

Dosarul nr. 2ra-21/22  
2-20129462-01-2ra-11012022

Instanța de fond: Judecătoria Orhei, sediul central – A. Romanăș  
Instanța de apel: Curtea de Apel Chișinău – N. Budăi, V. Mihaila, I. Cotruță

## DECIZIE

13 aprilie 2022

mun. Chișinău

Colegiul civil, comercial și de contencios administrativ lărgit  
al Curții Supreme de Justiție

În componență:

Președintele ședinței, judecătorul  
judecătorii

Svetlana Filincova  
Galina Stratulat  
Victor Burduh  
Nina Vascan  
Maria Ghervas

examinând recursul declarat de către Instituția Publică de Educație Timpurie nr. 4 din mun. Orhei, reprezentată de avocatul Diana Munteanu,

în cauza civilă la cererea de chemare în judecată depusă de către Sergey Muntyan împotriva Instituției Publice de Educație Timpurie nr. 4 din mun. Orhei cu privire la anularea ordinului și restabilirea la locul de muncă,

împotriva deciziei din data de 29 septembrie 2021 a Curții de Apel Chișinău, prin care s-a admis apelul declarat de către Sergey Muntyan, s-a casat parțial hotărârea din data de 16 aprilie 2021 a Judecătoriei Orhei, sediul central cu emiterea în partea casată a unei noi hotărâri,

constată:

La 19 octombrie 2020 Sergey Muntyan a depus cerere de chemare în judecată împotriva Instituției Publice de Educație Timpurie nr. 4 din mun. Orhei, prin care a solicitat anularea ordinului nr. 169 din 31 iulie 2020 cu privire la încetarea contractului individual de muncă și restabilirea la locul de muncă în funcția deținută.

În motivarea acțiunii Sergey Muntyan a indicat că în perioada 03 februarie 2020 – 31 iulie 2020 a activat în calitate de paznic în cadrul Instituției Publice de Educație Timpurie nr. 4 din mun. Orhei.

Prin ordinul nr. 169 din 31 iulie 2020 contractul individual de muncă a fost încetat din motivul expirării termenului contractului individual de muncă pe durată determinată.

În opinia reclamantului, prin încetarea nejustificată și ilegală a contractului individual de muncă i-au fost încălcate drepturile sale, ori pentru încheierea contractului pe o perioadă determinată necesită existența unui temei legal, care trebuie înserat în contractul de muncă. Însă, angajatorul nu a îndeplinit această cerință legală

și în contractul individual de muncă nr. 64 din 03 februarie 2020 nu a fost indicat temeiul legal care a stat la baza încheierii contractului individual de muncă pe perioadă determinată, fapt ce contravine prevederilor art. 54, alin. (2) din Codul muncii.

Sergey Muntyan a susținut că în aceste condiții angajatorul nu avea temeiuri legale de a rezilia contractul individual de muncă nr. 64 din 03 februarie 2020, motiv din care eliberarea din funcție este nerezonabilă și ilegală.

Mai mult, reclamantul a menționat că, prin prisma prevederilor art. 9, alin. (1), lit. b) din Codul muncii, avea și încă are drept legal de a lucra în cadrul Instituției Publice de Educație Timpurie nr. 4 din mun. Orhei.

În cadrul examinării cauzei în instanța de fond reclamantul a mai invocat ca temei de anulare a ordinului nr. 169 din 31 iulie 2020 cu privire la încetarea contractului individual de muncă faptul că acesta a fost emis în timpul când salariatul se afla în concediu medical.

Prin hotărârea din 16 aprilie 2021 a Judecătorei Orhei, sediul central s-a respins ca neîntemeiată cererea de chemare în judecată înaintată de către Sergey Muntyan împotriva Instituției Publice de Educație Timpurie nr. 4 din mun. Orhei cu privire la anularea ordinului privind încetarea contractului individual de muncă și restabilirea la locul de muncă. (f.d.100, 107-112)

Hotărârea instanței de fond a fost contestată cu apel, în termen, de către Sergey Muntyan. (f.d.106,117)

Curtea de Apel Chișinău prin decizia din data de 29 septembrie 2021 a admis apelul declarat de către Sergey Muntyan, a casat parțial hotărârea din data de 16 aprilie 2021 a Judecătorei Orhei, sediul central cu emiterea în partea casată a unei noi hotărâri, prin care a admis cererea lui Sergey Muntyan privind anularea ordinului, a anulat ca fiind ilegal ordinul nr. 169 din 31 iulie 2020 privind încetarea contractului individual de muncă nr. 64 din 03 februarie 2020 încheiat cu Sergey Muntyan, în rest, a menținut hotărârea din 16 aprilie 2021 a Judecătorei Orhei, sediul central. (f.d. 135,135-141)

La 23 noiembrie 2021 Sergey Muntyan a declarat recurs împotriva deciziei instanței de apel, prin care a solicitat admiterea recursului, casarea deciziei instanței de apel în partea ce ține de respingerea pretenției privind restabilirea în funcție, cu emiterea în această parte a unei noi hotărâri, prin care acțiunea să fie admisă. ( f.d. 147)

Prin încheierea din data de 29 decembrie 2021 a Curții Supreme de Justiție s-a declarat inadmisibil recursul înaintat de către Sergey Muntyan. (f.d. 162-164)

La 21 decembrie 2021 Instituția Publică de Educație Timpurie nr. 4 din mun. Orhei a depus recurs împotriva deciziei instanței de apel, prin care a solicitat admiterea recursului, casarea deciziei instanței de apel cu menținerea hotărârii instanței de fond. (f.d.168-173)

În motivarea recursului Instituția Publică de Educație Timpurie nr. 4 din mun. Orhei a indicat că instanța de apel a aplicat și interpretat eronat normele de drept material în raport cu circumstanțele cauzei. Totodată, a invocat dezacordul cu soluția adoptată, considerând eronată poziția instanței de apel precum că ordinul contestat a fost emis contrar prevederilor art. 86, alin. (2) din Codul muncii, ori certificatul medical și faptul că Sergey Muntyan s-a aflat în concediu medical au fost aduse la cunoștința angajatorului în ședința de judecată în instanța de fond.

Autoritatea publică recurentă a menționat că intimatul în luna iulie 2020 a activat

în regim obișnuit, fapt confirmat prin tabelul de pontaj, unde pentru luna iulie 2020 nu sunt date precum că acesta s-ar fi aflat în concediu medical.

În conformitate cu art. 434, alin. (1) din Codul de procedură civilă, recursul se declară în termen de 2 luni de la data comunicării hotărârii sau a deciziei integrale.

Din materialele dosarului rezultă că decizia recurată a fost pronunțată la 29 septembrie 2021, expediată avocatului Diana Munteanu, care în prezenta cauză apără interesele Instituției Publice de Educație Timpurie nr. 4 din mun. Orhei, prin intermediul poștei electronice la 29 octombrie 2021. (f.d.142)

Instituția Publică de Educație Timpurie nr. 4 din mun. Orhei, reprezentată de avocatul Diana Munteanu, s-a conformat prevederilor legale și la data de 16 decembrie 2020 a expediat în adresa Curții Supreme de Justiție recursul împotriva deciziei din data de 29 septembrie 2021 a Curții de Apel Chișinău. (f.d.174)

La 11 ianuarie 2022, Curtea Supremă de Justiție a expediat în adresa lui Sergey Muntyan copia recursului motivat declarat de către Instituția Publică de Educație Timpurie nr. 4 din mun. Orhei, reprezentată de avocatul Diana Munteanu. (f.d. 184)

Sergey Muntyan a recepționat copia recursului expediat, fapt confirmat prin avizul de recepție anexat la materialele dosarului, însă până la data examinării recursului acesta nu a prezentat opinia asupra argumentelor invocate în recurs depus de către Instituția Publică de Educație Timpurie nr. 4 din mun. Orhei, reprezentată de avocatul Diana Munteanu. (f.d. 186)

În conformitate cu art. 439, alin. (2) din Codul de procedură civilă după parvenirea dosarului, un complet din 3 judecători decide asupra admisibilității recursului.

Prin încheierea din 16 februarie 2022 a Curții Supreme de Justiție s-a declarat admisibil recursul depus de către Instituția Publică de Educație Timpurie nr. 4 din mun. Orhei, reprezentată de avocatul Diana Munteanu, împotriva deciziei din 29 septembrie 2021 a Curții de Apel Chișinău și s-a numit spre examinare, în complet de cinci judecători.

Prin prisma art. 441 și 444 din Codul de procedură civilă recursul se examinează de un complet de 5 judecători, fără înștiințarea participanților la proces, însă data și ora ședinței se plasează pe pagina web a Curții Supreme de Justiție. Astfel, Colegiul a decis inoportună invitarea acestora, întrucât argumentele expuse în cererea de recurs au fost formulate cu suficientă precizie pentru a permite instanței verificarea legalității hotărârii atacate. Totodată, toate problemele de drept care puteau exista în această cauză pot fi cercetate și soluționate în mod adecvat pe baza înscrisurilor prezente la dosar. În esență, instituția recurentă și intimatul, care a recepționat copia recursului, au avut posibilitatea să își prezinte poziția în scris și să răspundă la concluziile părții adverse.

În conformitate cu articolul 432, alin. (2), lit. a) din Codul de procedură civilă, se consideră că normele de drept material au fost încălcate sau aplicate eronat în cazul în care instanța judecătorească nu a aplicat legea care trebuia să fie aplicată. Alin. (4) din același articol prevede că săvârșirea altor încălcări decât cele indicate la alin. (3) constituie temei de declarare a recursului doar în cazul și în măsura în care acestea au dus sau ar fi putut duce la soluționarea greșită a cauzei.

Studiind materialele dosarului, Colegiul civil, comercial și de contencios administrativ lărgit al Curții Supreme de Justiție consideră recursul declarat de către

Instituția Publică de Educație Timpurie nr. 4 din mun. Orhei, reprezentată de avocatul Diana Munteanu, întemeiat și care urmează a fi admis, cu casarea deciziei instanței de apel și menținerea hotărârii instanței de fond din următoarele considerente.

În conformitate cu art. 445, alin. (1), lit. f) din Codul de procedură civilă, instanța, după ce judecă recursul, este în drept să admită recursul, să caseze decizia instanței de apel și să mențină hotărârea primei instanțe.

Conform art. 130, alin. (1)-(3) din Codul de procedură civilă, instanța judecătorească apreciază probele după intima ei convingere, bazată pe cercetarea multiaspectuală, completă, nepărtinitoare și nemijlocită a tuturor probelor din dosar în ansamblul și interconexiunea lor, călăuzindu-se de lege. Niciun fel de probe nu au pentru instanța judecătorească o forță probantă prestabilită fără aprecierea lor. Fiecare probă se apreciază de instanță privitor la relevanța, admisibilitatea, veridicitatea ei, iar toate probele în ansamblu, privitor la legătura lor reciprocă și suficientă pentru soluționarea cauzei.

Recapitulând esența litigiului, în scopul verificării aplicării corecte a dreptului material și procedural, instanța de recurs reține starea de fapt constatată de instanțe și confirmată de părți.

Astfel, probatoriul acumulat în materialele dosarului demonstrează că la 03 februarie 2020 între Instituția Publică de Educație Timpurie nr. 4 din mun. Orhei și Sergey Muntyan a fost încheiat contractul individual de muncă nr. 64, prin care ultimul a fost angajat în calitate de paznic. Prin pct. 4 al contractului individual de muncă nr. 64 părțile au convenit că durata contactului individual de muncă este determinată pe perioada 03 februarie 2020-31 iulie 2020. (f.d. 3-6) Angajatul nu a contestat această clauză din contract.

Prin ordinul Instituției Publice de Educație Timpurie nr. 4 din mun. Orhei nr. 68 din 03 februarie 2020 Sergey Muntyan a fost angajat în funcția de paznic, pe o durată determinată conform art. 55, lit. c<sup>1</sup>) și lit. f), începând cu 03 februarie 2020 până la 31 iulie 2020. (f.d. 27)

La 14 iulie 2020 Instituția Publică de Educație Timpurie nr. 4 din mun. Orhei, în conformitate cu art. 287, alin. (2) din Codul muncii, l-a preavizat pe Sergey Muntyan că la 31 iulie 2020 încetează contractul individual de muncă nr. 64, preaviz care, sub semnătură, i s-a adus la cunoștința lui Sergey Muntyan. (f.d. 7)

Prin ordinul Instituției Publice de Educație Timpurie nr. 4 din mun. Orhei nr. 169 din 31 iulie 2020 contractul individual de muncă nr. 64 din 03 februarie 2020 încheiat cu Sergey Muntyan a încetat, din motivul expirării termenului contractului individual de muncă pe durată determinată. (f.d. 8)

Sergey Muntyan, considerând ilegal ordinul de încetare a contractului individual de muncă, la 08 septembrie 2020 s-a adresat cu cerere către Instituția Publică de Educație Timpurie nr. 4 din mun. Orhei prin care a solicitat restabilirea la locul de muncă. (f.d. 9)

Instituția Publică de Educație Timpurie nr. 4 din mun. Orhei, prin răspunsul nr. 33 din 22 septembrie 2020 a refuzat în satisfacerea cererii lui Sergey Muntyan, totodată informându-l că litigiile individuale de muncă, care nu au fost soluționate pe cale amiabilă, se soluționează de instanța de judecată. (f.d. 10)

La 19 octombrie 2020 Sergey Muntyan s-a adresat cu prezenta acțiune, solicitând anularea ordinului nr. 169 din 31 iulie 2020 cu privire la încetarea contractului individual de muncă și restabilirea la locul de muncă în funcția deținută. În fața instanțelor de judecată Sergey Muntyan a invocat două argumente de ilegalitate a ordinului nr. 169 din 31 iulie 2020 și anume: angajatorul incorect a considerat că contractul individual de muncă a fost încheiat pe durată determinată și faptul că a fost concediat în perioada când se afla în concediu medical.

Fiind investită cu examinarea cauzei Judecătoria Orhei, sediul central prin hotărârea din data de 16 aprilie 2021 a respins ca neîntemeiată cererea de chemare în judecata înaintată de către de către Sergey Muntyan, deoarece ordinul contestat a fost emis în legătură cu expirarea termenului contractului individual de muncă, care a fost negociat de către părțile contractante.

Judecând cauza în ordine de apel, Curtea de Apel Chișinău, prin decizia din data de 29 septembrie 2021 a admis apelul declarat de către Sergey Muntyan, a casat parțial hotărârea din data de 16 aprilie 2021 a Judecătoria Orhei, sediul central cu emiterea în partea casată a unei noi hotărâri, prin care a admis cererea lui Sergey Muntyan privind anularea ordinului, din motiv că acesta a fost emis în perioada 27 iulie 2020-05 august 2020, când Sergey Muntyan s-a aflat în concediu medical.

Instanța de recurs constată această soluție a instanței de apel ca fiind greșită, rezultată din neelucidarea tuturor circumstanțelor importante speței și aplicarea eronată a normelor de drept material, motiv din care nu poate fi menținută.

Astfel, problema de bază supusă controlului judecătoresc în faza de recurs constă în verificarea corectitudinii aplicării de către instanța de apel a prevederilor Codului muncii privind încetarea contractului individual de muncă pe durată determinată precum și îndeplinirea de către participanții la proces a sarcinii probei ce le-a revenit prin prisma art. 118, alin. (1) din Codul de procedură civilă.

Pentru a elucida aspectele abordate în speță, instanța de recurs va raporta circumstanțele prezentate mai sus la normele de drept material ce reglementează raportul juridic dedus judecării.

În conformitate cu art. 45 din Codul muncii contractul individual de muncă este înțelegerea dintre salariat și angajator, prin care salariatul se obligă să presteze o muncă într-o anumită specialitate, calificare sau funcție, să respecte regulamentul intern al unității, iar angajatorul se obligă să-i asigure condițiile de muncă prevăzute de prezentul cod, de alte acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii, de contractul colectiv de muncă, precum și să achite la timp și integral salariul.

Conform art. 54, alin. (1) și (2) din Codul muncii contractul individual de muncă se încheie, de regulă, pe durată nedeterminată. 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.

Articolul 56, alin. (1) din Codul muncii stabilește că contractul individual de muncă se încheie în baza negocierilor dintre salariat și angajator.

Din materialele dosarului rezultă că în urma negocierilor dintre salariat și angajator la 03 februarie 2020 a fost încheiat contractul individual de muncă nr. 64, pe o durată determinată și anume 03 februarie 2020-31 iulie 2020. Ulterior, prin ordinul

nr. 68 din 03 februarie 2020 Sergey Muntyan a fost angajat în funcția de paznic, pe o durată determinată conform art. 55, lit. c<sup>1</sup>) și lit. f) din Codul muncii, începând cu 03 februarie 2020 până la 31 iulie 2020. Se mai constată că Sergey Muntyan este cetățean străin și deține permis de ședere temporar.

În această ordine de idei, instanța de recurs reține că instanțele de judecată corect au constatat că Sergey Muntyan a fost legal angajat prin contractul individual de muncă pe o perioadă determinată. Sergey Muntyan a semnat contractul individual de muncă și nu a obiectat asupra clauzelor stipulate în contract, în special, asupra perioadei determinate a acestuia, nu a contestat în termenul prevăzut de lege contractul individual de muncă.

Cu referire la încetarea contractului individual de muncă Colegiul civil, comercial și de contencios administrativ lărgit al Curții Supreme de Justiție menționează că încetarea contractului individual de muncă este reglementată de legislația muncii, avându-se în vedere respectarea unor principii care sunt de natură să asigure atât interesele celor angajați, cât și interesele angajatorilor.

Conform art. 81, alin. (1) din Codul muncii contractul individual de muncă poate înceta:

- a) în circumstanțe ce nu depind de voința părților (art. 82, 305 și 310);
- a<sup>1</sup>) prin acordul scris al părților (art.82<sup>1</sup>);
- b) la inițiativa uneia dintre părți (art.85 și 86).

Astfel, legislația muncii stabilește mai multe temeuri de încetare a contractului individual de muncă, unul dintre acestea fiind existența *circumstanțelor independente de voința părților*. Articolul art. 82 din Codul muncii enumeră circumstanțele care duc la încetarea contractului individual de muncă independent de voința părților.

Articolul 82, lit. f) din Codul muncii stipulează că contractul individual de muncă încetează independent de voința părților în caz de expirare a termenului contractului individual de muncă pe durată determinată – și anume de la data prevăzută în contract, cu excepția cazului când raporturile de muncă continuă de fapt și nici una dintre părți nu a cerut încetarea lor, precum și a cazului prevăzut la art.83 alin.(3).

Conform art. 287, alin. (2) din Codul muncii angajatorul este obligat să-l preavizeze pe salariat, în formă scrisă, sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepționării/înștiințării, despre apropiata eliberare din serviciu (art.82 lit.f) și art.86) cu cel puțin 7 zile calendaristice înainte.

Deci, la expirarea termenului și în cazul în care angajatorul a respectat ordinea de preavizare a salariatului, survin consecințele art. 82 din Codul muncii - încetarea contractului individual de muncă în circumstanțe ce nu depind de voința părților.

Din materialele dosarului rezultă că Instituția Publică de Educație Timpurie nr. 4 din mun. Orhei a respectat prevederile legale și la 14 iulie 2020 în conformitate cu art. 287, alin. (2) din Codul muncii, l-a preavizat pe Sergey Muntyan că la 31 iulie 2020 încetează contractul individual de muncă nr. 64. Nici una dintre părți nu a solicitat prelungirea contractului individual de muncă.

Respectiv, la 31 iulie 2020 Instituția Publică de Educație Timpurie nr. 4 din mun. Orhei a emis ordinul nr. 169 privind încetarea contractului individual de muncă nr. 64 din 03 februarie 2020 încheiat cu Sergey Muntyan, din motivul expirării termenului contractului individual de muncă pe durată determinată.

Argumentul lui Sergey Muntyan, precum că a fost concediat în perioada concediului medical, nu poate constitui temei de anulare a ordinului de încetare a contractului individual de muncă, ori această garanție este asigurată angajatului numai în cazul încetării contractului individual de muncă la inițiativa angajatorului.

Astfel, conform art. 86, alin. (1) din Codul muncii la inițiativa angajatorului desfacerea contractului individual de muncă se admite pentru următoarele motive:

- a) rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă (art.63 alin.(2));
- b) lichidarea unității sau încetarea activității angajatorului persoană fizică;
- c) reducerea numărului sau a statelor de personal din unitate;
- d) constatarea faptului că salariatul nu corespunde funcției deținute sau muncii prestate din cauza stării de sănătate, în conformitate cu certificatul medical;
- e) constatarea faptului că salariatul nu corespunde funcției deținute sau muncii prestate din cauza calificării insuficiente, stabilită în urma atestării efectuate în modul prevăzut de Guvern;
- f) schimbarea proprietarului unității (în privința conducătorului unității, a adjuncților săi, a contabilului-șef);
- g) încălcarea repetată, pe parcursul unui an, a obligațiilor de muncă, dacă anterior salariatul a fost sancționat disciplinar;
- h) absența fără motive întemeiate de la lucru timp de 4 ore consecutive (fără a ține cont de pauza de masă) în timpul zilei de muncă;
- i) prezentarea la lucru în stare de ebrietate alcoolică, în stare cauzată de substanțe stupefiante sau toxice, stabilită în modul prevăzut la art.76 lit.k);
- j) săvârșirea unei contravenții sau infracțiuni contra patrimoniului unității, stabilită prin hotărârea instanței de judecată sau prin actul organului de competență căruia ține aplicarea sancțiunilor contravenționale;
- k) comiterea de către salariatul care gestionează nemijlocit mijloace bănești sau valori materiale ori care are acces la sistemele informaționale ale angajatorului (sisteme de colectare și gestiune a informației) sau la cele administrate de angajator a unor acțiuni culpabile, dacă aceste acțiuni pot servi drept temei pentru pierderea încrederii angajatorului față de salariatul respectiv;
- k<sup>1</sup>) încălcarea obligației prevăzute la art.7 alin.(2) lit.a) din Legea nr.325 din 23 decembrie 2013 privind evaluarea integrității instituționale;
- l) încălcarea gravă repetată, pe parcursul unui an, a statutului instituției de învățământ de către un cadru didactic (art.301);
- m) comiterea de către salariatul care îndeplinește funcții educative a unei fapte imorale incompatibile cu funcția deținută;
- n) aplicarea, chiar și o singură dată, de către un cadru didactic a violenței fizice sau psihice față de discipoli (art.301);
- o) semnarea de către conducătorul unității (filialei, subdiviziunii), de către adjuncții săi sau de către contabilul-șef a unui act juridic nefondat care a cauzat prejudicii materiale unității;
- p) încălcarea gravă, chiar și o singură dată, a obligațiilor de muncă;
- r) prezentarea de către salariat angajatorului, la încheierea contractului individual de muncă, a unor documente false (art.57 alin.(1)), fapt confirmat în modul stabilit;

s) încheierea, vizînd salariații ce prestează munca prin cumul, a unui contract individual de muncă cu o altă persoană care va exercita profesia, specialitatea sau funcția respectivă ca profesie, specialitate sau funcție de bază (art.273);

u) transferarea salariatului la o altă unitate cu acordul celui transferat și al ambilor angajatori;

v) refuzul salariatului de a continua munca în legătură cu schimbarea proprietarului unității sau reorganizarea acesteia, precum și a transferării unității în subordinea unui alt organ;

x) refuzul salariatului de a fi transferat la o altă muncă pentru motive de sănătate, conform certificatului medical (art.74 alin.(2));

y) refuzului salariatului de a fi transferat în altă localitate în legătură cu mutarea unității în această localitate (art.74 alin.(1)); precum și

y<sup>1</sup>) deținerea de către salariat a statutului de pensionar pentru limită de vîrstă;

z) pentru alte motive prevăzute de prezentul cod și de alte acte legislative.

Conform art. 86, alin. (2) din Codul muncii nu se admite concedierea salariatului în perioada aflării lui în concediu medical, în concediu de odihnă anual, în concediu de studii, în concediu de maternitate, în concediu parțial plătit pentru îngrijirea copilului pînă la vîrsta de 3 ani, în concediu suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului în vîrstă de la 3 la 4 ani, în perioada îndeplinirii obligațiilor de stat sau obștești, precum și în perioada detașării, cu excepția cazurilor de lichidare a unității.

Din conținutul normelor de drept sus-citate rezultă că 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.

În speță, contractul individual de muncă a încetat în circumstanțe ce nu depind de voința părților, adică la expirarea termenului contractului individual de muncă pe durată determinată și anume la data prevăzută în contract.

Garanția prevăzută la alin. (2) al art. 86 din Codul muncii nu este aplicabilă și cazurile prevăzute la art. 82 din Codul muncii.

În acest context rezultă că instanța de apel nu a făcut distincția dintre instituția încetării contractului individual de muncă în circumstanțe ce nu depind de voința părților și instituția încetării contractului individual de muncă la inițiativa uneia dintre părți.

Instanța de recurs subliniază 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.

Prin urmare, prezentului litigiu nu-i sunt aplicabile prevederile 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 și anume la inițiativa angajatorului.

La caz, contractul individual de muncă nr. 64 din 03 februarie 2020, încheiat între Instituția Publică de Educație Timpurie nr. 4 din mun. Orhei și Sergey Muntyan, a încetat odată cu expirarea termenului contractului individual de muncă pe durată determinată - de la data prevăzută în contract, indiferent dacă salariatul la acea dată se afla în concediu medical.

Mai mult, la data emiterii ordinului contestat Instituția Publică de Educație Timpurie nr. 4 din mun. Orhei era în necunoștință de cauză că Sergey Muntyan s-ar fi aflat în concediu medical. Salariatul a ignorat obligația stabilită la art. 9, alin. (2), lit. g<sup>1</sup>) din Codul muncii, potrivit căreia urma să informeze de îndată angajatorul sau conducătorul nemijlocit despre imposibilitatea de a se prezenta la serviciu. Sergey Muntyan nu a informat angajatorul că se afla în concediu medical, iar prezența sa la serviciu este confirmată prin tabelele de pontaj. Sergey Muntyan abia în cadrul procesului judiciar a invocat că în perioada 27 iulie 2020-05 august 2020 s-a aflat în concediu medical.

Prin urmare, instanța de apel la pronunțarea deciziei eronat a concluzionat că Instituția Publică de Educație Timpurie nr. 4 din mun. Orhei ilegal a emis ordinul privind încetarea contractului individual de muncă încheiat cu Sergey Muntyan, iar cu titlu de consecință a constatat netemeinicia soluției pronunțate de instanța de fond privind respingerea cererii de chemare în judecată. La caz, este evident că Sergey Muntyan a fost eliberat din serviciu ca urmare a încetării contractului individual de muncă în legătură cu expirarea termenului, iar aflarea lui Sergey Muntyan în concediu medical la data expirării termenului contractului individual de muncă, nu constituie temei de a anula ordinul cu privire la încetarea contractului individual de muncă.

Astfel, se atestă corectitudinea ordinului nr. 169 din 31 iulie 2020 privind încetarea contractului individual de muncă nr. 64 din 03 februarie 2020, prin care s-au încetat relațiile de muncă cu Sergey Muntyan, conform art. 82, lit. f) din Codul muncii, în legătură cu expirarea termenului contractului individual de muncă pe durată determinată.

În consecință, fiind stabilită legalitatea ordinului nr. 169 din 31 iulie 2020 privind încetarea contractului individual de muncă pe durată determinată, pretenția lui Sergey Muntyan cu privire la restabilirea la locul de muncă solicitată în cererea de chemare în judecată decade, fiind subsecventă cerinței de bază, care corect a fost respinsă de instanța de fond.

Considerațiile de mai sus sunt suficiente pentru a confirma incidența temeiului indicat la articolul 432, alin. (2), lit. a) și b) și alin. (4) din Codul de procedură civilă și a stabili că erorile judiciare analizate în speță sunt esențiale. Totuși, completarea considerentelor hotărârii din 16 aprilie 2021 a Judecătoriei Orhei, sediul central nu poate fi calificată ca o încălcare decisivă a art. 432, alin. (4) din Codul de procedură civilă, cât timp instanța de recurs a acceptat punctul de vedere juridic al acesteia, iar, per ansamblu, instanța de fond a răspuns la principalele elemente din dosar. Instanța de recurs observă că esența deciziei din data de 29 septembrie 2021 a instanței de apel nu corespunde standardelor de mai sus. Astfel, datorită acestor constatări, Colegiul de control judiciar consideră că erorile depistate pot fi corectate prin casarea deciziei contestate și menținerea hotărârii primei instanțe.

Având în vedere problemele de drept ridicate în speță, Colegiul civil, comercial și de contencios administrativ lărgit al Curții Supreme de Justiție ajunge la concluzia de a admite recursul formulat de către Instituția Publică de Educație Timpurie nr. 4 din mun. Orhei, reprezentată de avocatul Diana Munteanu, de a casa decizia instanței de apel și de a menține hotărârea instanței de fond.

În conformitate cu articolul 445, alin. (1), lit. f) din Codul de procedură civilă,

Colegiul Civil, Comercial și de Contencios Administrativ lărgit al Curții Supreme de Justiție

decide:

Se admite recursul declarat de către Instituția Publică de Educație Timpurie nr. 4 din mun. Orhei, reprezentată de avocatul Diana Munteanu.

Se casează decizia din 29 septembrie 2021 a Curții de Apel Chișinău emisă în cauza civilă la cererea de chemare în judecată depusă de către Sergey Muntyan împotriva Instituției Publice de Educație Timpurie nr. 4 din mun. Orhei cu privire la anularea ordinului și restabilirea la locul de muncă.

Se menține hotărârea din data de 16 aprilie 2021 a Judecătoriei Orhei, sediul central.

Decizia este irevocabilă.

Președintele ședinței,  
judecător

Svetlana Filincova

judecătorii

Galina Stratulat

Victor Burduh

Nina Vascan

Maria Ghervas