Dosarul nr. 2-10466/2024

2-24087019-12-2-06082024

H O T Ă R Î R E

în numele Legii

25 noiembrie 2024 **mun. Chişinău**

Judecătoria Chişinău (sediul Centru)

instanța compusă din

preşedintele ședinței, judecător Igor Pulbere

grefier Mădălina Ungureanu

a judecat în ședință publică cauza civilă intentată la cererea de chemare în judecată depusă de Brega Diana către Instituția Medico-Sanitară Publică Institutul Oncologic privind anularea ordinului privind desfacerea contractului individual de muncă, restabilirea în funcție, achitarea plăților salariale pentru absența forțată de la muncă, repararea prejudiciului moral și compensarea cheltuielilor de judecată, -

a c o n s t a t a t

La 05 august 2024, Brega Diana a depus cerere de chemare în judecată către Instituția Medico-Sanitară Publică Institutul Oncologic, prin care a solicitat anularea Ordinului nr. 226-p din 21 iunie 2024 privind desfacerea contractului individual de muncă, restabilirea în funcția anterior deținută, achitarea plăților salariale pentru absența forțată de la muncă și repararea prejudiciului moral.

În motivarea cererii, reclamanta a arătat că activează în cadrul Instituției Medico-Sanitare Publice Institutul Oncologic începînd cu anul 1998, ultima perioadă pînă la concediere deținînd funcția de Șef Secție Consultativă nr. 1, Centrul Consultativ Diagnostic și medic oncolog, cabinet urologic. Prin Ordinul nr. 226-p din 21 iunie 2024 au fost desfăcute contractele individuale de muncă atît de bază cît și prin cumul, în temeiul art. 86 alin. 1 lit. p) din Codul muncii - încălcarea gravă, chiar și o singură dată, a obligațiilor de muncă, în coroborare cu art. 211^1 lit. b) Codul muncii - acordarea serviciilor prin uzul funcției în schimbul unei remunerații, unui serviciu sau altor beneficii.

Reclamanta a invocat în cerere că ordinul de concediere este neîntemeiat, întrucît angajatorul a încălcat principiul prezumției nevinovăției, concediind-o fără a exista o hotărîre

definitivă în cauza contravențională deschisă împotriva sa. Aceasta a subliniat că angajatorul nu putea să considere că ar fi comis o abatere disciplinară doar în baza faptului că există informația despre inițierea unui proces contravențional, și că ar fi fost corect să aștepte o decizie finală a instanței de judecată.

De asemenea, reclamanta a arătat că angajatorul nu a constatat în mod corespunzător existența abaterii disciplinare, nu a întocmit niciun act constatator care să documenteze pretinsa abatere, limitîndu-se strict la faptul că există o cauză contravențională. Angajatorul nu s-a obosit să analizeze informația, să ofere o apreciere juridică acțiunilor din punct de vedere al unei abateri disciplinare, și s-a limitat doar la informația că există un dosar contravențional și că urmează a fi judecat.

Reclamanta a subliniat că înainte de aplicarea sancțiunii disciplinare, angajatorul nu i-a solicitat explicații scrise, așa cum prevede imperativ art. 208 alin. (1) din Codul muncii. În opinia reclamantei, această omisiune constituie o încălcare gravă a procedurii disciplinare, care face ca sancțiunea aplicată să fie nelegală. Reclamanta consideră că dreptul la apărare i-a fost astfel grav afectat.

Un alt argument invocat de reclamantă privește depășirea termenului de aplicare a sancțiunii disciplinare prevăzut de art. 209 alin. (1) din Codul muncii. Astfel, reclamanta susține că angajatorul a primit informația de la Procuratura Anticorupție la data de 25 aprilie 2024, iar ordinul de sancționare a fost emis la data de 21 iunie 2024, adică la aproape două luni de la data la care a aflat despre pretinsa abatere, depășind astfel termenul de o lună prevăzut de lege.

De asemenea, reclamanta a arătat că este membră de sindicat, iar angajatorul i-a încălcat dreptul la muncă prin concedierea fără consultarea prealabilă a opiniei organului sindical, încălcînd astfel prevederile art. 87 alin. (1) din Codul muncii. Reclamanta susține că referirea la această opinie nu este reflectată în ordinul de concediere, ceea ce demonstrează că procedura nu a fost respectată.

Reclamanta a mai menționat un aspect important: anterior emiterii ordinului de concediere, angajatorul a emis ordinul nr. 181-ru din 14 mai 2024 prin care îi acorda concediu anual de odihnă pentru perioada 24 iunie 2024 - 19 iulie 2024. Aceasta consideră că emiterea ordinului de concediere cu doar trei zile înainte de începerea concediului aprobat anterior reflectă o contradicție în conduita angajatorului și arată reaua-credință a acestuia.

La 30 septembrie 2024, reprezentantul IMSP Institutul Oncologic a depus referință prin care a solicitat respingerea acțiunii ca neîntemeiată. Pîrîtul a invocat că la începutul lunii aprilie 2024, administrația a aflat despre pretinse acte de corupție săvîrșite de mai mulți angajați, inclusiv de Brega Diana. La data de 05 aprilie 2024, pîrîtul a expediat către Procuratura Anticorupție adresarea nr. 02-07/389, prin care a solicitat informații mai detaliate referitoare la faptele săvîrșite de către angajații săi aflați în vizorul organului de urmărire penală, calificarea juridică a acestor fapte, precum și statutul procesual al acestora, printre care era menționată și reclamanta Brega Diana.

Potrivit informației prezentate de Procuratura Anticorupție prin scrisoarea nr. 4334 din 25 aprilie 2024, în conformitate cu art. 395 alin. (1) lit. c) din Codul contravențional, la Judecătoria Chișinău, sediul Buiucani a fost expediat procesul contravențional în privința contravenientei Brega Diana, învinuită de comiterea contravenției prevăzute la art. 315 alin. (1) Cod contravențional - luarea de recompensă nelegitimă sau de folos material pentru prestarea unor servicii ce țin de obligațiile de serviciu.

Pîrîtul a menționat că la momentul întocmirii referinței, la Judecătoria Chișinău, sediul Buiucani, se afla spre examinare cauza contravențională în privința reclamantei (dosar nr. 4-24034882-12-4-29032024). Pîrîtul a argumentat că, analizînd informația furnizată și actele existente, s-a constatat că reclamanta a încălcat grav obligațiile de muncă prevăzute de art. 211^1 lit. b) Codul Muncii, care consideră încălcare gravă a obligațiilor de muncă acordarea serviciilor prin uzul funcției în schimbul unei remunerații, unui serviciu sau altor beneficii.

Pîrîtul a susținut că acțiunile culpabile ale reclamantei au compromis imaginea lucrătorilor medicali în general și imaginea instituției în special. În referință s-a invocat că reclamanta a încălcat prevederile Capitolului V din Codul deontologic al lucrătorului medical și al farmacistului, aprobat prin Hotărîrea Guvernului nr. 192 din 24 martie 2017, pct. 48 lit. m) și pct. 57 lit. e) din Regulamentul intern al IMSP IO, precum și prevederile art. 9 alin. 2 lit. a), c) și d) din Codul Muncii.

Referitor la argumentele procedurale invocate de reclamantă, pîrîtul a menționat că acestea sunt nefondate. Astfel, în privința principiului prezumției nevinovăției, pîrîtul a arătat că vinovăția reclamantei în speță, în ceea ce privește săvîrșirea faptei incriminate, este constatată prin procesul-verbal întocmit de agentul constatator, care este perfect valabil pînă la proba contrară. Pîrîtul a precizat că Codul muncii nu prevede nicio normă care ar îndreptăți angajatorul

să concedieze un angajat, care a săvîrșit o abatere disciplinară gravă, doar în cazul cînd obligatoriu există un act de dispoziție judecătorească definitiv.

Cît privește lipsa explicațiilor din partea reclamantei, pîrîtul a susținut că dreptul acesteia de a da declarații nu a fost încălcat. Pîrîtul a argumentat că dreptul de a da declarații cu referire la abaterea disciplinară, care a constituit prin sine fapta contravențională săvîrșită de reclamantă, i-a fost asigurat acesteia de către agentul constatator din cadrul Procuraturii Anticorupție care a documentat cazul întocmind procesul-verbal de constatare a contravenției. Pîrîtul consideră că nu era cazul de a cheltui resursa administrativă (banul public) pentru convocarea unei comisii de disciplină și constatarea unor circumstanțe deja constatate de organul de urmărire penală și confirmate prin proces-verbal.

Referitor la consultarea organului sindical, pîrîtul a arătat că afirmațiile reclamantei sunt combătute prin extrasul din procesul-verbal nr. 9 din 26 iunie 2024 a ședinței Comitetului Sindical al Organizației Sindicale Primare a angajaților IMSP „Institutul Oncologic", pe marginea solicitării administrației nr. 02-07/675 din 14 iunie 2024. Pîrîtul a susținut că opinia organului sindical în cazurile de constatare a abaterilor disciplinare este una cu titlu consultativ, iar în ipoteza în care această opinie nu corespunde cu poziția angajatorului sau organul sindical se abține de la exprimarea unei opinii, aceste circumstanțe nu pot influența decizia angajatorului de concediere.

În ceea ce privește termenul de aplicare a sancțiunii disciplinare, pîrîtul a invocat că art. 209 alin. (1) din Codul muncii folosește expresia „sancțiunea disciplinară se aplică, de regulă, imediat după constatarea abaterii disciplinare", ceea ce presupune că există și excepții de la regulă. Pîrîtul a interpretat că angajatorul poate aplica sancțiunea disciplinară în orice moment în intervalul de 6 luni din ziua comiterii abaterii disciplinare, termenul de o lună fiind aplicabil doar în situația în care abaterea disciplinară este constatată direct de angajator.

În ședința de judecată, reclamanta Brega Diana și reprezentantul acesteia, avocatul Ciofu Vitalie, au susținut acțiunea, solicitînd admiterea integrală a acesteia. Avocatul reclamantei a prezentat instanței răspunsul IMSP Institutul Oncologic nr. 02-07/803 din 16 iulie 2024, prin care se confirmă că în privința reclamantei Brega Diana nu a fost organizată nicio anchetă de serviciu în perioada 25 aprilie 2024 - 21 iunie 2024. De asemenea, acesta a prezentat extrasul din ordinul nr. 181-ru din 14 mai 2024 privind acordarea concediului de odihnă anual reclamantei pentru perioada 24 iunie 2024-19 iulie 2024.

Reprezentantul pîrîtului, avocatul Rotari Alexandru, a cerut respingerea acțiunii ca neîntemeiată, reiterînd argumentele din referință. Acesta a susținut că sancțiunea disciplinară a fost aplicată în conformitate cu prevederile Codului muncii, iar abaterea disciplinară este gravă și incompatibilă cu funcția deținută de reclamantă. Avocatul pîrîtului a subliniat că instituția a declarat toleranță zero corupției și nu poate păstra în funcție un angajat suspectat de practici de corupție.

În procesul de examinare și soluționare a cauzei, instanța se ghidează de principiile fundamentale ale probațiunii în procedura civilă, așa cum sunt ele stabilite în Codul de procedură civilă. Conform art. 117 alin. (1) și art. 118 alin. (1), probele reprezintă elementele de fapt dobîndite legal care servesc la constatarea circumstanțelor relevante, iar fiecare parte are sarcina de a dovedi circumstanțele pe care le invocă.

În acest context, instanța are responsabilitatea, în conformitate cu art. 121 și art. 122, de a reține spre examinare doar probele pertinente și admisibile, care confirmă, combat ori pun la îndoială existența circumstanțelor importante pentru soluționarea justă a cazului. Aceste probe sunt evaluate în ansamblu, ținînd cont de legătura lor reciprocă și suficiența pentru soluționarea pricinii, așa cum prevede art. 130 alin. (3).

În final, conform art. 239 și art. 240 alin. (1), hotărîrea judecătorească trebuie să fie legală și întemeiată, bazîndu-se exclusiv pe circumstanțele constatate nemijlocit și pe probele cercetate în ședința de judecată. La deliberare, instanța apreciază probele, determină circumstanțele relevante, caracterul raportului juridic dintre părți, legea aplicabilă și admisibilitatea acțiunii, asigurînd astfel o soluționare echitabilă și conformă cu legea a cauzei.

Audiind explicațiile părților, examinînd probele administrate și raportîndu-le la prevederile legale aplicabile, instanța reține următoarele:

Reclamanta Brega Diana a activat în cadrul IMSP Institutul Oncologic din anul 1998, ocupînd funcția de Șef Secție Consultativă nr. 1, Centrul Consultativ Diagnostic și funcția de medic oncolog. La 21 iunie 2024, directorul IMSP Institutul Oncologic a emis Ordinul nr. 226-p prin care a dispus desfacerea contractelor individuale de muncă ale reclamantei, invocînd drept temei art. 86 alin. 1 lit. p) și art. 211^1 lit. b) Codul muncii. Așa cum rezultă din ordinul contestat, temeiul concedierii l-a constituit informația prezentată de Procuratura Anticorupție prin scrisoarea nr. 4334 din 25 aprilie 2024, potrivit căreia pe rolul Judecătoriei Chișinău, sediul

Buiucani, se află în examinare cauza contravențională în privința reclamantei pentru comiterea contravenției prevăzute la art. 315 alin. (1) Cod contravențional.

Pentru claritatea analizei juridice, instanța consideră necesară expunerea cronologică a faptelor relevante: administrația IMSP Institutul Oncologic a aflat la începutul lunii aprilie 2024 despre pretinse acte de corupție săvîrșite de mai mulți angajați, inclusiv de reclamantă; la 05 aprilie 2024, pîrîtul a solicitat informații de la Procuratura Anticorupție; la 25 aprilie 2024, instituția a primit răspunsul Procuraturii privind existența unui dosar contravențional referitor la reclamantă; la 14 mai 2024, pîrîtul a aprobat cererea reclamantei de acordare a concediului anual de odihnă pentru perioada 24 iunie 2024 - 19 iulie 2024; la 14 iunie 2024, pîrîtul a solicitat opinia consultativă a Comitetului Sindical privind intenția de concediere; la 21 iunie 2024, angajatorul a emis ordinul de concediere; la 26 iunie 2024, Comitetul Sindical a comunicat că se abține de la exprimarea unei opinii consultative.

Examinînd legalitatea ordinului de concediere, instanța analizează conformitatea acestuia cu prevederile legislației muncii. Potrivit jurisprudenței constante, abaterea disciplinară trebuie să întrunească cumulativ elementele constitutive referitoare la obiect, latură obiectivă, subiect și latură subiectivă. Angajatorul are obligația de a constata și documenta abaterea disciplinară prin probe concludente, stabilind cu certitudine existența faptei imputate, circumstanțele săvîrșirii și vinovăția salariatului. Or, în speță, conform răspunsului pîrîtului nr. 02-07/803 din 16 iulie 2024, în perioada 25 aprilie - 21 iunie 2024 nu a fost organizată nicio anchetă de serviciu în privința reclamantei, angajatorul bazîndu-se exclusiv pe existența unui dosar contravențional nedefinitivat.

Art. 208 alin. (1) din Codul muncii instituie obligația angajatorului de a solicita explicații scrise de la salariat înainte de aplicarea sancțiunii disciplinare, normă ce concretizează dreptul fundamental la apărare în contextul raporturilor de muncă. Această garanție procedurală nu este o simplă formalitate, ci o condiție esențială pentru legalitatea sancțiunii disciplinare. Cu toate acestea, în cazul reclamantei, angajatorul nu a respectat această cerință imperativă, omisiune recunoscută implicit de pîrît prin justificarea că reclamanta ar fi avut posibilitatea să se apere în cadrul procedurii contravenționale. Instanța nu poate accepta această argumentare, întrucît procedura disciplinară și cea contravențională sunt distincte, au finalități diferite și se desfășoară în fața unor autorități diferite. Apărarea exercitată în cadrul procedurii contravenționale nu poate

substitui dreptul salariatului de a fi ascultat în procedura disciplinară, cu atît mai mult cu cît concedierea reprezintă cea mai severă sancțiune disciplinară.

În ceea ce privește termenul de aplicare a sancțiunii disciplinare, art. 209 alin. (1) din Codul muncii prevede că aceasta „se aplică, de regulă, imediat după constatarea abaterii disciplinare, dar nu mai tîrziu de o lună din ziua constatării ei". Interpretarea pîrîtului potrivit căreia sintagma „de regulă" ar permite depășirea termenului de o lună contravine literei și spiritului legii. O analiză sistematică a textului legal evidențiază două momente distincte: un moment optim („de regulă, imediat după constatare") și o limită temporală maximă imperativă („nu mai tîrziu de o lună din ziua constatării"). Conjuncția adversativă „dar" indică clar că limita de o lună nu poate fi depășită, indiferent dacă sancțiunea este aplicată imediat sau ulterior. Această interpretare este confirmată și de finalitatea normei, care urmărește asigurarea certitudinii și securității juridice a raporturilor de muncă. În cauza de față, angajatorul a primit informația despre presupusa abatere la 25 aprilie 2024, iar ordinul de concediere a fost emis la 21 iunie 2024, depășind astfel cu aproape o lună termenul legal imperativ.

Alt aspect procedural relevant îl constituie consultarea organului sindical. Art. 87 alin. (1) din Codul muncii impune angajatorului obligația de a solicita „în prealabil" opinia consultativă a organului sindical la concedierea salariaților membri de sindicat. Cronologia evenimentelor demonstrează că ordinul de concediere a fost emis la 21 iunie 2024, în timp ce răspunsul Comitetului Sindical a fost comunicat abia la 26 iunie 2024. Această succesiune temporală indică faptul că decizia de concediere a fost luată înainte de finalizarea procedurii de consultare. Deși opinia organului sindical are caracter consultativ, procedura în sine trebuie să fie efectivă, nu formală, iar emiterea ordinului înainte de primirea răspunsului demonstrează lipsa unei intenții reale din partea angajatorului de a lua în considerare punctul de vedere al reprezentanților salariaților.

Conduita contradictorie a angajatorului, manifestată prin aprobarea concediului de odihnă al reclamantei la 14 mai 2024 (pentru perioada 24 iunie - 19 iulie 2024), urmată de concedierea acesteia cu trei zile înainte de începerea concediului, ridică serioase semne de întrebare cu privire la buna-credință în exercitarea drepturilor și obligațiilor contractuale. Este dificil de justificat rațional cum angajatorul, deși cunoștea din 25 aprilie despre existența dosarului contravențional, a aprobat în luna mai concediul reclamantei, pentru ca apoi, în apropierea datei de începere a acestuia, să dispună concedierea. O asemenea conduită sugerează o posibilă utilizare abuzivă a

prerogativelor disciplinare, contrar principiului bunei-credințe care guvernează raporturile de muncă.

În ceea ce privește relația dintre răspunderea disciplinară și cea contravențională, instanța subliniază că acestea reprezintă forme distincte de răspundere juridică, independente una de cealaltă. Deși aceeași faptă poate constitui atît abatere disciplinară, cît și contravenție, angajatorul care intenționează să aplice o sancțiune disciplinară trebuie să respecte procedura prevăzută de legislația muncii, indiferent de existența unei proceduri contravenționale paralele. Mai mult, principiul prezumției nevinovăției, deși specifică dreptului penal și contravențional, proiectează anumite consecințe și în sfera răspunderii disciplinare, în sensul că angajatorul are obligația de a proba existența abaterii și vinovăția salariatului.

Aplicarea unei sancțiuni disciplinare grave, cum este concedierea, exclusiv pe baza existenței unui proces contravențional în curs, fără o hotărîre definitivă și fără o cercetare disciplinară proprie, contravine principiului proporționalității, care presupune un raport rezonabil între gravitatea faptei și severitatea sancțiunii. În speță, angajatorul a aplicat cea mai severă sancțiune disciplinară fără a evalua toate circumstanțele relevante, fără a lua în considerare eventuale circumstanțe atenuante și fără a analiza comportamentul anterior al reclamantei.

Coroborînd toate aspectele analizate, instanța constată că Ordinul nr. 226-p din 21 iunie 2024 a fost emis cu încălcarea gravă a procedurii disciplinare prevăzute de Codul muncii. Viciile procedurale identificate - depășirea termenului de aplicare a sancțiunii, nesolicitarea explicațiilor de la reclamantă, absența unei cercetări disciplinare proprii, consultarea formală și tardivă a organului sindical, precum și conduita contradictorie a angajatorului - afectează fundamental legalitatea ordinului de concediere, impunînd anularea acestuia.

În temeiul art. 89 alin. (1) din Codul muncii, salariatul eliberat nelegitim din serviciu urmează a fi restabilit în funcția anterioară. Legislația muncii și cea procesuală civilă conțin prevederi care subliniază caracterul urgent al executării hotărîrilor judecătorești în litigiile privind restabilirea în funcție a salariaților concediați nelegitim. Astfel, art. 256 alin. (2) din Codul de procedură civilă prevede că hotărîrea judecătorească privind reintegrarea în serviciu a salariatului concediat nelegitim „urmează a fi executată imediat”. Art. 89 alin. (3) din Codul muncii impune angajatorului obligația de a emite un ordin de restabilire „imediat după pronunțarea hotărîrii instanței de judecată”, iar art. 356 alin. (1) din același cod reiterează

obligația angajatorului de a executa imediat hotărîrea instanței privind restabilirea drepturilor salariatului.

Aceste dispoziții legale au caracter imperativ și operează direct, fără necesitatea unei mențiuni exprese în hotărîrea judecătorească. Executarea imediată a hotărîrii în partea restabilirii în funcție decurge din însăși natura raporturilor de muncă și din necesitatea protejării efective a dreptului constituțional la muncă. Întîrzierea executării ar putea agrava prejudiciul suferit de reclamantă și ar perpetua efectele negative ale concedierii nelegitime. Prin urmare, dispozitivul hotărîrii referitor la restabilirea în funcție a reclamantei urmează a fi executat imediat de către angajator, în temeiul prevederilor legale menționate.

Potrivit art. 90 alin. (2) lit. a) din Codul muncii, în cazul restabilirii la locul de muncă a salariatului eliberat nelegitim din serviciu, angajatorul este obligat să plătească o despăgubire pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă, în limita a 12 salarii medii lunare. Conform informațiilor din dosar, salariul mediu lunar al reclamantei constituie 63 067,32 lei. În consecință, angajatorul urmează să achite reclamantei salariul pentru perioada absenței forțate de la muncă, începînd cu 22 iunie 2024 pînă la restabilirea efectivă în funcție, în limita prevăzută de lege.

În ceea ce privește prejudiciul moral, art. 90 alin. (2) lit. c) și alin. (3) din Codul muncii prevăd obligația angajatorului de a compensa prejudiciul moral cauzat salariatului prin concedierea nelegitimă, compensație ce nu poate fi mai mică decît un salariu mediu lunar. Evaluînd circumstanțele concrete ale cauzei, instanța constată că concedierea nelegitimă a cauzat reclamantei suferințe psihice reale, afectîndu-i demnitatea profesională, stabilitatea financiară și echilibrul emoțional. Prin concediere, reclamanta a fost privată în mod brusc și nejustificat de sursa sa principală de venit, fiind pusă într-o situație dificilă din punct de vedere financiar. Luînd în considerare aceste circumstanțe, precum și conduita angajatorului care a ignorat garanțiile procedurale fundamentale prevăzute de legislația muncii, instanța apreciază că acordarea unui salariu mediu lunar ca prejudiciu moral reprezintă o compensație echitabilă în conformitate cu prevederile legale.

În conformitate cu prevederile art. art. 238 - 241 Cod de procedură civilă, instanța de judecată, -

h o t ă r ă ș t e

Se admite cererea de chemare în judecată depusă de Brega Diana către Instituția Medico-Sanitară Publică Institutul Oncologic privind anularea ordinului privind desfacerea contractului individual de muncă, restabilirea în funcție, achitarea plăților salariale pentru absența forțată de la muncă, repararea prejudiciului moral și compensarea cheltuielilor de judecată.

Se anulează Ordinul nr. 226-p din 21 iunie 2024 emis de Instituția Medico-Sanitară Publică Institutul Oncologic cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare în privința Dianei Brega.

Se restabilește Brega Diana, născută la *****, cod personal *****, în funcția anterior deținută în cadrul Instituției Medico-Sanitare Publice Institutul Oncologic, Șef Secție Consultativă nr. 1, Centrul Consultativ Diagnostic.

Se încasează din contul Instituției Medico-Sanitare Publice Institutul Oncologic, cod fiscal 1003600151023, cu sediul în mun. Chișinău, str. Nicolae Testemițanu nr. 30, în beneficiul Dianei Brega, născută la *****, cod personal *****, domiciliat în mun. Chișinău, *****, salariul pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă începînd cu 22 iunie 2024 – pînă la restabilirea în funcție, dar nu mai mult de 12 salarii medii lunare ale salariatului, **salariul mediu fiind stabilit în sumă de 63 067,32 (șaizeci și trei mii șaizeci și șapte lei și 32 bani)**.

Se încasează din contul Instituției Medico-Sanitare Publice Institutul Oncologic, în beneficiul Dianei Brega, prejudiciul moral în mărimea unui salariu mediu lunar al salariatului.

Hotărîrea în partea încasării unui salariu mediu lunar urmează a fi executată imediat, dar poate fi atacată cu apel la Curtea de Apel Chişinău în termen de 30 zile de la pronunțarea dispozitivului hotărîrii, prin intermediul Judecătoriei Chişinău (sediul Centru).

Președintele ședinței,

Judecător **Igor Pulbere**