



**CURTEA SUPREMĂ  
DE JUSTIȚIE**

**ÎNCHEIERE**

**privind inadmisibilitatea recursului**

în cauza civilă

Chistruga Ludmila împotriva Instituției Medico-Sanitare Publice „Institutul  
Oncologic”

(anularea ordinului privind aplicarea sancțiunii disciplinare, restabilirea la  
locul de muncă, încasarea salariului pentru perioada absenței forțate de la  
locul de muncă, încasarea prejudiciului moral)

împotriva deciziei Curții de Apel Centru din 3 decembrie 2025,

*Dosarul nr. 2ra-145/26*

*PIGD Nr. 2-22187071-01-2ra-26022026*

Dezacordul recurentului cu decizia instanței de apel nu constituie un temei de casare a ei.

Judecătoria Chișinău, sediul Centru – jud. V. Sandu  
Curtea de Apel Centru – jud. V. Arhip, D. Corlăteanu, N. Ghedrovici

3 iunie 2026

*Textul corespunde originalului*

**Examinând în lipsa părților recursul declarat de Instituția Medico-Sanitară Publică „Institutul Oncologic”,**

Curtea Supremă de Justiție, în completul compus din:

Diana Stănilă, *Președinte*,

Ion Munteanu,

Gheorghe Stratulat, *judcători*

constată următoarele:

**ÎN FAPT**

1. La 20 decembrie 2022, Ludmila Chistruga a depus cerere de chemare în judecată împotriva Instituției Medico-Sanitare Publice „Institutul Oncologic”, prin care a solicitat anularea ordinului nr. 437-ru din 8 noiembrie 2022 privind aplicarea sancțiunii disciplinare, restabilirea în funcția de medic-oncolog chirurg în cadrul Secției Mamologie a IMSP „Institutul Oncologic”, încasarea salariului pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă, încasarea prejudiciului moral, a indemnizației unice pentru \*\*\*\*\*, precum și compensarea cheltuielilor de judecată.

2. În motivarea acțiunii, reclamanta a indicat că, la 23 iulie 2009, a încheiat cu IMSP „Institutul Oncologic” contractul individual de muncă nr. 1025, fiind angajată în funcția de medic-oncolog chirurg în cadrul Secției Mamologie. La 1 noiembrie 2022, a depus o cerere prin care a solicitat acordarea concediului neplătit pentru zilele de 2 noiembrie 2022 și 10 noiembrie 2022, invocând existența unei probleme de familie care nu suferea amânare. La 3 noiembrie 2022, administrația IMSP „Institutul Oncologic” i-a solicitat explicații scrise cu privire la absența de la locul de muncă în ziua de 2 noiembrie 2022, iar la 7 noiembrie 2022 reclamanta a prezentat explicațiile sale.

3. Reclamanta a arătat că, la 8 noiembrie 2022, conducerea IMSP „Institutul Oncologic” a emis ordinul nr. 437-ru privind aplicarea sancțiunii disciplinare, prin care a fost desfăcut contractul individual de muncă încheiat cu aceasta. La aceeași dată, a solicitat angajatorului eliberarea unei copii a cererii de acordare a concediului, menționând că aceasta fusese depusă într-un singur exemplar, însă nu a primit înscrisul solicitat.

4. La 18 noiembrie 2022, reclamanta s-a adresat angajatorului cu cerere prealabilă, solicitând revocarea ordinului nr. 437-ru din 8 noiembrie 2022 și restabilirea sa în funcția de medic-oncolog chirurg în cadrul Secției Mamologie a IMSP „Institutul Oncologic”. Prin răspunsul din 29 noiembrie 2022, angajatorul a refuzat admiterea cererii prelabile.

5. Reclamanta a susținut că ordinul contestat este neîntemeiat și contrar prevederilor legale, întrucât angajatorul nu a solicitat opinia consultativă a organului sindical înainte de concedierea unui membru al organului sindical. Totodată, a invocat caracterul nemotivat al ordinului, arătând că acesta conține o expunere lacunară a situației de fapt și că angajatorul nu a ținut cont de circumstanțele relevante, inclusiv de gravitatea faptei imputate și de lipsa unor sancțiuni disciplinare anterioare. Reclamanta a mai indicat că ordinul face trimitere la actul de constatare a încălcării disciplinei muncii, însă aceasta nu a luat cunoștință cu actul respectiv.

6. În continuare, reclamanta a susținut că, la 1 noiembrie 2022, a formulat o cerere scrisă în temeiul art. 120 din Codul muncii, iar șeful Secției Mamologie, constatând temeinicia motivelor invocate, a acceptat cererea prin contrasemnarea acesteia. În opinia sa, absența de la locul de muncă nu a fost nemotivată, întrucât superiorul direct și-a manifestat acordul pentru acordarea concediului neplătit.

7. Reclamanta a arătat că, în explicațiile scrise din 7 noiembrie 2022, a menționat că cererea de acordare a concediului neplătit pentru zilele de 2 noiembrie 2022 și 10 noiembrie 2022 a fost depusă la Secția Resurse Umane la 1 noiembrie 2022, fiind recepționată de angajații secției. A susținut că nu i s-a explicat că trebuia să aștepte emiterea ordinului directorului IMSP „Institutul Oncologic” înainte de a lipsi de la locul de muncă, iar această împrejurare i-a creat convingerea că cererea urma să fie aprobată.

8. Reclamanta a mai invocat faptul că angajatorul a omis efectuarea unei anchete de serviciu în privința sa, obligație prevăzută de art. 208 alin. (2) din Codul muncii. A susținut că desfășurarea unei asemenea anchete i-ar fi oferit posibilitatea de a prezenta probe privind nelegalitatea și netemeinicia procedurii disciplinare inițiate împotriva sa.

9. Totodată, reclamanta a indicat că angajatorul nu a ținut cont de faptul că activează în cadrul IMSP „Institutul Oncologic” din anul 2009 și nici de activitatea sa profesională și științifică. Aceasta a invocat participarea la proiecte de cercetare, obținerea unor premii și diplome, precum și perfecționările de specialitate și participările la conferințe naționale și internaționale, susținând că aceste circumstanțe demonstrează calificarea sa profesională și lipsa unui motiv justificativ pentru concediere.

10. Reclamanta a pretins că, urmare a concedierii nelegitime, este îndreptățită la încasarea salariului pentru perioada absenței forțate de la muncă, începând cu 8 noiembrie 2022 și până la soluționarea cauzei. De asemenea, a solicitat compensarea prejudiciului moral, pe care l-a estimat la suma de 100 000 de lei,

invocând inclusiv faptul că are la întreținere un copil minor, iar concedierea i-a redus considerabil veniturile lunare.

11. Distinct, reclamanta a arătat că, la 10 martie 2021 și 11 mai 2021, și-a administrat \*\*\*\*\*, iar la 13 februarie 2022 a fost diagnosticată cu prezența \*\*\*\*\*. A susținut că se încadrează în categoria lucrătorilor medicali vaccinați care s-au infectat \*\*\*\*\* în timpul exercitării atribuțiilor de funcție și că urmează să beneficieze de indemnizația unică în mărime de 16 000 de lei. Ulterior, reclamanta și-a concretizat pretențiile în partea ce ține de încasarea indemnizației unice pentru \*\*\*\*\*, renunțând la acest capăt de cerere.

12. Reclamanta a mai solicitat compensarea cheltuielilor de asistență juridică în cuantum de 20 000 de lei, în temeiul contractului de asistență și consultanță juridică încheiat cu Biroul Asociați de Avocați „Bivol Soțchi & Partners” și al bonurilor de plată prezentate.

#### POZIȚIA PRIMEI INSTANȚE

13. Prin hotărârea Judecătorei Chișinău, sediul Centru din 27 martie 2023, a fost admisă parțial acțiunea depusă de Ludmila Chistruga. A fost anulat ca ilegal ordinul nr. 437-ru din 8 noiembrie 2022 al directorului IMSP „Institutul Oncologic, Ruslan Baltaga, privind rezilierea contractului individual de muncă nr. 1025 din 23 iulie 2009 încheiat cu Ludmila Chistruga, medic-oncolog, Secția Mamologie, în temeiul art. 86 alin. (1) lit. h) din Codul muncii. Ludmila Chistruga a fost restabilită în funcția de medic-oncolog, Secția Mamologie, în cadrul IMSP „Institutul Oncologic. Prima instanță a dispus încasarea din contul IMSP „Institutul Oncologic în beneficiul Ludmillei Chistruga a salariului pentru perioada absenței forțate de la lucru, începând cu 8 noiembrie 2022 până la 27 martie 2023, a sumei de 10 000 de lei cu titlu de prejudiciu moral și a sumei de 10 000 de lei cu titlu de cheltuieli de asistență juridică. A fost dispusă executarea imediată a hotărârii în partea restabilirii în funcție și a plății salariului mediu pentru absența forțată de la lucru.

#### EXERCITAREA CĂII DE ATAC ÎN ORDINE DE APEL

14. La 31 martie 2023, IMSP „Institutul Oncologic, reprezentată de avocatul Alexandru Rotari, a declarat apel împotriva hotărârii Judecătorei Chișinău, sediul Centru din 27 martie 2023, solicitând admiterea apelului, casarea integrală a hotărârii primei instanțe și emiterea unei hotărâri noi de respingere integrală a acțiunii depuse de Ludmila Chistruga. Totodată, apelanta a solicitat întoarcerea executării hotărârii Judecătorei Chișinău, sediul Centru din 27 martie 2023, în partea în care aceasta a fost executată, prin încasarea din contul Ludmillei Chistruga

a sumei de 7 860,25 lei reprezentând salariul mediu achitat pentru absența forțată de la lucru, precum și a sumei de 2 145,85 lei cu titlu de penalitate.

#### POZIȚIA INSTANȚEI DE APEL

15. Prin decizia din 10 octombrie 2023 a Curții de Apel Chișinău, s-a admis apelul declarat de Instituția Medico-Sanitară Publică „Institutul Oncologic”, reprezentată de avocatul Rotari Alexandru, s-a casat integral hotărârea din 27 martie 2023 a Judecătoriei Chișinău, sediul Centru și s-a pronunțat o hotărâre nouă de respingere integrală a acțiunii depuse de Chistruga Ludmila. Totuși, prin decizia Curții Supreme de Justiție din 25 iulie 2024, a fost admis recursul declarat de Chistruga Ludmila, reprezentată de avocata Oxana Ivanov, casată integral decizia din 10 octombrie 2023 a Curții de Apel Chișinău, cu trimiterea cauzei spre rejudecare la Curtea de Apel Chișinău, în alt complet de judecată

16. La 3 decembrie 2025, Curtea de Apel Centru a respins apelul declarat de avocatul Alexandru Rotari, în interesele Instituției Medico-Sanitare Publice „Institutul Oncologic”, și a menținut hotărârea Judecătoriei Chișinău, sediul Centru din 27 martie 2023.

17. Instanța de apel a reținut că prima instanță a determinat corect raportul juridic dedus judecății, a constatat și a elucidat circumstanțele importante pentru soluționarea cauzei și a dat o apreciere completă, obiectivă și sub toate aspectele probelor administrate. Colegiul a considerat că hotărârea primei instanțe este întemeiată, iar argumentele apelantei nu sunt de natură să răstoarne concluziile acesteia.

18. Cu referire la ordinul de concediere, instanța de apel a reținut că sancțiunea disciplinară aplicată Ludmillei Chistruga contravine prevederilor legale, iar ordinul nr. 437-ru din 8 noiembrie 2022, emis de directorul IMSP „Institutul Oncologic”, este ilegal. În acest sens, instanța a avut în vedere că, potrivit ordinului nr. 369-ru din 3 octombrie 2022, Ludmillei Chistruga, medic-oncolog chirurg în Secția Mamologie, i-a fost stabilit program de muncă parțial, de la ora 8:30 până la ora 12:00, pe motivul îngrijirii copilului în vârstă de până la 10 ani. Prin urmare, timpul real de muncă prestat de aceasta era de 3,5 ore pe zi.

19. Instanța de apel a considerat corectă concluzia primei instanțe potrivit căreia nu poate fi reținut temeiul legal al concedierii întemeiat pe art. 86 alin. (1) lit. h) din Codul muncii, întrucât salariata nu avea, în mod obiectiv, un program de muncă ce ar fi permis constatarea absenței de la lucru timp de 4 ore consecutive, condiție expres prevăzută de norma invocată de angajator. Astfel, aplicarea sancțiunii disciplinare sub forma concedierii a fost realizată cu încălcarea condițiilor legale imperative.

20. În privința procedurii de solicitare a opiniei organului sindical, instanța de apel a reținut că angajatorul a solicitat președintelui Comitetului sindical al IMSP „Institutul Oncologic” opinia consultativă la 7 noiembrie 2022, iar în ziua următoare, la 8 noiembrie 2022, a emis ordinul de concediere. Totodată, instanța a constatat că solicitarea repetată a opiniei consultative a avut loc abia la 10 februarie 2023, după emiterea ordinului contestat, iar Comitetul sindical a comunicat că nu a primit o adresare anterioară privind emiterea avizului consultativ în luna noiembrie 2022. În aceste condiții, instanța de apel a concluzionat că solicitarea ulterioară a avizului sindical, la câteva luni după concediere, nu poate acoperi viciile procedurale inițiale, legalitatea actului urmând a fi apreciată la momentul emiterii acestuia.

21. În raport cu pretențiile subsecvente, instanța de apel a reținut că, având în vedere caracterul ilegal al concedierii, prima instanță a apreciat corect ca fiind întemeiate cerințele privind restabilirea în funcție, plata salariului pentru perioada absenței forțate de la muncă, compensarea prejudiciului moral într-un quantum rezonabil și compensarea cheltuielilor judiciare.

22. Cu privire la solicitarea apelantei de întoarcere a executării hotărârii primei instanțe, instanța de apel a reținut că, în lipsa constatării vreunei erori de drept sau de fapt și în condițiile menținerii hotărârii contestate, nu se impune întoarcerea executării.

23. În final, Curtea de Apel Centru a concluzionat că argumentele invocate în cererea de apel nu răstoarnă concluziile primei instanțe, hotărârea atacată fiind adoptată cu respectarea normelor de drept material și procesual.

## EXERCITAREA CĂII DE ATAC ÎN ORDINE DE RECURS

24. La 18 februarie 2026 IMSP „Institutul Oncologic” a declarat recurs împotriva deciziei Curții de Apel Centru din 3 decembrie 2025 și a hotărârii Judecătoriai Chișinău, sediul Centru din 27 martie 2023, solicitând casarea integrală a ambelor acte judecătorești și pronunțarea unei noi hotărâri prin care acțiunea Ludmillei Chistruga să fie respinsă ca nefondată.

25. În motivarea recursului, Instituția Medico-Sanitară Publică „Institutul Oncologic” a invocat temeiurile prevăzute de art. 432 alin. (1) lit. a), b) și e) din Codul de procedură civilă, susținând că interpretarea legii din actele contestate este contrară jurisprudenței uniforme a Curții Supreme de Justiție, că admiterea recursului ar contribui la consolidarea jurisprudenței Curții Supreme de Justiție și că decizia instanței de apel este arbitrară ori se bazează în mod determinant pe aprecierea vădit nerezonabilă a probelor.

26. Recurenta a susținut că atât prima instanță, cât și instanța de apel au admis pretențiile intimății cu încălcarea legislației muncii, prin aprecierea arbitrară și subiectivă a probelor și prin interpretarea eronată a cadrului legal aplicabil. Aceasta a arătat că instanța de apel nu a răspuns efectiv tuturor argumentelor invocate în apel și nu a motivat soluția în conformitate cu exigențele art. 373 și art. 390 din Codul de procedură civilă, precum și cu garanțiile art. 6 din Convenția Europeană a Drepturilor Omului.

27. Cu referire la pretinsa contradicție cu jurisprudența uniformă a Curții Supreme de Justiție, recurenta a invocat Hotărârea Plenului Curții Supreme de Justiție nr. 9 din 22 decembrie 2014 privind practica judiciară a examinării litigiilor care apar în cadrul încheierii, modificării și încetării contractului individual de muncă. Recurenta a susținut că, potrivit explicațiilor din această hotărâre, absența nemotivată de la serviciu include și plecarea salariatului în concediu neplătit fără ordinul administrației sau al angajatorului. În acest context, a arătat că lipsa Ludmillei Chistruga de la locul de muncă fără ordinul angajatorului nu a fost negată, ci ar fi fost recunoscută expres de aceasta în cadrul ședințelor de judecată.

28. Recurenta a criticat raționamentul instanțelor inferioare potrivit căruia art. 86 alin. (1) lit. h) din Codul muncii nu ar fi aplicabil în cazul unui salariat cu program zilnic de 3,5 ore, întrucât nu ar putea fi constatată absența de la lucru timp de cel puțin 4 ore consecutive. Aceasta a susținut că o asemenea interpretare este ilogică și periculoasă, deoarece ar conduce la imposibilitatea sancționării disciplinare a salariaților cu fracțiune de normă care lipsesc nemotivat întreaga zi de muncă. În opinia recurente, instanțele trebuiau să interpreteze corect norma în raport cu circumstanțele cauzei, având în vedere că intimata a lipsit toată ziua de muncă la 2 noiembrie 2022, fără ordinul angajatorului.

29. În susținerea acestei critici, recurenta a făcut trimitere și la redacția actuală a art. 86 alin. (1) lit. h) din Codul muncii, arătând că modificarea textului nu a schimbat esența normei, ci a ajustat-o sub aspectul tehnicii legislative, pentru a elimina caracterul confuz al redacției anterioare. Recurenta a susținut că noua formulare confirmă posibilitatea concedierii salariaților cu durată zilnică a timpului de muncă mai mică sau mai mare de 8 ore pe zi în cazul absenței nemotivate cel puțin jumătate din durata zilnică a timpului de muncă.

30. Recurenta a mai invocat faptul că decizia instanței de apel este arbitrară, întrucât nu ar conține o motivare reală a concluziei privind ilegalitatea ordinului de concediere. A susținut că instanța de apel s-a limitat, în mare parte, la transcrierea pozițiilor părților, a considerentelor primei instanțe și a unor norme de drept, fără a prezenta raționamentul propriu care să explice de ce aplicarea sancțiunii disciplinare ar fi fost contrară condițiilor legale imperative. În opinia

recurenteii, simpla expunere a situației de fapt și trimiterea la legislație nu constituie o motivare suficientă a soluției.

31. Totodată, recurenta a arătat că actul judecătoresc contestat conține referiri care nu ar avea legătură cu obiectul cauzei, menționând pasajul în care instanța de apel s-a referit la nulitatea contractului individual de muncă drept sancțiune juridică aplicată unui contract încheiat cu încălcarea dispozițiilor legale imperative. Recurenta a susținut că această împrejurare confirmă lipsa unei motivări reale și copierea unor elemente factuale sau juridice străine cauzei deduse judecătii.

32. În privința procedurii de solicitare a opiniei consultative a organului sindical, recurenta a susținut că instanța de apel a reținut în mod greșit că angajatorul nu ar fi respectat procedura de concediere. Aceasta a invocat faptul că la materialele cauzei este anexat demersul angajatorului nr. 02-07/1250 din 7 noiembrie 2022 privind solicitarea opiniei consultative a sindicatului. Totodată, recurenta a făcut trimitere la Hotărârea Curții Constituționale nr. 34 din 8 decembrie 2017, susținând că sindicatele nu dispun de un drept de veto în privința concedierii salariaților, iar obligația angajatorului constă în notificarea și solicitarea opiniei consultative.

33. Recurenta a susținut că instanța de apel a ignorat probele relevante din dosar, inclusiv recunoașterea de către salariată a absenței de la locul de muncă pentru întreaga zi, precum și demersul privind solicitarea opiniei organului sindical. În opinia sa, instanțele inferioare au aplicat eronat legea și au adoptat o soluție arbitrară, care ar tolera absența nemotivată a salariaților cu program redus și ar crea un precedent contrar disciplinei muncii.

## LEGISLAȚIA RELEVANTĂ

34. Art. 431 alin. (1) și (2) din Codul de procedură civilă:

„(1) Examinarea recursului împotriva deciziilor instanțelor de apel ține de competența Curții Supreme de Justiție.

(2) Asupra admisibilității recursului decide un complet din 3 judecători.”

35. 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, dacă legea nu prevede altfel”.

36. Art. 432 alin. (1) și (2) din Codul de procedură civilă:

„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.

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.”

37. 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”.

38. Art. 440 alin. (1) și alin. (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

39. Cu referire la termenul de depunere a recursului, instanța de recurs reține că dispozitivul deciziei instanței de apel a fost pronunțat la 3 decembrie 2025.

40. Din materialele cauzei rezultă că decizia motivată a instanței de apel a fost comunicată participanților la proces la data de 16 februarie 2026 (Vol. II, f.d. 104). Prin urmare, recursul declarat la 18 februarie 2026 este considerat a fi depus în termen.

41. Temeiurile de declarare a recursului sunt prevăzute la art. 432 alin. (1) lit. a)-f) și alin. (2) din Codul de procedură civilă.

42. Completul de judecată al Curții Supreme de Justiție notează că procedura admisibilității constă în verificarea faptului dacă motivele invocate în recurs se încadrează în temeiurile prevăzute la art. 432 din Codul de procedură civilă.

43. 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 temeuri 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.

44. 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.

45. Or, dezacordul recurentului cu decizia instanței de apel, nu constituie temei de casare a deciziei contestate, or, recursul exercitat conform Secțiunii a II-a are un caracter devolutiv numai asupra problemelor de drept material și procedural, verificându-se doar legalitatea deciziei, dar nu și temeinicia în fapt.

46. Completul de judecată al Curții Supreme de Justiție remarcă că potrivit regulilor din Secțiunea a II-a din Capitolul XXXVIII din Codul de procedură civilă, instanța de recurs nu verifică modul de apreciere a probelor de către instanțele ierarhic inferioare. Forța atribuită unei probe sau alteia, coraportul dintre probe, suficiența probelor și concluziile făcute în urma probațiunii sunt în afara controlului instanței de recurs.

47. Completul de judecată al Curții Supreme de Justiție aderă la argumentele dezvoltate de Curtea de Apel Centru, întrucât acestea sunt fondate pe o interpretare corectă a normelor de drept material și procedural incidente cauzei, precum și pe o analiză riguroasă a circumstanțelor dovedite prin probatoriul administrat.

48. Completul de judecată aderă la concluziile instanței de apel, care a reținut, în mod coerent, că ordinul de concediere emis de IMSP „Institutul Oncologic” nu respectă condițiile legale ale aplicării celei mai severe sancțiuni disciplinare. Instanța de apel a valorificat circumstanța determinantă că Ludmillei Chistruga îi fusese stabilit un program de muncă parțial, de 3,5 ore pe zi, astfel încât temeiul invocat de angajator nu putea fi aplicat în forma reținută în ordinul contestat.

49. Critica recurenteii privind absența nemotivată de la locul de muncă exprimă, în esență, dezacordul acesteia cu aprecierea juridică deja examinată de instanța de apel. Aceasta a răspuns suficient argumentului principal al angajatorului, reținând că legalitatea concedierii se apreciază în raport cu condițiile existente la momentul emiterii ordinului, inclusiv sub aspectul duratei reale a programului de muncă al salariatei și al respectării garanțiilor procedurale aferente concedierii.

50. Totodată, instanța de apel a examinat și obiecțiile referitoare la solicitarea opiniei consultative a organului sindical, constatând că demersurile efectuate ulterior emiterii ordinului nu pot acoperi viciile procedurale inițiale. În aceste condiții, menținerea hotărârii primei instanțe, inclusiv în privința restabilirii în funcție, a salariului pentru absența forțată, a prejudiciului moral și a cheltuielilor de judecată, se întemeiază pe un raționament clar și suficient, iar argumentele recursului nu justifică îndepărtarea de la concluziile instanței de apel.

51. În aceste condiții, Completul de judecată al Curții Supreme de Justiție concluzionează că instanța de apel a verificat complet raportul juridic dedus judecării, a stabilit corect circumstanțele relevante ale cauzei și a dat o calificare juridică adecvată pretențiilor formulate.

52. Completul de judecată al Curții Supreme de Justiție consideră recursul declarat de Instituția Medico-Sanitară Publică „Institutul Oncologic” ca fiind vădit neîntemeiat, prin urmare inadmisibil.

53. Din aceste motive, în conformitate cu art. 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,

Consideră inadmisibil recursul declarat de Instituția Medico-Sanitară Publică „Institutul Oncologic”.

Încheierea este irevocabilă.

Președinte

Diana Stănilă

Judecători

Ion Munteanu

Gheorghe Stratulat