegiul constată apelul ca fiind declarat în termen.

Potrivit art.385 lit.c) Cod de procedură civilă, *instanța de apel, după ce judecă apelul, este în drept să admită apelul şi să caseze integral sau parțial hotărârea primei instanțe, emițând o nouă hotărâre*.

În temeiul art.386 alin.(1) Cod de procedură civilă, (*1) Hotărîrea primei instanţe se casează sau se modifică de instanţa de apel dacă: a) circumstanţele importante pentru soluţionarea cauzei nu au fost constatate şi elucidate pe deplin; b) circumstanţele importante pentru soluţionarea cauzei, pe care prima instanţă le consideră constatate, nu au fost dovedite cu probe veridice şi suficiente; c) concluziile primei instanţe, expuse în hotărîre, sînt în contradicţie cu circumstanţele cauzei; d) normele de drept material sau normele de drept procedural au fost încălcate sau aplicate eronat.*

Articolul 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 conformitate cu art.240 alin.(1) Cod de procedură civilă, *la deliberarea hotărârii, instanța judecătorească apreciază probele, determină circumstanțele care au importantă*

pentru soluționarea pricinilor, care au fost sau nu stabilite, caracterul raportului juridic dintre părţi, legea aplicabilă soluționării pricinii şi admisibilitatea acțiunii.

În conformitate cu prevederile art.373 alin. (1), (2), (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*.

Astfel, 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 pricinii, apreciază probele din dosar şi cele prezentate suplimentar în instanță de apel de către participanții la proces. Instanța de apel nu este legată de motivele apelului privind legalitatea hotărârii primei instanțe, ci este obligată să verifice legalitatea hotărârii în întregul ei. Concomitent, instanța de apel este obligată să se pronunțe asupra tuturor motivelor invocate în apel.

Prin urmare, 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 verifice legalitatea hotărârii în întregul ei şi să se pronunțe asupra tuturor motivelor invocate în apel.

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

Instanța de apel menționează că, art. 6 din Convenția Europeană a Drepturilor Omului garantează dreptul justițiabilului la o hotărâre motivată sub aspectul instituirii obligației instanțelor de judecată de a-şi argumenta hotărârile adoptate din perspectiva unei analize ample a circumstanțelor pricinii. 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.

Colegiul civil constată că, obiectul prezentei cereri de chemare în judecată este anularea ordinului de încetare a raporturilor de muncă și restabilirea în funcția deținută anterior.

Examinând cererea de chemare în judecată depusă de Herescu Larisa, instanța de fond a admis acțiunea ca fiind întemeiată.

Conform art.5 Codul de procedură civilă, *orice persoană interesată este în drept să se adreseze în instanță judecătorească, în modul stabilit de lege, pentru a-și apăra drepturile încălcate sau contestate, libertățile și interesele legitime.*

În temeiul prevederilor 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.

Potrivit art.9 alin.(1) și (2) Cod de procedură civilă, *instanței judecătorești îi revine un rol diriguitor în organizarea și desfășurarea procesului, ale cărui limite și al cărui conținut sunt stabilite de prezentul cod și de alte legi.*

Din probatoriul administrat în speță, Colegiul civil a stabilit că, la data de 31.12.2022, între IMSP Spitalul Raional Soroca „A. Prisacari" și Herescu Larisa a fost încheiat un contract individual de muncă sub nr.106/22, pe o perioadă determinată - până la 31.12.2023, prin care ultima a fost angajată în funcția de medic obstetrician-ginecolog (f.d.9-12).

Prin ordinul nr.394-p din 26.12.2023, semnat de către E. Ursu, directorul IMSP Spitalul Raional Soroca „A. Prisacari", s-a decis încetarea raportului de muncă cu cet. Herescu Larisa, medic obstetrician-ginecolog, din data de 31.12.2023, conform art. 82 lit.f) din Codul muncii. (f.d.37).

Astfel, la data de 18 martie 2024, avocatul Craveț Igor în interesele Herescu Larisa a depus cerere de chemare în judecată privind anularea ordinului de încetare a raporturilor de muncă (f.d.1-6).

Prin hotărârea Judecătoriei Soroca sediul central din 27 iunie 2024 acțiunea înaintată de Herescu Larisa către IMSP Spitalul Raional Soroca „A. Prisacari" privind anularea ordinului de încetare a raportului de muncă s-a admis integral (f.d.67).

Pentru a decide astfel, instanța de fond a invocat că, prevederile art. 81 alin.(3) din Codul muncii au fost ignorate de către administrația IMSP Spitalul Raional Soroca „A. Prisacari" și în același timp, instanța de fond a considerat că, contractul individual de muncă în privința cet. Herescu Larisa a fost încetat în perioada aflării ei în concediu medical, fără aducerea la cunoștință a ordinului privind încetarea raportului de muncă, astfel fiind admise încălcări al legislației muncii. Totodată, instanța de fond a reținut că, la încheierea contractului individual de muncă nr.106/22 din 31.12.2022, angajatorul nu a indicat temeiul încheierii contractului individual de muncă pe perioada determinată în contract, prin ce a încălcat prevederile art.54 alin.(2) din Codul muncii.

Nefiind de acord cu hotărârea Judecătoriei Soroca sediul central din 27 iunie 2024, la data de 01 iulie 2024 IMSP SR Soroca „A. Prisacari" a contestat-o cu apel (f.d.89,90).

Așadar, în contextul pretențiilor deduse judecării, instanța 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.*

Conform art. 9 alin.(1) lit. a) din Codul muncii, *salariatul are dreptul la încheierea, modificarea, suspendarea şi desfacerea contractului individual de muncă, în modul stabilit de prezentul cod.*

În conformitate cu art. 10 alin.(1) lit. a) 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*.

În corespundere cu art. 45 din Codul muncii, *contractul individual de muncă este înţelegerea dintre salariat şi angajator, potrivit căreia salariatul se obligă să presteze o muncă într-o anumită specialitate, calificare sau funcţie, să respecte regulamentul intern al unităţii, iar angajatorul se obligă să-i asigure condiţiile de muncă prevăzute de prezentul cod, de alte acte normative ce conţin norme ale dreptului muncii, de contractul colectiv de muncă, precum şi să achite la timp şi integral salariul.*

Potrivit art. 54 Codul muncii, *contractul individual de muncă se încheie, de regulă, pe durată nedeterminată. 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, în temeiul art. 55 alin.(1) 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 concordanță cu dispozițiile art. 81 alin.(1)-(3) Codul muncii, *(1) Contractul individual de muncă poate înceta: a) în circumstanţe ce nu depind de voinţa părţilor (art.82 şi 310); a[1]) prin acordul scris al părţilor (art.82[1]); b) la iniţiativa uneia dintre părţi (art.85 şi 86). (2) În toate cazurile menţionate la alin.(1), ziua încetării contractului individual de muncă se consideră ultima zi de muncă. (3) Contractul individual de muncă încetează în temeiul ordinului (dispoziţiei, deciziei, hotărîrii) angajatorului, care se*

aduce la cunoştinţa salariatului, sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepţionării/înştiinţării, cel tîrziu la data eliberării din serviciu, cu excepţia 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.

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

În acord cu art. 83 alin.(4) Codul muncii, *dacă la expirarea termenului contractului individual de muncă pe durată determinată, nici una dintre părţi nu a cerut încetarea lui şi raporturile de muncă continuă de fapt, contractul se consideră prelungit pe durată nedeterminată.*

Astfel, raportând dispozițiile normelor suscitate la circumstanțele cauzei, evaluând soluția primei instanțe prin prisma raționalismului pretențiilor înaintate în raport cu circumstanțele de fapt și de drept invocate, Colegiul civil consideră că, soluția instanței de fond este neîntemeiată, din următoarele considerente.

Pentru început, Colegiul civil reține că, în cazul de față, contractul individual de muncă nr.106/22 din 31 decembrie 2022 a fost încheiat în formă scrisă și semnat de ambele părți, ceea ce dovedește existența consimțământului la încheierea raportului de muncă și prin urmare, reclamanta/intimata Herescu Larisa a cunoscut despre faptul că, durata contractului de muncă este determinată, adică pînă la – 31.12.2023.

Astfel, deși prin răspunsul nr.696 din 04.03.2024, eliberat de către Inspecția teritorială de muncă Drochia la petiția cet. Herescu Larisa sub nr.H-208 din 14.02.2024, este indicat că la încheierea contractului individual de muncă nr.106/22 din 31.12.2022, angajatorul nu a indicat temeiul încheierii contractului individual de muncă pe perioada determinată în contract, prin ce a încălcat prevederile art.54 alin.(2) din Codul muncii, această constatare nu poate fi reținută și pusă la baza hotărîrii de anulare a ordinului nr.394-p din 26.12.2023, privind încetarea raportului de muncă cu cet. Herescu Larisa, or, Colegiul civil reiterează că, la încheierea contractului individual de muncă, reclamanta/intimata Herescu Larisa a realizat și a cunoscut despre faptul că contractul este încheiat pe o perioadă determinată, iar încetarea raporturilor de muncă în temeiul art.82 lit.(f) Codul muncii, poate avea loc în circumstanţe ce nu depind de voinţa părţilor, adică prevederile art. 55 alin.(1) lit. f) Codul muncii au fost respectate de către angajator.

La fel este important de menționat că, Herescu Larisa a atins vârsta de pensionare începând cu anul 2006, aici intervenind opțiunea angajatorului de a aprecia deliberativ oportunitatea încetării raporturilor de muncă cu salariatul ce deține statutul de pensionar pentru limită de vârstă sau voința de a modifica termenul contractului, folosindu-se de dreptul de a negocia clauza contractuală cu privire la termenul contractului cu salariatul. Mai mult ca atât, se constată că, la sfârșitul anului 2023, în urma solicitării înaintate de

către IMSP SR Soroca „A. Prisacari”, Ministerul Sănătății Republicii Moldova a îndreptat la funcția de obstetrician ginecolog în SR Soroca un tânăr specialist (f.d.32).

În continuare, Colegiul civil relevă că, cazul de încetare a contractului individual de muncă pe motiv de expirare a termenului contractului individual de muncă pe durată determinată, reprezintă un caz de încetare a contractului individual de muncă în circumstanțe ce nu depind de voința părților. Respectiv, la examinarea legalității actului de încetare a contractului individual de muncă în circumstanțe ce nu depind de voința părților, instanța se limitează la verificarea existenței şi incidenței circumstanțelor arătate.

În conexiunea celor relatate, Colegiul civil conchide că, urmează a fi diferențiată procedura de încetare a contractului individual de muncă în circumstanțe ce nu depind de voința părților, aplicată în situația din speță, de procedura de încetare a contractului individual de muncă la inițiativa uneia dintre părți.

Subsecvent, Colegiul civil notează că, încetarea contractului de muncă, în circumstanțe ce nu depind de voința părților, are loc necondiționat, la o dată concretă care nu poate fi prelungită prin acordul părților și nici chiar dacă, la data încetării raporturilor de muncă, angajatul se afla în concediu medical.

Prin urmare, instanța de apel reiterează că, în cazul prevăzut de art. 82 lit. f) Codul muncii, legiuitorul nu impune angajatorului alte careva obligații sau formalități de preavizare sau de acordare a altor beneficii sau garanții pentru persoanele angajate pe perioadă determinată și a cărui termen expiră la data expres prevăzută în contractul individual de muncă, or, Colegiul civil subliniază că, încetarea contractului individual de muncă în legătură cu expirarea termenului acestuia se admite fără obstacole, indiferent de aflarea salariatului în ultima zi de lucru, în concediu medical sau în concediu anual de odihnă.

Colegiul civil constată că, instanța de fond nu a făcut distincția dintre instituția încetării contractului individual de muncă, în circumstanțe ce nu depind de voința părților, şi instituția încetării contractului individual de muncă, la inițiativa uneia dintre părți. Or, nu se admite concedierea salariatului, în perioada aflării lui în concediu medical, doar în cazul încetării contractului individual de muncă, la inițiativa angajatorului, adică concedierii, în temeiul art. 86 alin. (1) din Codul muncii. Pe când, în speță, contractul individual de muncă a fost încetat în circumstanțe ce nu depind de voința părților, adică la expirarea termenului contractului individual de muncă, pe durată determinată, şi anume, la data stabilită expres în contract.

Cu referire la argumentul reprezentantului intimatei că angajatorul nu avea dreptul să înceteze raporturile de muncă cu Herescu Larisa, deoarece intervin prevederile art. 83 alin.(3) şi art. 55 alin.(1) lit. a) Codul muncii, iar încetarea raporturilor de muncă în aceste cazuri, poate avea loc doar în ziua reîntoarcerii salariatului la muncă şi nu în timpul concediului medical, Colegiul civil punctează că, reprezentantul intimatei eronat interpretează norma de drept numită, or, garanția prevăzută la art. 83 alin.(4) Codul muncii se referă la cazurile când raporturile de muncă continuă de fapt și nici una dintre părți nu a cerut încetarea lui.

În concluzie, prezentului litigiu nu-i sunt aplicabile reglementările art. 86 alin. (2) Codul muncii, din motiv că, norma enunțată se aplică doar în cazul încetării contractului individual de muncă, la inițiativa uneia dintre părți, şi anume, la inițiativa angajatorului, garanțiile acesteia nefiind aplicabile şi cazurilor prevăzute la art. 82 din Codul muncii.

Colegiul civil apreciază critic poziția instanței de fond privind neaducerea la cunoștință a ordinului de încetare a contractului individual de muncă ca temei de ilegalitate a acestuia, or, în măsura în care salariatul cunoștea data încetării raporturilor de muncă, faptul respectiv nu constituie temei de anulare a ordinului.

Astfel, Colegiul civil concluzionează că, Ordinul nr.394-p din 26 decembrie 2023 emis de IMSP Spitalul Raional Soroca „A. Prisacari" cu privire la încetarea raportului de muncă conform art. 82 lit. f) Codul muncii, pe motivul expirării termenului contractului individual de muncă pe durată determinată a fost emis cu respectarea prevederilor imperative ale legii.

Din cele ce preced, Colegiul civil constată fără echivoc, legalitatea ordinului cu nr.394-p din 26 decembrie 2023 emis de IMSP Spitalul Raional Soroca „A. Prisacari" cu privire la încetarea raportului de muncă cu Herescu Larisa din 31.12.2023.

În consecință, odată ce Ordinul nr.394-p din 26 decembrie 2023 emis de IMSP Spitalul Raional Soroca „A. Prisacari" cu privire la încetarea raportului de muncă conform art. 82 lit. f) Codul muncii cu Herescu Larisa, s-a constatat a fi unul legal, se exclude obligația angajatorului de a o restabili în funcție pe Herescu Larisa, inclusiv la repararea prejudiciului moral pretins, pretenții ce urmează a fi respinse ca fiind pretenții subsecvente celei dintîi, or, asemenea cerințe își găsesc temeiul doar în cazul în care se constată că încetarea contractului individual de muncă a salariatului a fost ilegală, fapt neîntrunit în speța dată.

Totodată, reieșind din soluția adoptată asupra fondului cauzei, Colegiul civil va respinge solicitarea reclamantei/intimate cu privire la încasarea cheltuielilor de judecată, or, conform art. 94 alin.(1) CPC, *instanţa judecătorească obligă partea care a pierdut procesul să plătească, la cerere, părţii care a avut cîştig de cauză cheltuielile de judecată. Dacă acţiunea reclamantului a fost admisă parţial, acestuia i se compensează cheltuielile de judecată proporţional părţii admise din pretenţii, iar pîrîtului – proporţional părţii respinse din pretenţiile reclamantului*,

În cele din urmă, din raționamentele de legalitate expuse supra, Colegiul Civil și de contencios administrativ al Curții de Apel Nord consideră necesară admiterea cererii de apel depuse de IMSP Spitalul Raional Soroca „A. Prisacari", casarea hotărârii Judecătoriei Soroca sediul central din 27 iunie 2024, cu emiterea unei noi hotărâri privind respingerea cererii de chemare în judecată depusă de Herescu Larisa către IMSP Spitalul Raional Soroca „A. Prisacari" privind anularea ordinului de încetare a raportului de muncă, restabilirea în funcție, încasarea prejudiciului moral și cheltuielilor de judecată.

În conformitate cu dispozițiile art.385 lit.c) Cod de procedură civilă, Colegiul civil şi de contencios administrativ,-

d e c i d e:

Admite cererea de apel declarată de IMSP Spitalul Raional Soroca „A. Prisacari” împotriva hotărârii Judecătoriei Soroca sediul central din 27 iunie 2024.

Casează integral hotărârea Judecătoriei Soroca sediul central din 27 iunie 2024, adoptată în cauza civilă la cererea de chemare în judecată înaintată de Herescu Larisa către IMSP Spitalul Raional Soroca „A. Prisacari” privind anularea ordinului de încetare a raportului de muncă, restabilirea în funcție, încasarea prejudiciului și cheltuielilor de judecată, **și emite o nouă hotărâre, potrivit căreia**:

Se respinge cererea de chemare în judecată înaintată de Herescu Larisa către IMSP Spitalul Raional Soroca „A. Prisacari” anularea ordinului de încetare a raportului de muncă, restabilirea în funcție, încasarea prejudiciului și cheltuielilor de judecată.

Decizia este definitivă, dar poate fi atacată cu recurs în Curtea Supremă de Justiţie în termen de două luni prin intermediul Curţii Supreme de Justiţie.

Președintele completului,
judecătorul **Elena Grumeza**

Judecătorii **Natalia Costaș**

Ivan Parii