



**CURTEA SUPREMĂ  
DE JUSTIȚIE**

**ÎNCHEIERE**

cu privire la inadmisibilitatea recursului declarat de Instituția Medico-Sanitară Publică „Centrul Național de Asistență Medicală Urgentă Prespitalicească”,

în cauza civilă, intentată la cererea de chemare în judecată depusă de Petru Vanica împotriva Instituției Medico-Sanitară Publică „Centrul Național de Asistență Medicală Urgentă Prespitalicească” cu privire anularea ordinului aplicare a sancțiunii disciplinare, anularea ordinului de concediere, restabilire în funcție, încasarea salariului pentru perioada absenței forțate de la muncă și repararea prejudiciului moral,

împotriva deciziei din 30 noiembrie 2023 a Curții de Apel Chișinău,

*(Dosarul nr. 2ra-414/24  
NR. PIGD 2-21139545-01-01042024)*

Recurs declarat după 01 septembrie 2023. Recursul este vădit neîntemeiat.  
Art. 433 alin. (1) lit. f) din Codul de procedură civilă.  
Dezacordul recurentului cu decizia instanței de apel nu constituie un temei de casare a ei.

Judecătoria Chișinău, sediul Centru: jud. T. Vasiliță  
Curtea de Apel Chișinău: jud. I. Secrieru, M. Anton, V. Cotorobai

24 septembrie 2025  
*Textul corespunde originalului*

**Examinând în lipsa părților chestiunea cu privire la admisibilitatea recursului declarat de Instituția Medico-Sanitară Publică „Centrul Național de Asistență Medicală Urgentă Prespitalicească”,**

Curtea Supremă de Justiție, în completul compus din:

Stela Procopciuc, *Președinte*,

Ion Munteanu,

Oxana Parfeni, *judecători*,

constată următoarele:

**ÎN FAPT**

1. La 20 septembrie 2021, Petru Vanica a depus cerere de chemare în judecată împotriva IMSP „Centrul Național de Asistență Medicală Urgentă Prespitalicească” cu privire anularea ordinului aplicare a sancțiunii disciplinare, anularea ordinului de concediere, restabilire în funcție, încasarea salariului pentru perioada absenței forțate de la muncă și repararea prejudiciului moral (f. d. 3-11, vol. I).

2. În motivarea cererii de chemare în judecată, reclamantul Petru Vanica a indicat că a fost angajat la Substația Medicală Urgentă Centru în calitate de șofer auto ambulanță cu durata deplină a timpului de muncă la 25 iulie 2016 prin Ordinul nr. 548/3-p din 21 iulie 2016, în baza contractului individual de muncă nr. 573-Ch/16.

3. Prin Ordinul nr. 52/2-p din 22 februarie 2021 lui Petru Vanica i s-a aplicat sancțiunea disciplinară sub formă de mustrare pentru încălcarea atribuțiilor funcționale manifestată prin nerespectarea regulilor de siguranță în traficul rutier.

4. La 06 februarie 2021, Petru Vanica deplasându-se cu auto ambulanța prin intersecția străzilor București și A. Pușkin nu a utilizat semnalul sonor și a trecut la culoare roșie a semaforului. Însă, reclamantul a remarcat că acțiunile sale au fost dictate de starea de extremă necesitate, deoarece acesta se afla la chemare de urgență cu pacient în stare gravă deplasându-se spre spital pentru a-i acorda asistență medicală urgentă de care acesta avea nevoie.

5. La pornirea din locul unde se afla pacientul, semnalul sonor și cel de iluminare au fost conectate și funcționau, însă pe parcursul deplasării, din motive tehnice (care constituie exclusiv culpa administrației: autovehicule

învechite, cu depășirea termenului de uzură, fără întreținerea tehnică cuvenită), semnalul sonor s-a defectat și nu a funcționat în momentul deplasării prin intersecția București și A. Pușkin.

6. Ca urmare, Petru Vanica nu avea posibilitatea de a se opri și a îndepărta cauza defecțiunii punând în pericol viața pacientului, astfel a fost nevoit să continue deplasarea. În momentul traversării fiecărei intersecții, inclusiv celei București și A. Pușkin, Petru Vanica se asigura că toți participanții la trafic au stopat cedând trecerea automobilului ambulanței la care era conectat semnalul de iluminare.

7. A susținut că asemenea cazuri au mai avut loc și la alți colegi, însă nimeni nu a fost sancționat, deoarece se cunoștea despre problema utilajului nu de cea mai bună calitate. În rezultatul incidentului careva accidente rutiere nu au avut loc. Defecțiuni ale automobilelor de ambulanță au fost multiple, despre aceste momente cunoștea prea bine administrația, însă prefera să nu întreprindă acțiuni de îndepărtare și reparare a acestora. Printre altele în aceeași zi după situația petrecută cu deconectarea semnalului sonor în salonul unde sunt transportați pacienții s-a defectat și soba autonomă care asigura încălzirea acestei secții, în acea perioadă rece a anului funcționarea sobei era absolut necesară.

8. Printre cazurile excepționale, care au pus în pericol nu doar viața pacienților transportați, dar și cea a întregii echipe care se afla la chemare se pot enumera: deschiderea ușilor în timpul deplasării, acumulate vechi care nu asigurau posibilitatea de a porni automobilul în perioada rece a anului, defectarea motoarelor automobilelor de ambulanță în timpul transportării pacienților spre spital, și alte incidente asemănătoare.

9. A solicitat repunerea în termenul de contestare întrucât Ordinul nr. 52/2-p din 22 februarie 2021 de aplicare a sancțiunii disciplinare sub formă de mustrare nu a fost adus la cunoștință lui Petru Vanica și nu i s-a explicat dreptul și modalitatea de contestare și respectiv a făcut cunoștință cu acesta după concedierea sa.

10. A indicat că atmosfera la locul de muncă a devenit și mai tensională pentru reclamant după incidentul produs fiind în repetate rânduri presat să se prezinte la punctul de vaccinare, care în cele din urmă a culminat la data de 25 iunie 2021 când prin Ordinul nr. 179/2-p din 25 iunie 2021 față de Petru

Vanica a fost aplicată o altă sancțiune disciplinară, deja sub formă de concediere în temeiul art. 206 alin. (1) lit. d), art. 86 alin. (1) lit. g) și lit. h) din Codulul muncii (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).

11. Sancțiunea a fost aplicată pentru încălcarea disciplinei de muncă manifestată prin părăsirea fără motive întemeiate a locului de muncă pe parcursul a mai mult de 4 ore consecutive în timpul turei de 24 ore din 01 iunie 2021 și delegarea samavolnică a obligațiilor personale de serviciu unui coleg Igor Guțuleac, șofer de ambulanță Substația AMU Centru, care se afla în concediul de odihnă anual, și în același timp, menționându-se că sancțiunea se aplică și având în vedere (încălcarea repetată pe parcursul unui an, a obligațiilor de muncă, anterior fiind sancționat disciplinar sub formă de muștrare prin Ordinul nr. 52/2-p din 22 februarie 2021).

12. A atras atenția că la contestarea ordinului de concediere, instanța va verifica dacă aceasta a avut loc cu consultarea prealabilă a organului (organizatorului) sindical sau, după caz, cu acordul organului sindical din unitate. În cazul în care concedierea a avut loc fără consultarea prealabilă sau în cazurile prevăzute de lege, fără acordul organului sindical, actul de concediere va fi considerat ilegal, cu restabilirea salariatului la locul de munca. Un act îndeplinit defectuos, cu încălcarea normelor legale, nu poate produce efecte juridice și respectiv este lovit de nulitate.

13. A considerat extrem de dubios și faptul în ce mod a fost constatată absența salariatului anume pe parcursul a mai mult de 4 ore de la locul de muncă. Actul privind constatarea absenței de la serviciu din 01 iunie 2021 conține afirmația că Petru Vanica a absentat la locul de muncă între orele 09:00 și 14:00, fapt care nu a fost probat printr-un careva mijloc, doar prin aplicarea semnăturilor de către Ion Rusu șef SAMU Centru, care de fapt a permis reclamantului să absenteze, felcerul superior Zinaida Lazari și coordonatorul de transport Vladimir Bratenco. Persoanele ce au aplicat semnăturile pe actul de constatare reprezintă persoane cu funcții relativ înalte, nefiind simpli lucrători, ceea ce indică asupra solidarității de care aceștia au dat dovadă față de intenția angajatorului de a concedia nemotivat salariatul Petru Vanica, fiind posibilă și o înțelegere preliminară dintre aceștia.

14. Mai mult ca atât, felcerul superior și coordonatorul de transport cu siguranță nu au fost prezenți la ieșirile efectuate de Petru Vanica la data de 01 iunie 2021, prin urmare aceștia nu puteau fi martori la prezența sau absența acestuia. Orele sunt indicate fixe, ceea ce la fel indică asupra unui fals în actul de constatarea a absenței salariatului de la locul de muncă.

15. A sugerat că actul de constatare nu conține o descriere clară a situației, cum ar fi, la ce oră a fost anunțat angajatorul despre absența salariatul Petru Vanica de la locul de muncă, la ce oră acesta a mers împreună cu cei doi martori pentru a constata nemijlocit absența, câte ori a fost vizitată echipa de lucru din acel interval când se pretinde că a absentat Petru Vanica, și ora precisă indicată în ore și minute când a revenit Petru Vanica. Actul în cauză nu prezintă nici o relevanță, fiind pasibil de a fi declarat nul din motivul că nu conține informația necesară a fi cuprinsă într-un act de constatare. Pentru a confirma veridicitatea și transparența actului de constatare acesta trebuie semnat de un număr egal de reprezentanți ai angajatorului și ai salariatului, la caz însă, actul de constatare a absenței de la serviciu a lui Petru Vanica a fost semnat de doi reprezentanți ai angajatorului și doar unul al salariatului.

16. La 28 mai 2021 a decedat Tamara Morari, mătușa lui Petru Vanica, care la crescut ca mama lui și care urma să fie înmormântată la 01 iunie 2021. Fiind locuitorii aceluiași sat - Grătiești, având rude comune și relații apropiate, care sunt plecate de mult timp la trai permanent peste hotare, Petru Vanica își planificase că la 01 iunie 2021 să fie prezent la ceremonia de înmormântare pentru a-și ajuta și susține rudele.

17. Mai mult ca atât, conform Programului de muncă întocmit din timp, la 01 iunie 2021 Petru Vanica nu avea nici o tură planificată. În momentul în care reclamantul a fost pus la curent despre faptul că la 01 iunie 2021 va trebui să iasă la lucru, contrar planificării, acesta s-a pomenit într-o situație incomodă. Astfel, Petru Vanica a informat telefonic angajatorul în persoana: Ion Rusu, Șef SAMU Centru, (lucru care se făcea așa tot timpul și de alți colegi) în privința faptului că se află în imposibilitate de a ieși la lucru în afara Programului de lucru stabilit. Angajatorul a asigurat reclamantul că acesta îi va permite să absenteze timp de 1 oră - 1 oră și 30 min de la locul de muncă pentru ca acesta să meargă la înmormântare, cel puțin ca să-și ia rămas bun. Totuși angajatorul a sugerat lui Petru Vanica ca nimeni să nu știe despre această permisiune, și în cazul în care va fi întrebat de cineva în privința absenței sale, să nege faptul dat.

18. Reclamantul, deși cunoștea din propria experiență că angajatorul este capabil de a întreprinde careva manipulări cu scopul de a concedia salariații ce refuză administrarea vaccinului împotriva Covid-19 (prin Ordinul nr. 52/2-p din 22 februarie 2021 lui Petru Vanica i s-a aplicat neîntemeiat sancțiunea disciplinară sub formă de mustrare), totuși a avut încrederea că acesta va păstra calitățile omenești și nu va profita de situația creată, în condițiile în care pierduse o rudă apropiată.

19. În dimineața zilei de 01 iunie 2021 Petru Vanica s-a prezentat la locul de muncă, a trecut toată procedura obișnuită, iar la orele 09:04 a avut prima solicitare care s-a încheiat la 10:40, după care a anunțat repetat angajatorul în persoana: Ion Rusu, Șef SAMU Centru în privința faptului că conform înțelegerii lor preliminare el este dispus să plece acum, cu întoarcerea peste 1 oră și 30 min, în dependență de situația ambuteiajelor din oraș. Aproximativ la orele 11:45 - 11:50 reclamantul a revenit și era la locul de muncă, iar la orele 11:57 au avut o altă solicitare la care la fel a plecat Petru Vanica, moment atestat de prezența semnăturilor acestuia la fiecare solicitare. Altcineva după câte cunoaște Petru Vanica la volanul automobilului de ambulanță nu a urcat astfel încât nici solicitări în timpul absenței sale nu au fost.

20. Actele contabile interne ale pârâtului semnate de reclamant atestă îndeplinirea a 8 chemări în schimbul respectiv după cum urmează: de la 09:04-10:40; de la 11:57-13:04; de la 14:09-15:12; de la 15:22-16:40; de la 17:30-18:25; de la 21:10-22:26; de la 00:38-02:26; de la 04:35-05:25, în rezultat, la data de 02 iunie 2021 orele 08:30 reclamantul a predat serviciul șoferului Sergiu Olari.

21. La 05 iunie 2021 Petru Vanica a fost chemat pentru a depune explicații în privința situației petrecute la 01 iunie 2021, ceea ce l-a uimit, ținând cont de faptul că reclamantul nu doar a cerut voia angajatorului pentru a absenta motivat de la locul de muncă și a primit permisiunea acestuia, dar cu atât mai mult el ieșise la muncă în afara programului de muncă stabilit, ceea ce nu reprezintă o obligație a sa.

22. În rezultatul celor relatate, reclamantul a rezultat următoarele: pentru a întruni condițiile aplicării sancțiunii de concediere în baza prevederilor art. 86 alin. (1) lit. h) din Codul muncii este necesar ca salariatul: 1) să

lipsească neîntemeiat de la locul de muncă, la caz, absența este întemeiată, drept temei servind prezența lui Petru Vanica la ceremonia de înmormântare a mătușii sale Tamara Morari; 2) să lipsească de la locul de muncă fără a anunța angajatorul despre absența sa, la caz, Petru Vanica a anunțat și a cerut permisiunea angajatorului pentru a absenta, cu aducerea la cunoștința acestuia în formă verbală a motivului, martor care a asistat la procesul dat a fost Neli Baltaga care poate confirma afirmația; 3) să lipsească timp de 4 ore consecutive în timpul zilei (fără a ține cont de pauza de masă) ceea ce ar însemna că pauza de masă trebuie exclusă la calcularea perioadei de absență, la caz însă reclamantul a absentat aproximativ timp de 1 oră și 10 min.

23. A statuat că condițiile necesare pentru aplicarea sancțiunii disciplinare sub formă de concediere în baza art. 86 alin. (1) lit. h) și lit. g) din Codul muncii nu sunt întrunite, și nu există motiv pentru a aplica o sancțiune disciplinară în situația creată, deoarece nu există încălcare a disciplinei muncii.

24. Potrivit prevederilor art. 208 alin. (1) din Codul muncii: până la aplicarea sancțiunii disciplinare, angajatorul este obligat să ceară în scris salariatului o explicație scrisă privind fapta comisă. În materialele prezentate de către angajator lipsește cererea scrisă a angajatorului către Petru Vanica ca acesta să prezinte explicații scrise, deși legea prevede expres. În cazul în care Codul Muncii sancționează absența salariatului de la locul de muncă mai mult de 4 ore consecutiv, este absolut relevant ca angajatorul să probeze că salariatul a absentat mai mult de 4 ore consecutiv, prezentând probe pertinente în acest sens, or simpla indicare a unui interval de timp nu este suficientă.

25. Intenția lui Petru Vanica de a aduce la cunoștința angajatorului că are nevoie urgentă să absenteze de la locul de muncă pentru a merge la ceremonia de înmormântare a mătușei sale și chiar că acesta a mers la angajator cu acest scop îl pot confirma martorii Sergiu Olaru și Nicolai Macri cu care reclamantul a discutat problema dată înainte de a merge la angajator, și imediat după ce a ieșit din cabinetul acestuia la fel când colegii l-au întrebat despre rezultat, reclamantul le-a spus că angajatorul i-a permis să absenteze pe 1 oră și 30 min.

26. Prin acțiunile sale, angajatorul a încălcat normele și principiile de drept, acesta fiind condus de intenția de a sancționa salariatul Petru Vanica

pentru faptul că acesta nu s-a conformat impunerii de a-și administra vaccinul împotriva Covid 19. În raporturile de muncă toți salariații sunt egali în drepturi, în același timp acestora nu li se pot asuma unele obligații nescrise și inexistente doar la simpla inițiativă a angajatorului. Se exclude posibilitatea de discriminare în drepturi a salariatului, și anume în dreptul de a avea un loc de muncă doar din considerentul că angajatorul a impus niște reguli contrare prevederilor legale.

27. În drept, reclamantul și-a întemeiat pretențiile în temeiul dispozițiilor art. 19 alin. (1), (3), 2036, art. 5, 6 alin. (1), 8 alin. (1), 86 alin. (1) lit. h), 87 alin. (1), 89 alin. (1), (2), (3), 355 alin. (1) lit. (a), (3), (4) din Codul muncii.

28. Reclamantul Petru Vanica a solicitat repunerea în termenul de contestare a Ordinului de aplicare a sancțiunii disciplinare sub formă de muștrare nr. 52/2-p din 22 februarie 2021 a salariatului Petru Vanica; recunoașterea ca fiind nul a Ordinului de aplicare a sancțiunii disciplinare sub formă de muștrare nr. 52/2-p din 22 februarie 2021 a salariatului Petru Vanica, cu anularea efectelor pe care le-a produs acesta; recunoașterea ca fiind nul a Ordinului de concediere nr. 179/2-p din 25 iunie 2021 a salariatului Petru Vanica, cu anularea efectelor pe care le-a produs acesta; restabilirea salariatului Petru Vanica concediat ilegal la locul său de muncă în funcția de șofer de ambulanță la Substația Medicală Urgentă Centru cu durata deplină a timpului de muncă; repararea prejudiciilor materiale cauzate de către angajator salariatului Petru Vanica concediat ilegal pentru absența forțată de la locul de muncă; repararea prejudiciului moral cauzat de către angajator salariatului Petru Vanica concediat ilegal pentru suferințele psihice ale acestuia în legătură cu pierderea locului de muncă și a sursei de existență în valoare de 10 000 de lei; compensarea de către angajator a tuturor cheltuielilor de judecată suportate de către salariatul Petru Vanica concediat ilegal în legătură cu procesul judiciar în cauză.

#### POZIȚIA PRIMEI INSTANȚE

29. Prin hotărârea din 17 februarie 2023 a Judecătoriei Chișinău, sediul Centru, a fost respinsă cererea de repunere în termenul de contestare a ordinului privind aplicarea sancțiunii disciplinare. A fost admisă cererea privind excepția de tardivitate înaintată de IMSP Centrul Național de Asistență Medicală Urgentă Prespitalicească în partea pretențiilor cu privire la anularea ordinului privind aplicarea sancțiunii disciplinare. A fost respinsă

ca fiind tardivă, cererea de chemare în judecată depusă de Petru Vanica împotriva IMSP Centrul Național de Asistență Medicală Urgentă Prespitalicească în partea pretențiilor cu privire la anularea ordinului privind aplicarea sancțiunii disciplinare nr. 52/2-p din 22 februarie 2021. A fost admisă cererea de chemare în judecată depusă de Petru Vanica împotriva IMSP Centrul Național de Asistență Medicală Urgentă Prespitalicească cu privire la anularea ordinului de concediere, restabilire în funcție, încasarea salariului pentru absența forțată de la lucru și repararea prejudiciului moral. S-a anulat ordinul IMSP Centrul Național de Asistență Medicală Urgentă Prespitalicească nr. 179/2-p din 25 iunie 2021 cu privire la concedierea disciplinară. S-a restabilit Petru Vanica în funcția deținută anterior, de șofer autoambulanță, Substația AMU Centru a IMSP Centrul Național de Asistență Medicală Urgentă Prespitalicească. S-a încasat de la IMSP Centrul Național de Asistență Medicală Urgentă Prespitalicească în beneficiul lui Petru Vanica, salariul lunar pentru perioada absenței forțate de la locul de muncă începând cu 26 iunie 2021 până la restabilirea în funcție, cu reținerea contribuțiilor obligatorii la Serviciul Fiscal de Stat, Compania Națională de Asigurări în Medicină și Casa Națională de Asigurări Sociale, conform legislației în vigoare. S-a încasat de la IMSP Centrul Național de Asistență Medicală Urgentă Prespitalicească în beneficiul lui Petru Vanica, prejudiciul moral în mărime de 10 000 de lei (f. d. 224, 230-249, vol. I).

## EXERCITAREA CĂII DE ATAC ÎN ORDINE DE APEL

30. La 17 februarie 2023, IMSP Centrul Național de Asistență Medicală Urgentă Prespitalicească, a declarat apel nemotivat (f. d. 226-118, vol. I), împotriva hotărârii din 17 februarie 2023 a Judecătoriei Chișinău, sediul Centru, iar la 20 septembrie 2023 a declarat apel motivat, solicitând admiterea apelului, casarea parțială a hotărârii instanței de fond, cu rejudecarea cauzei și pronunțarea unei noi decizii de respingere ca neîntemeiată a cererii de chemare în judecată depusă de Petru Vanica, în partea admisă. În rest, în partea respingerii pretenției cu privire la anularea ordinului nr.52/2-p din 22 februarie 2021, ca fiind tardivă, hotărârea să fie menținută (f. d. 28-34, vol. II).

## POZIȚIA INSTANȚEI DE APEL

31. Prin decizia din 30 noiembrie 2023 a Curții de Apel Chișinău, a fost respins apelul declarat de IMSP Centrul Național de Asistență Medicală

Urgentă Prespitalicească, menținută hotărârea din 17 februarie 2023 a Judecătorei Chișinău, sediul Centru (f. d. 82, 83-105, vol. II).

32. Fiind investită cu judecarea cauze în fond, instanța de apel a reținut că instanța de fond a dat o apreciere corectă raportului juridic stabilit între părți, a constatat și elucidat pe deplin circumstanțele importante pentru soluționarea cauzei, concluziile expuse prin hotărâre fiind în corespundere cu probele administrate, iar normele de drept material au fost aplicate corect.

33. Din materialele cauzei, s-a stabilit că prin ordinul nr. 179/2-p din 25 iunie 2021, Petru Vanica a fost concediat pentru absența fără motive întemeiate pe parcursul a mai mult de 4 ore consecutive în timpul turei de 24 ore din 01 iunie 2021 și delegarea samavolnică a obligațiilor personale d-lui Igor Goțuleac -șofer autoambulanță Substația AMU Centru care prin ordinul IMSP CNAMUP nr.125/17 din 16 aprilie 2021 se afla în concediu de odihnă anual și având în vedere încălcarea repetată, pe parcursul unui an a obligațiilor de muncă, anterior fiind sancționat disciplinar sub formă de muștrare prin ordinul nr. 52/2-p din 22 februarie 2021 (f. d. 20, vol. I).

34. Potrivit actului privind constatarea faptului absenței salariatului de la locul de muncă din 01 iunie 2021, întocmit de șeful SAMU Centru – Ion Rusu și coordonatorul de transport – Vladimir Bratcenco și felcerul superior Zinaida Lazari s-a constatat că salariatul Petru Vanica șofer auto ambulanță, care activează în cadrul Substației AMU Centru a lipsit de la locul de muncă la data de 01 iunie 2021, de la orele 09:00, până la orele 14:00.

35. Potrivit procesului- verbal nr.10 din 17 iunie 2021 în baza demersului d-lui Ion Rusu- șef Substație AMU Centru, de către membri Comisiei de disciplină s-a constatat absența fără motive întemeiate de la serviciu mai mult de 4 ore consecutive în ziua de 01 iunie 2021 a salariatului Petru Vanica, urmare a cărui fapt și s-a propus sancționarea disciplinară a lui Petru Vanica conform prevederilor Codului muncii.

36. Instanța de apel a reținut că, sancțiunile disciplinare pot fi aplicate numai în cazul săvârșirii cu vinovăție a unei fapte în legătură cu munca, prin care s-au încălcat de către salariat normele legale, regulamentul intern, contractul individual de munca sau contractul colectiv de munca aplicabil, ordinele și dispozițiile legale ale conducătorilor ierarhici, totodată acestea constituind mijloace de constrângere prevăzute de lege în scopul apărării

ordinii disciplinare, dezvoltării spiritului de răspundere pentru îndeplinirea conștiințioasă a îndatoririlor de serviciu, respectării normelor de comportare și prevenirii producerii unor acte de indisciplină.

37. La fel, instanța de apel a punctat că, aplicarea sancțiunilor disciplinare constituie atributul angajatorului/organului disciplinar, care dispune de prerogative disciplinare, având competența de a individualiza sancțiunea disciplinară aplicabilă în raport cu gravitatea abaterii disciplinare, cu luarea în considerare a împrejurărilor în care a fost comisă fapta, a gradului de vinovăție, a consecințelor abaterii disciplinare.

38. Totodată, instanța de apel a reținut că, sancțiunea disciplinară se aplică de organul căruia i se atribuie dreptul de angajare (numire în funcție) a salariatului respectiv. Astfel, până la aplicarea sancțiunii disciplinare, angajatorul este obligat să ceară în scris salariatului o explicație scrisă privind fapta comisă. Explicația privind fapta comisă poate fi prezentată de către salariat în termen de 5 zile lucrătoare de la data solicitării. În funcție de gravitatea faptei comise de către salariat, angajatorul este în drept să organizeze și o anchetă de serviciu, a cărei durată nu poate depăși o lună. În cadrul anchetei, salariatul are dreptul să-și explice atitudinea și să prezinte persoanei abilitate cu efectuarea anchetei toate probele și justificările pe care le consideră necesare. Sancțiunea disciplinară se aplică prin ordin (dispoziție, decizie, hotărâre), în care se indică în mod obligatoriu: - temeiurile de fapt și de drept ale aplicării sancțiunii; - termenul în care sancțiunea poate fi contestată; - organul în care sancțiunea poate fi contestată.

39. La caz, instanța de apel a reținut că instanța de fond temeinic a reliefat că absența de la lucru mai mult de patru ore în cursul zilei de muncă, ce-i dă dreptul angajatorului să rezilieze contractul de muncă din acest temei, se consideră aflarea nemotivată a salariatului în afara teritoriului unității, cu care se află în raport de muncă, sau în afara teritoriului obiectului, unde el trebuie să îndeplinească lucrul încredințat în conformitate cu obligațiunile de muncă.

40. În aceeași ordine de idei, instanța de apel a concluzionat că instanța de fond a stabilit cu certitudine că reclamantul/intimat/recurent Petru Vanica a fost prezent fizic la serviciu în perioada în care a figurat în listele/graficele de lucru atașate la dosar, moment care nu a fost negat de nici una din părți.

De asemenea, nici una din părți nu a susținut că reclamantul a fost contactat telefonic în perioada în litigiu pentru a se prezenta nemijlocit la șeful Substației AMU Centru.

41. Totodată, nu este contestat faptul că prin natura atribuțiilor specifice postului ocupat, salariatul trebuie să-și îndeplinească conștiincios obligațiile de muncă prevăzute de contractul individual de muncă, contractul colectiv, regulamentul intern al unității, însă în actele menționate nu a fost prevăzute modalitățile de soluționare a cazurilor survenite inopinat cât și riscurile care pot apărea ca urmare a imposibilității prezenței la locul de muncă potrivit graficului prestabilit, din motive obiective.

42. În acest sens, instanța de apel a subliniat că în Fișa postului la capitolul 3.4 „Ponderea ierarhică și relațiile de colaborare” la pct. 5 este notat că „în cazul absenței motivate/nemotivate de la serviciu, titularul funcției este substituit temporar de o persoană din instituție, la propunerea șefului subdiviziunii”.

43. Iar, conform pct. 5.10. din Regulamentul intern al IMSP CNAMUP „în cazul în care absența s-a datorat unei cauze neprevăzute sau unui motiv independent de voința celui în cauză, șeful subdiviziunii trebuie informat imediat”.

44. Instanța de apel a conchis în privința corectitudinii soluției instanței de fond ce ține de absența motivată de la locul muncă a salariatului, or din declarațiile martorilor date în cadrul ședinței de judecată, absența de la locul de muncă potrivit practicii interne stabilită conform Regulamentului intern nu este respectată în totalitate, iar solicitările de absență la locul de muncă sunt negociate de obicei cu superiorii.

45. Totodată, instanța de apel a reiterat despre existența practicii în cadrul instituției care deviază de la Regulamentul intern cu privire la absența inopinată a angajaților fapt confirmat și de Petru Vanica la interogatoriul administrat și recunoscut de martorii audiați, care au subliniat că se găsesc soluții în cazul absențelor neprevăzute.

## EXERCITAREA CĂII DE ATAC ÎN ORDINE DE RECURS

46. La 01 aprilie 2024, IMSP,,Centrul Național de Asistență Medicală Urgentă Prespitalicească”, a declarat recurs împotriva deciziei din 30 noiembrie 2023 a Curții de Apel Chișinău, solicitând admiterea recursului, casarea deciziei instanței de apel și a hotărârii instanței de fond în partea admiterii pretențiilor lui Petru Vanica, cu emiterea unei noi decizii în această parte, de respingere a pretențiilor ca neîntemeiate (f. d. 115-124, vol. II).

#### SOLICITAREA RECURENTULUI

47. În motivarea recursului, recurenta IMSP,,Centrul Național de Asistență Medicală Urgentă Prespitalicească”, a invocat prevederile art. 432 alin. (1) lit. a), e) din Codul de procedură, care reglementează că recursul poate fi admis dacă interpretarea legii din hotărârea contestată este contrară jurisprudenței uniforme a Curții Supreme de Justiție; hotărârea sau decizia contestată este arbitrară și/ori se bazează în mod determinat pe aprecierea vădit nerezonabilă a probelor.

#### TERMENUL DE DECLARARE A RECURSULUI

48. Art. 434 alin. (1), (2) din Codul de procedură civilă:

„(1) Recursul se declară în termen de 2 luni de la data comunicării hotărârii sau a deciziei integrale, dacă legea nu prevede altfel.

(2) Termenul de 2 luni este termen de decădere și nu poate fi restabilit.”

49. Completul de judecată conchide că recurenta, s-a conformat prevederilor art. 434 alin. (1) din Codul de procedură civilă și a depus în termen recursul, or, copia deciziei motivate a fost expediată la 06 martie 2024, în adresa IMSP,,Centrul Național de Asistență Medicală Urgentă Prespitalicească”, fapt ce se confirmă prin extrasul din poșta electronică (f. d. 113), iar cererea de recurs a fost depusă la 01 aprilie 2024 (f. d. 115-124, vol. II).

50. Ulterior, în adresa lui Petru Vanica a fost expediat copia recursului declarat de IMSP,,Centrul Național de Asistență Medicală Urgentă Prespitalicească”, cu înștiințarea despre necesitatea depunerii referinței timp de o lună de la data primirii corespondenței, fapt ce se confirmă prin scrisoarea de expediere anexată la materialele dosarului (f. d. 132, vol. II).

51. La 04 iulie 2024, Petru Vanica a depus referință la recursul declarat de IMSP,,Centrul Național de Asistență Medicală Urgentă Prespitalicească”, solicitând de a declara inadmisibil recursul declarat de IMSP,,Centrul

Național de Asistență Medicală Urgentă Prespitalicească”, cu compensarea cheltuielilor de judecată (f. d. 133-141, vol. II).

## LEGISLAȚIA RELEVANTĂ

### 52. Art. 433 alin. (1) lit. (f) din Codul de procedură civilă

(1) Cererea de recurs se consideră inadmisibilă în cazul în care: f) recursul este vădit neîntemeiat.

### 53. Art. 432 alin. (1), (2) din Codul de procedură civilă

(1) Recursul este admis dacă:

a) interpretarea legii din hotărârea contestată este contrară jurisprudenței uniforme a Curții Supreme de Justiție;

b) prin admiterea recursului, se schimbă sau se consolidează jurisprudența Curții Supreme de Justiție;

c) a fost admis neîntemeiat un apel introdus tardiv sau a fost respins ca fiind tardiv un apel depus în termen;

d) hotărârea sau decizia vizează drepturile persoanei care nu a fost atrasă în proces;

e) hotărârea sau decizia este arbitrară ori se bazează în mod determinant pe aprecierea vădit nerezonabilă a probelor;

f) instanța nu a fost compusă potrivit legii sau hotărârea a fost pronunțată cu încălcarea competenței jurisdicționale.

(2) Temeiurile menționate la alin.(1) lit.d)–f) pot fi invocate în recurs doar dacă au fost invocate în apel sau dacă încălcarea a avut loc în instanța de apel.

### 54. Art. 440 alin. (1), (2) din Codul de procedură civilă

„(1) În cazul în care se constată existența unuia dintre temeiurile prevăzute la art. 433, completul din 3 judecători, printr-o încheiere irevocabilă adoptată în lipsa părților, declară recursul inadmisibil.

(2) Încheierea privind inadmisibilitatea recursului, care conține sumar faptele cauzei, motivele și temeiul inadmisibilității, se publică pe pagina web oficială a Curții Supreme de Justiție și se expediază părților.”

## MOTIVAREA INSTANȚEI

55. Din analiza prevederilor legale reținute supra, rezultă că admisibilitatea/ inadmisibilitatea recursului, urmează să însușească în condițiile Codului de procedură civilă exercitarea efectivă a unui control de legalitate veritabil bazat pe temeiuri concludente și serioase. Astfel, normele citate oferă un drept exclusiv al instanței de recurs de a filtra cererile de recurs care nu prezintă o motivare suficient de serioasă.

56. În această ordine de idei, Completul de judecată al Curții Supreme de Justiție reține că, Codul de procedură civilă dezvoltă nu doar caracterul nedevolutiv al recursului, dar și cerința de seriozitate a cererii din perspectiva

invocării unor veritabile și esențiale încălcări de drept procedural și material capabile să răstoarne deciziile instanței de apel contestate.

57. Completul Curții Supreme de Justiție notează că pentru a trece testul de admisibilitate, cererea de recurs trebuie să conțină o motivare convingătoare și întemeiată în condițiile nominalizate mai sus. În consecutivitate, motivarea cererii de recurs în circumstanțele expuse se referă la formalitățile pe care trebuie să le întrunească cererea în vederea rezistării testului și filtrului de admisibilitate.

58. Instanța de recurs atestă că motivele de casare, invocate în recurs, nu se încadrează în temeiurile prevăzute la art. 432 din Codul de procedură civilă, deoarece se referă la dezacordul recurenteii cu soluția pronunțată de către Curtea de Apel Chișinău și nu relevă că aceasta s-ar baza în mod determinant pe aprecierea vădit nerezonabilă a probelor, respectiv nu constituie temei de casare a deciziei recurate.

59. Completul de judecată al Curții Supreme de Justiție notează faptul că dezvoltarea recursului trebuie să cuprindă o motivare corespunzătoare, în sensul arătării cu claritate a acelor critici, care sunt de natură a învedera netemeinicia hotărârii/deciziei și care se încadrează în temeiurile prevăzute la art.432 din Codul de procedură civilă.

60. Nu este suficientă simpla expunere a circumstanțelor factice ale cauzei, fiind necesară motivarea recursului cu indicarea motivelor de netemeinicie pe care se bazează, precum și dezvoltarea lor. Motivarea recursului însemnând nu doar exprimarea nemulțumirii față de actul de dispoziție pronunțat în apel, ci expunerea tuturor motivelor pentru care, din punctul de vedere al părții, instanța a pronunțat o hotărâre neîntemeiată.

61. Recursul nu se poate limita la o simplă indicare a textelor de lege, ci implică determinarea greșelilor imputate instanței de apel și o minimă argumentare a criticii în fapt și în drept, precum și indicarea probelor pe care se bazează aceste critici. Simpla trimitere la un text de lege, fără explicarea pretensei interpretări și/sau aplicării eronate a prevederilor legale de către instanța de apel, nu echivalează cu un argument. Dacă ar proceda la examinarea unei asemenea pretenși argument, Completul de judecată al Curții Supreme de Justiție s-ar substitui autorului recursului, fapt care ar echivala cu un control efectuat din oficiu.

62. Completul de judecată al Curții Supreme de Justiție accentuează că admisibilitatea recursului trebuie privită și în contextul rolului și funcției legale a instanței judecătorești supreme care constă, în special, în asigurarea și interpretarea uniformă a legilor la examinarea cauzelor. Astfel, motivarea oricărei cereri de recurs trebuie să țină cont pentru a trece filtrul de admisibilitate și a avea succes, de aceste însușiri de ordin legal fundamental.

63. În acest sens, CtEDO în jurisprudența sa constantă statuează că dreptul de acces la instanțe nu este absolut. Există limitări implicit admise [Golder împotriva Regatului Unit, pct. 38; Stanev împotriva Bulgariei (MC), pct. 230]. Acesta este în special cazul condițiilor de admisibilitate a unui recurs, întrucât prin însăși natura sa necesită o reglementare din partea statului, care se bucură în această privință de o anumită marjă de apreciere (Luordo împotriva Italiei, pct. 85). Condițiile de admisibilitate ale unui recurs pot fi mai stricte decât pentru un apel (Levages Prestations Services împotriva Franței, pct. 45).

64. Curtea a mai reiterat că modul de aplicare a articolului 6 procedurilor în fața instanțelor ierarhic superioare depinde de caracteristicile speciale ale procedurilor respective, urmând de ținut cont de totalitatea procedurilor în sistemul de drept național și de rolul instanțelor ierarhic superioare în acest sistem. (Botten v. Norway, hotărâre din 19 februarie 1996, Reports 1996-1, p.141, § 39). La fel, conform jurisprudenței CtEDO, procedurile cu privire la admisibilitatea căii de atac și procedurile care implică doar chestiuni de drept, și nu chestiuni de fapt, pot fi conforme cu cerințele articolului 6 § 1 (a se vedea Helmers c. Suediei 09 octombrie 1991, § 31, Seria A, nr. 212-A).

65. În astfel de circumstanțe, Completul de judecată al Curții Supreme de Justiție concluzionează de a aprecia recursul declarat de IMSP „Centrul Național de Asistență Medicală Urgentă Prespitalicească”, ca fiind inadmisibil.

66. Ținând cont de cele expuse *supra* și în temeiul art. 431 alin. (1) și (2), art. 433 alin. (1) lit. f), 440 alin. (1) și (2) din Codul de procedură civilă.

COMPLETUL, CU UNANIMITATE DE VOTURI,

Declară inadmisibil recursul depus de Instituția Medico-Sanitară Publică „Centrul Național de Asistență Medicală Urgentă Prespitalicească”, împotriva deciziei din 30 noiembrie 2023 a Curții de Apel Chișinău.

Încheierea este irevocabilă.

Președinte

Stela Procopciuc

Judecători

Ion Munteanu

Oxana Parfeni