Dosarul nr. 2-2195/25
2-25018799-12-2-12022025-

H O T Ă R Â R E
În numele Legii

10 octombrie 2025 mun. Chișinău

Judecătoria Chișinău (sediul centru)
Instanța compusă din:
Președintele ședinței,
Judecător Octavian Dvornic
Grefier Caraman Adriana

a examinat în sediul instanţei de judecată, în şedinţa de judecată publică, cauza civilă la cererea de chemare în judecată înaintată de ***** către IMSP „Asociația Medicală Teritorială Ciocana” privind anularea ordinului cu privire concediere, restabilirea în funcție, încasarea salariului pentru perioadă de absență forțată de la muncă, repararea prejudiciului moral și încasarea cheltuielilor de judecată

a constatat

Argumentele participanților la proces

La 7 februarie 2025, ***** prin intermediul avocatului Ciobanu Vadim a depus o cerere de chemare în judecată către IMSP „Asociația Medicală Teritorială Ciocana” solicitând :

- anularea ordinului I.M.S.P.”Asociația Medicală Teritorială Ciocana" nr. 146-c din 28.11.2024 „Cu privire la concedierea dnei ***** medic *****, în temeiul art. 86 alin. (1) lit. h) din Codul muncii al Republicii Moldova”, prin care s-a dispus desfacerea contractului individual de muncă nr. 29 din 02.02.2017 cu d-na ***** medic obstetrician 10 *****, CMF nr. 9, IMSP AMT Ciocana din data de 28.11.2024, conform art. 86 alin. (1) lit. h) din Codul muncii al Republicii Moldova.
- obligarea I.M.S.P. „Asociația Medicală Teritorială Ciocana” să emită ordinul privind restabilirea Lilianei Ciobanu în funcție de medic *****, CMF nr. 9, IMSP AMT Ciocana.
- încasarea din contul I.M.S.P. ”Asociația Medicală Teritorială Ciocana” în beneficiul lui Lilianei Ciobanu a unei despăgubiri pentru întreaga perioadă de absenţă forţată de la muncă, începând cu 28 noiembrie 2024 și până la data emiterii hotărârii, în mărimea salariului mediu lunar al salariatului pentru această perioadă.
- încasarea din contul I.M.S.P. „Asociația Medicală Teritorială Ciocana” în beneficiul Lilianei ***** Mihail, prejudiciul moral în mărime de un salariu mediu lunar al salariatului.
- încasarea din contul I.M.S.P. ”Asociația Medicală Teritorială Ciocana” în beneficiul lui ***** cheltuielile de asistență juridică în mărime de 20.000 (douăzeci mii) lei.

Prin intermediul Programului Integrat de Gestionare a Dosarelor, cauza civilă la cererea de chemare în judecată înaintată de ***** către IMSP „Asociația Medicală Teritorială Ciocana” cu privire la soluționarea litigiului individual de muncă, a fost repartizat aleatoriu spre examinare în procedura judecătorului Irina Țonov.

Prin încheierea Vicepreședintelui interimar Judecătoriei Chișinău, Maria Alexei din 28 iulie 2025 s-a dispus redistribuirea prezentei cauzei, iar în urma repartizării repetate, cauza civilă a fost transmisă spre examinare judecătorului Octavian Dvornic.

Astfel, în motivarea acțiunii a indicat faptul că ***** începând cu 07.02.2017 a activat în funcție de medic obstetrician-***** în cadrul I.M.S.P. ”Asociația Medicală Teritorială Ciocana”, până la 28.11.2024, când ilegal a fost concediată de la locul de muncă.

Astfel, prin ordinul I.M.S.P. ”Asociația Medicală Teritorială Ciocana” nr. 146-c din 28.11.2024, s-a dispus desfacerea contractului individual de muncă nr. 29 din 02.02.2017 cu *****, medic obstetrician-*****, CMF nr. 9, IMSP AMT Ciocana din data de 28.11.2024, conform art. 86 alin. (1) lit. h) din Codul muncii al Republicii Moldova, „absența fără motive întemeiate de la locul de lucru timp de cel puțin 4 ore consecutive (fără a ţine cont de pauza de masă) în timpul zilei de muncă - în cazul salariaților cu durata zilnică a timpului de muncă de minim 8 ore pe zi, sau timp de cel puțin jumătate din durata zilnică a timpului de muncă – în cazul salariaților cu durata zilnică a timpului de muncă mai mică sau mai mare de 8 ore pe zi”.

Reclamanta consideră că ordinul I.M.S.P.”Asociația Medicală Teritorială Ciocana” nr. 146-c din 28.11.2024 este ilegal şi pasibil anulării.

Se mai menționează în cerere că anterior în anul 2023 pârâtul a mai concediat ilegal reclamanta de la locul de muncă, însă prin hotărârea Judecătoriei Chişinău (sediul Centru) din 03 mai 2024, s-a anulat ordinul de concediere al reclamantei şi a fost restabilită ***** în funcţia de medic *****-obstetrician IMSP ”Asociația Medicală Teritorială Ciocana”.

Revenind la locul de muncă, reclamanta a fost supusă permanent cerințelor de a se concedia benevol, ori nu este dorită la lucru de către administrație, iar în rezultatul refuzului reclamantei de a se concedia benevol, a fost începută o persecuție repetată a reclamantei.

Referitor la ilegalitatea ordinului I.M.S.P.”Asociația Medicală Teritorială Ciocana” nr. 146-c din 28.11.2024, urmează a se reține următoarele.

La caz, pârâtul nu a respectat o condiție de validitate a procedurii de concediere a reclamantei, încălcând prevederile art. 208 alin. (1) din Codul muncii, şi anume reclamantei i-a fost încălcat dreptul de a prezenta explicația cu argumentele necesare privind fapta imputată în termen de 5 zile lucrătoare de la data solicitării.

În speță, pârâtul la data de 04.11.2024 a solicitat reclamantei prezentarea explicației scrise, potrivit art. 208 alin. (1) din Codul muncii, asupra abaterilor imputate pretins a fi comise prin lipsa reclamantei de la cursurile de formare profesională pe perioada 30.09.2024-09.10.2024, lipsa de la serviciu la data de 23.10.2024 şi de la data de 25.10.2024 până la data de 01.11.2024.

Ulterior, la data de 07.11.2024 pârâtul a mai solicitat reclamantei prezentarea explicației scrise, potrivit art. 208 alin. (1) din Codul muncii, asupra abaterii imputate pretins a fi comisă prin lipsa la serviciu la data de 05.11.2024.

În perioada 08.11.2024 – 27.11.2024 reclamanta s-a aflat în concediu medical, fapt confirmat prin certificatul de concediu medical Seria 01, Nr. 5789228, timp care nu se ia în calcul la calcularea termenului stabilit la art. 208 alin. (1) din Codul muncii.

Astfel, se denotă faptul că, pârâtul a încălcat dreptul reclamantei la prezentarea explicației, argumentele şi probele necesare cu 2 (două) zile, drept garantat de art. 208 alin. (1) din Codul muncii, aferent încălcărilor pretins manifestate prin lipsa reclamantei de la cursurile de formare profesională pe perioada 30.09.2024- 09.10.2024, lipsa de la serviciu la data de 23.10.2024, de la data de 25.10.2024 până la data de 01.11.2024.

Totodată, pârâtul a încălcat reclamantei cu 5 (cinci) zile, dreptul de a prezenta explicația cu argumentele şi probele necesare, garantat de art. 208 alin. (1) din Codul muncii, aferent abaterii imputate pretins a fi comisă prin lipsa la serviciu la data de 05.11.2024.

În acest caz, în general pârâtul nu a oferit reclamantei nici măcar o zi pentru a-şi valorifica dreptul prevăzut la art. 208 alin. (1) din Codul muncii, fapt inadmisibil.

La caz, a fost stabilit cert că pârâtul a încălcat prevederile art. 208 alin. (1) din Codul muncii, şi anume reclamantei i-a fost încălcat dreptul de a prezenta explicația cu argumentele şi probele necesare privind fapta imputată în termen de 5 zile lucrătoare de la data solicitării, lipsind astfel condiția de validitate a procedurii de concediere a reclamantei.

Potrivit jurisprudenței şi doctrinei, în cazul constatării unei încălcări a normelor de drept procedural, instanţa de control judiciar nu poate stabili cu certitudine în ce mod ar fi fost soluționată pricina în lipsa erorii depistate. De aceea, nu este obligatoriu ca aceasta încălcare a normei de drept procedural să influențeze cert asupra modului de soluţionare a pricinii, ci este suficientă doar posibilitatea unei asemenea influenţe. În asemenea cazuri, reclamantul trebuie să demonstreze doar existența acestor încălcări, fără a fi necesară dovedirea influenţei acestora asupra ordinului de sancţionare contestat. Totuşi, din cauza încălcării de către pârât a prevederilor imperative ale art. 208 alin. (1) din Codul muncii, reclamanta a fost privată de dreptul de a explica că tot timpul s-a prezentat şi s-a aflat la serviciu, fapt care putea fi constatat prin examinarea imaginilor video de la camerele de supraveghere a interiorului şi exteriorului instituției pârâte.

În continuare reclamanta menționează că, prin ordinul I.M.S.P.”Asociația Medicală Teritorială Ciocana” nr. 166-cm din 24.09.2024, reclamantei i-a fost permis frecventarea cursului de educație continuă în medicină şi farmacie cu tematica ”Standartele de îngrijire în sarcină” desfăşurat în perioada 30 septembrie până la 09 octombrie 2024, respectiv în această perioadă reclamanta s-a aflat la cursuri, iar 8 absențele de la serviciu au fost motivate, ultimei nefiindu-i calculat şi achitat salariul, fapt care se confirmă prin tabelul de pontaj (tabelul de evidență a timpului de muncă).

Referitor la alegațiile din ordinul contestat precum că, la data de 23.10.2024, de la data de 25.10.2024 până la data de 01.11.2024 şi la data de 05.11.2024, reclamanta ar fi lipsit de la serviciu reprezintă un fals, ori în toate aceste zile ***** s-a prezentat la serviciu şi s-a aflat în biroul de serviciu, fapt care poate fi dovedit prin imaginile video de la camerele de supraveghere instalate în interiorul şi exteriorul instituției pârâte. In cadrul anchetei de serviciu, pârâtul a omis cu desăvârşire să acumuleze probe privind pretinsele abateri disciplinare imputate reclamantei, dar şi-a bazat concluziile pe demersurile unilaterale ale managerului CMF nr. 9, fapt inadmisibil.

Astfel, se constată că ordinul I.M.S.P.„Asociaţia Medicală Teritorială Ciocana” nr. 146-c din 28.11.2024 nu se bazează pe probe, iar pârâtul şi-a formulat concluziile din ordinul menţionat pe presupuneri şi probe inadmisibile. Urmează a fi reținut că angajatorul nu este complet liber în utilizarea dreptului discreționar. Un ordin cu privire la aplicarea sancţiunii disciplinare sub formă de concediere trebuie să se bazeze pe o decizie discreționară cuvenită, însă la caz pârâtul a acţionat contrar acestor principii.

Referitor la cheltuielile de judecare a cauzei, indică că, la 01.02.2025 reclamanta ***** şi avocatul Vadim Ciobanu au încheiat contractul privind prestarea serviciilor juridice, prin care ultimul s-a obligat să presteze servicii juridice şi să reprezinte interesele reclamantei în prezenta cauză civilă, contra unui onorariu de 20.000 lei şi la data de 07.02.2025 reclamanta a achitat avocatului onorariul stabilit, fapt confirmat prin bonul de plată seria şi numărul DAA 47516513.

În ședința de judecată reprezentatul reclamantului *****, avocat Ciobanu Vadim a susținut integral acțiunea și a solicitat admiterea acesteia în varianta depusă.

Reclamanta ***** în ședința de judecată nu s-a prezentat, fiind reprezentată de către avocatul ales.

Reprezentantul pârâtului în ședința de judecată acțiunea nu a recunoscut și a solicitat respingerea acesteia ca fiind neîntemeiată.

În referința depusă a menționat faptul că în baza demersurilor depuse pe parcursul lunilor octombrie, noiembrie 2024 de către managerul CMF nr.9, ***** pe numele directorului instituției, referitor la abaterile disciplinare admise de către *****, medic *****, CMF nr.9, și probelor existente referitor la neprezentarea dnei ***** la cursurile de perfecționare care s-au desfășurat în perioada 30.09-09.10.2024, a fost emis ordinul IMSP Asociația Medicală Teritorială Ciocana nr. 113 din 04.11.2024, cu privire la inițierea anchetei de serviciu.

În perioada 04.11-28.11.2024 grupul de lucru a examinat toate actele și materialele cumulate care au legătură cu lipsa dnei ***** de la cursurile de formare profesională care s-au desfășurat în perioada 30.09-09.10.2024 și lipsa dumneaei de la serviciu pe parcursul mai multor zile în luna octombrie și noiembrie 2024, fără a informa administratia instituției și a constatat următoarele.

În conformitate cu Ordinul IMSP Asociația Medicală Teritorială Ciocana nr. 166- cm din 24.09.2024, *****, medic *****, CMF nr. 9, IMSP AMT Ciocana, la cererea personală a fost delegată pentru frecventarea cursului de educație continuă în medicină și farmacie cu tematica „Standardele de îngrijire în sarcină" desfășurat în perioada de la 30.09.2024 până la 09.10.2024 în cadrul USMF „Nicolae Testemițanu".

În factura de plată nr. EAS000425359 din 24.10.2024 pentru achitarea studiilor de perfecționare prezentată de către Universitatea de Stat de Medicină și Farmacie „Nicolae Testemițanu", numele dnei ***** nu s-a regăsit. La solicitarea instituției nr. 584 din 25.10.2024, adresată USMF „Nicolae Testemițanu", prin răspunsul nr. 03-4521 din 30.10.2025 a fost informați că, ***** nu s-a prezentat și nu a frecventat cursul respectiv.

Pe perioada 30.09-09.10.24 la serviciu la fel nu s-a prezentat și nici nu a informat administrația instituției despre motivul lipsei, deși, conform prevederilor Codului Muncii al R. M art.9 alin.(2) lit. g^1) „salariatul este obligat să informeze de îndată angajatorul sau conducătorul nemijlocit despre imposibilitatea de a se prezenta la serviciu și să prezinte, în termen de 5 zile lucrătoare după reluarea activității de muncă, documentele care justifică absența". La data de 10.10.2024 revenind la serviciu, ***** nu a informat administrația instituției despre lipsa de la cursurile de formare profesională și până la moment, nu a prezentat nici un document care justifică absența de la cursuri.

Conform demersului managerului CMF nr. 9, dl *****, la data de 22.10.2024, ***** s-a prezentat la serviciu la orele 11.50, deși programul de muncă începe la orele 08.00. Potrivit graficului de lucru semnat de către ***** sunt stabilite orele de muncă de la 08.00 până la 13.15. La ora 10.20 când a fost contactată telefonic de către asistenta medicală superioară Brad Valentina pentru a afla motivul absenței de la serviciu, ***** a spus că se află la serviciu, dar când a fost descuiat biroul de către infirmieră, s-a constatat că în birou nu este nimeni și ***** lipsește de la serviciu. În jurul orei 12.00, telefonic ***** a invitat-o pe ***** în biroul său, pentru a explica motivul absenței de la serviciu, dar dumneaei a refuzat să se prezinte. La întrebarea „care a fost motivul absenței de la serviciu?" dumneaei a răspuns "poate persoana este cu febră, care e problema". Ulterior la orele 12.10 fără a informa administrația, a plecat și nu a mai revenit la serviciu.

La data de 23.10.2024, ***** a lipsit de la serviciu, fără a informa administrația despre motivul absenței. La apelurile telefonice nu a răspuns. Pentru data de 23.10.2024 la medicul ***** ***** au fost programate 3 paciente, la orele 09.00, 10.00, 10.20. Pacientele programate pentru consultație s-au prezentat la timpul stabilit dar din motivul lipsei medicului ***** nu au beneficiat de asistență medicală.

La 24.10.2024, ***** s-a prezentat la serviciu. ***** a solicitat verbal explicații de la ***** referitor la timpul absentat la 22.10.2024 și absența de la serviciu la data de 23.10.2024, la care ***** a răspuns că la 23.10.2024 s-a aflat la serviciu. Totodată, registratorul medical de la registratura CMF nr.9, Elena Tataru a confirmat absența ***** de la serviciu la data de 23.10.2024. Ulterior la orele 12.00 a plecat fără a informa administrația și nu a mai revenit la serviciu.

De asemenea, conform demersurilor înaintate de către ***** de la 25 octombrie până la 01 noiembrie 2024 inclusiv, ***** nu s-a prezentat la serviciu, fără a informa administrația despre motivul absenței. La apelurile telefonice nu a răspuns.

Pentru clarificarea situației expuse, din motiv că, ***** nu a răspuns la apelurile telefonice, specialistul serviciului personal la 29.10.2024, ora 14.45 printr-un mesaj prin viber a informat-o pe ***** despre obligativitatea de a prezenta certificatul de educație continuă în medicină. Mesajul a fost însoțit de solicitarea privind confirmarea recepționării mesajului. ***** nu a confirmat recepționarea informației deși la ora 15.24 a deschis (citit) mesajul, acest fapt confirmat prin statutul de vizualizare „citit”. De asemenea, la 31.10.2024 pe poșta electronică a dnei ***** și prin scrisoare recomandată a fost expediată scrisoarea nr. 70/24 din 30.10.2024 prin care a fost informată despre necesitatea prezentării certificatului de educație continuă în medicină și obligația de a informa administrația instituției despre motivul absentei de la serviciu.

La data de 04.11.2024, ***** a revenit la serviciu fără a explica motivul absenței de la serviciu la 23 octombrie 2024 și de la 25.10.2024 până la 01.11.2024. De asemenea, nu a prezentat nici un document care să justifice absența dumneaei de la cursurile de formare profesională în perioada 30.09-09.10.2024 precum și absența de la serviciu la 23.10.24 și de la 25.10-01.11.24, deși a fost informată despre această obligație prin diferite modalități: viber, poștă electronică, scrisoare recomandată. În acest context, la 04.11.2024, în jurul orei 11.40 ***** împreună cu asistenta medicală ***** i-au prezentat dnei ***** Ordinul IMSP AMT Ciocana nr. 111 din 04.11.2024 „cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare” pentru a confirma prin semnătură comunicarea ordinului și i-au înmânat solicitarea de a prezenta explicații în scris referitor la abaterile disciplinare. ***** a primit ordinul și solicitarea de a prezenta explicații, dar nu a semnat nimic, a spus să revină mai aproape de ora 13.00 pentru a avea timp să facă cunoștință. La ora 12.20 când dl ***** și dna ***** au revenit în biroul dnei *****, acesta era încuiat. Registratorul medical, dna Slivca Valentina, a confirmat că, dna ***** a plecat de la serviciu, fără să informeze motivul.

La 05.11.2024 dna ***** nu s-a prezentat la serviciu. Despre motivul absenței de la serviciu, nu a informat administrația instituției. La apelurile telefonice nu a răspuns. La orele 09.00, a fost programată pacienta, care s-a prezentat la timpul stabilit și din motiv că medicul ***** lipsea, nu a beneficiat de asistență medicală.

La 06.11.2024 ***** s-a prezentat la serviciu dar nu a considerat necesar să prezinte explicație cu privire la motivul absenței de la serviciu la data de 05.11.2024 cunoscând că a avut pacientă programată.

La 07.11.24 managerul, ***** a solicitat Lilianei Ciobanu să prezinte explicații în scris referitor la absența de la serviciu la data de 05.11.2024, dumneaei a primit solicitarea dar a refuzat să semneze.

Conform demersurilor înaintate de către managerul CMF nr.9, ***** la data de 07.11.24 s-a prezentat la serviciu la ora 09.20 și la 11.30 a părăsit locul de muncă fără a informa administrația. La fel la data de 08.11.2024 a plecat de la serviciu la ora 10.20 fără să spună nimănui. La data de 11, 12 și 13 noiembrie 2024 nu s-a prezentat la serviciu, despre motivul absenței nu a informat administrația. La data de 12 noiembrie la medicul ***** au fost programate 2 paciente care s-au prezentat la timpul stabilit.

Reieșind din faptul că, începând cu data de 11 noiembrie 2024 ***** nu se prezintă la serviciu și motivul absenței nu se cunoaște, prin Ordinul nr. 118 din 11.11.2024 a fost suspendată desfășurarea anchetei de serviciu până la revenirea dumneaei la serviciu.

În referință se mai indică că ***** de nenumărate ori a fost preîntâmpinată verbal de către ***** despre obligația de a respecta programul de muncă conform programului stabilit și despre necesitatea informării administrației instituției în cazul plecării sau absenței de la serviciu. De asemenea, a fost atenționată că, în cazul absenței de la serviciu, pacientelor programate la medicul ***** nu le poate fi asigurată asistența medicală, astfel încălcând dreptul pacientelor la servicii de sănătate garantate de stat. Necătând la acest fapt, ***** a continuat să încalce disciplina muncii, să se prezintă la serviciu după propria dorință fără a respecta programul de lucru stabilit conform graficului, indiferent dacă are pacienți programați la primire.

În concluzie, grupul de lucru a constatat că, *****, medic *****, CMF nr.9, prin comportamentul iresponsabil față de obligațiunile de serviciu și disciplina muncii, a încălcat prevederile:

-Codului Muncii al R.M. (art. 9, al. 2, lit. a) d) g^1) „Salariatul este obligat: a) să-și îndeplinească conștiincios obligațiile de muncă prevăzute de contractul individual de muncă; d) să respecte disciplina muncii; g^1) să informeze de îndată angajatorul sau conducătorul nemijlocit despre imposibilitatea de a se prezenta la-serviciu și să prezinte, termen de 5 zile lucrătoare după reluarea activității de muncă, documentele care justifică absența;

-Legea nr. 264 din 27.10.2005 cu privire la exercitarea profesiunii de medic (art. 17, alin. (1), li.b), lit i): „Medicul este obligat: Ut. b) să-și perfecționeze în permanență cunoștințele profesionale; i) să cunoască și să exercite în permanență atribuțiile de serviciu;

-Contractului individual de muncă nr. 29/17 din 02.02.2017 încheiat cu dna *****, pct. 4.2 „In baza prezentului contract salariatul se obligă: lit. b) a îndeplini conștiincios obligațiile sale de muncă, lit. c) a respecta legislația muncii și alte acte normative, Statutul instituției, Regulamentul de ordine internă a instituției, dispozițiile de ordin intern ale administrației, disciplina muncii, respectarea normelor deontologice, a principiilor și normelor de conduită obligatorie pentru personalul angajat în sistemul asistenței medicale',” pct. 5.5 „Regimul de muncă: conform ordinii interne de muncă și graficului aprobat la instituție”.

-Graficul de lucru pentru luna octombrie, noiembrie 2024 semnat de către *****, prin care a fost stabilit programul de lucru de luni până vineri de la 08.00-13.15

-Regulamentul intern al instituției aprobat prin Ordinul IMSP AMT Ciocana nr. 25 din 31.01.2023 (pct. 3.2.2) ”Salariatul este obligat: Să îndeplinească conștiincios obligațiunile sale de muncă; pct. 3.2.3 Să respecte cerințele regulamentului intern al instituției, dispozițiile de ordin intern ale administrației; pct. 3.2.4 Să respecte disciplina muncii ”;

-Codul de Etică și Conduită al angajaților din cadrul IMSP AMT Ciocana, aprobat prin Ordinul IMSP AMT Ciocana nr. 36 din 24.02.2023, pct. 18. lit. b), d) „Pentru îndeplinirea

atribuțiilor de serviciu, angajații își asumă responsabilitatea personală fiind obligați: b) Să respecte prevederile legale, ordinele interne, precum și normele profesionale specifice activității desfășurate;

Totodată, ***** prin Ordinul nr. 111 din 04.11.2024 a fost sancționată disciplinar pentru atitudinea iresponsabilă față de obligațiunile sale de serviciu și nerespectarea programului de muncă cu sancțiune disciplinară - mustrare.

Ulterior, grupul de lucru a constatat că, până la 11.11.2024 ***** nu a prezentat nici o dovadă care justifică lipsa de la cursurile de formare profesională pe perioada 30.09-09.10.2024, lipsa de la serviciu la data de 23.10.2024, de la 25.10.2024 până la 01.11.2024, la 05.11.2024, întârzierea sau plecarea nemotivată de la serviciu. De asemenea nu a prezentat nici o explicație referitor la abaterile disciplinare admise pe parcursul lunii octombrie, noiembrie.

Reieșind din cele expuse mai sus și pentru încălcarea prevederilor art. 9 alin. (2), lit. a) d) g[1]) din Codul Muncii al Republicii Moldova; art. 17, alin. (1) lit. b), i) din Legea nr. 264/2005 cu privire la exercitarea profesiunii de medic; pct. 4.2, lit. b) c), pct. 5.5 din contractul individual de muncă nr. 29/17 din 02.02.2017 încheiat cu dna *****; graficul de lucru pentru luna octombrie, noiembrie 2024 semnat de către *****, prin care a fost stabilit programul de lucru de luni până vineri de la 08.00-13.15; pct. 3.2.2, 3.2.3, 3.2.4 din Regulamentul intern al instituției aprobat prin Ordinul IMSP AMT Ciocana nr. 25 din 31.01.2023; pct. 18 lit. b), d) din Codul de Etică și Conduită al angajaților din cadrul IMSP AMT Ciocana, aprobat prin Ordinul IMSP AMT Ciocana nr. 36 din 24.02.2023 și în baza prevederilor art. 201, art. 206 alin. (1) lit. d) din Codul Muncii, la data de 28.11.2024 a fost emis Ordinul nr. 146-c prin care s-a dispus desfacerea contractului individual de muncă nr. 29 din 02.02.2017 cu d-na ***** medic *****, CMF nr. 9, IMSP AMT Ciocana din data 28.11.2024 conform art.86 alin. (1) lit. h) din Codul Muncii al Republicii Moldova.

Atrage atenția că, Ordinul nr. 146-c din 28.11.2024 a fost emis în baza probelor administrate de către grupul de lucru în cadrul desfășurării anchetei de serviciu, cu respectarea procedurii prevăzute de Codul Muncii al R.M.

Cu referire la declarațiile reclamantei precum că, în perioada 30.09.24- 09.10.2024 s-a aflat la cursurile de formare profesională la care a fost delegată și instituția trebuie să-i achite salariul, menționează că, ***** nu a prezentat Certificatul de educație continuă în medicină care ar confirma prezența dumneaei la curs, deși a fost informată despre acest fapt și prin mesaj viber, prin scrisoare recomandată și pe poșta electronică, la apelurile telefonice nu a răspuns (dovezile sunt anexate la materialele dosarului). Mai mult ca atât, atrage atenția că, la 30.10.2024 prin scrisoarea USMF „Nicolae Testemițanu" cu nr. 03-4521 din 30.10.2024 a fost informați că, ***** nu s-a prezentat și nu a frecventat cursul respectiv. Astfel, instituția dispune de probe care confirmă lipsa dnei ***** de la cursurile de formare profesională. Respectiv, nu există temei legal pentru a achita dnei ***** salariul pentru perioada 30.09.24-09.10.2024 și se consideră absență nemotivată de la serviciu. Dacă dna *****, într-adevăr a frecventat cursurile așa cum menționează în cererea de chemare în judecată, nu are decât să prezinte în instanță probe care confirmă acest fapt.

Se mai indică în referință că declarațiile reclamantei precum că la 23.10.2024, de la data de 25.10.2024 până la data de 01.11.2024 și la data de 05.11.2024 s-a aflat la serviciu, reprezintă un fals. La fel, la data de 22.10.2024 când a fost contactată de către dna Valentina Brad asistentă superioară pentru a afla motivul absenței, dna ***** a menționat că se află la serviciu, dar când a fost descuiat biroul de către infirmieră s-a constatat că în birou nu este nimeni și dna ***** lipsește de fapt de la serviciu.

Dovezile absentei Lilianei Ciobanu de la serviciu au fost documentate și anexate la materialele dosarului. Examinând aceste probe este cert faptul că, reclamanta minte cu nerușinare. În tot acest timp cât dumneaei pretinde că s-ar fi aflat la serviciu (8 zile lucrătoare), nu a consultat nici o pacientă deși a avut paciente programate la primire, care s-au prezentat la timpul programat dar nu au beneficiat de asistență medicală din cauza lipsei medicului *****. La fel, în perioada indicată, nu a efectuat nici o înregistrare în SIA AMP (Sistemul Informațional Automatizat de Asistență Medicală Primară), adică nu a înregistrat nici o consultație. Acest fapt, confirmă încă o dată că, ***** nu a consultat nici o pacientă și nici nu s-a aflat la serviciu. De asemenea, registratorii medicali, au confirmat absența dnei ***** de la serviciu, întârzierea sau plecarea nemotivată de la serviciu, în zilele indicate.

Referitor la declarațiile reprezentantului reclamantei precum că administrația instituției a încălcat dreptul reclamantei la prezentarea explicației, menționează că, ***** încă de la data de 29.10.24 a fost informată prin mesaj viber despre obligativitatea de a prezenta certificatul de educație continuă în medicină. Iar la 31.10.24 pe poșta electronică a dnei ***** și prin scrisoare recomandată a fost informată despre necesitatea prezentării certificatului de educație continuă în medicină și obligația de a informa administrația instituției despre motivul absenței de la serviciu. De asemenea, atât la data de 04.11.24 cât și la 07.11.24 a refuzat să semneze solicitările de a prezenta explicații scrise. Mai mult ca atât, ***** a ignorat în permanență solicitările de a prezenta explicații având un comportament de a se eschiva și tergiversa cât mai mult posibil. Astfel, acțiunile dnei ***** au fost interpretate ca refuz de a prezenta explicații.

Totodată, atenționează instanța că, încălcările disciplinare admise de către ***** pe parcursul lunii octombrie, noiembrie - lipsa nemotivată de la Cursurile de formare profesională, lipsa de la serviciu mai multe zile consecutiv, întârzierea sau plecarea nemotivată de la serviciu fără a anunța administrația instituției constituie încălcări grave, vădite ale disciplinei muncii. De la data de 22.10.24 până Ia 07.11.24, ***** practic nu a avut nici o zi lucrată complet conform graficului de lucru stabilit. De asemenea, pe parcursul anului 2024 pe numele dnei ***** au fost depuse mai multe plângeri din partea pacientelor referitor la comportamentul dumneaei și acordarea serviciilor medicale.

Aprecierea instanțe de judecată

Audiind participanții la proces, apreciind argumentele părților litigante întru susținerea pretențiilor formulate și obiecțiile înaintate, ținând cont de probatoriul administrat și legislația pertinentă, instanța de judecată consideră necesar de a respinge cererea de chemare în judecată reieșind din următoarele considerente.

Potrivit prevederilor art. 20 din Constituția Republicii Moldova, orice persoană are dreptul la satisfacție efectivă din partea instanțelor judecătorești competente împotriva actelor care violează drepturile, libertățile și interesele sale legitim.

În conformitate cu prevederile art.5 alin.(1) Cod de procedură civilă, orice persoană interesată este în drept să se adreseze în instanță judecătorească, în modul stabilit de lege, pentru a-și apăra drepturile încălcate sau contestate, libertățile și interesele legitime, pe când potrivit prevederilor art.166 alin.(l) același cod, oricine pretinde un drept împotriva unei alte persoane ori are un interes pentru constatarea existenței sau inexistenței unui drept trebuie să depună în instanța competentă o cerere de chemare în judecată.

Potrivit art.6 Cod de procedură civilă, statuează, că instanța judecătorească exercită apărarea drepturilor, libertăților și intereselor legitime prin somare la executarea unor obligații,

prin declararea existenței sau inexistenței unui raport juridic, prin constatarea unui fapt care are valoare juridică, prin alte modalități, prevăzute de lege.

Conform art.118 alin.(1), (3) din Codul de procedură civilă, fiecare parte trebuie să dovedească circumstanţele pe care le invocă drept temei al pretenţiilor şi obiecţiilor sale dacă legea nu dispune altfel. Circumstanţele care au importanţă pentru soluționarea justă a pricinii sânt determinate definitiv de instanţa judecătorească pornind de la pretențiile şi obiecţiile părţilor şi ale altor participanți la proces, precum și de la normele de drept material şi procedural ce urmează a fi aplicate.

Conform art. 121 din Codul de procedură civilă, instanța judecătorească reține spre examinare și cercetare numai probele pertinente care confirmă, combat ori pun la îndoială concluziile referitoare la existența sau inexistența de circumstanțe, importante pentru soluționarea justă a cazului, iar art. 122 din Codul de procedură civilă, prevede că, circumstanțele care, conform legii, trebuie confirmate prin anumite mijloace de probațiune nu pot fi dovedite cu nici un fel de alte mijloace probante. Admisibilitatea probelor se determină în conformitate cu legea în vigoare la momentul eliberării lor.

În conformitate cu dispozițiile art.239 Codul de procedură civilă, hotărârea judecătorească trebuie să fie legală și întemeiată. Instanța își întemeiază hotărârea numai pe circumstanțele constatate nemijlocit de instanță și pe probele cercetate în ședința de judecată.

Potrivit prevederilor art.240 alin.(1) Codul de procedură civilă, la deliberarea hotărârii, instanța judecătorească apreciază probele, determină circumstanțele care au importanță pentru soluționarea pricinii, care au fost sau nu stabilite, caracterul raportului juridic dintre părți, legea aplicabilă soluționării pricinii și admisibilitatea acțiunii, iar în conformitate cu exigențele alineatului (3) același articol, instanța judecătorească adoptă hotărârea în limitele pretențiilor înaintate de reclamant și în numele legii, în corespundere cu prevederile art.241 alin.(1) Codul de procedură civilă al RM.

Potrivit art. 10 alin.(2) lit. a) și b) Codul muncii, angajatorul este obligat să respecte legile și alte acte normative, clauzele contractului colectiv de muncă și ale convențiilor colective, să respecte clauzele contractelor individuale de muncă.

Iar conform art. 5 lit.o) Codul muncii, unul din principiile de bază ale reglementării raporturilor de muncă şi a altor raporturi legate nemijlocit de acestea, principii ce reies din normele dreptului internațional şi din cele ale Constituției Republicii Moldova, este obligația părților la contractele colective și individuale de muncă de a respecta clauzele contractuale, inclusiv dreptul angajatorului de a cere de la salariat îndeplinirea obligațiilor de muncă și manifestarea unei atitudini gospodărești față de bunurile angajatorului și, respectiv, dreptul salariatului de a cere de la angajator îndeplinirea obligațiilor față de salariați, respectarea legislației muncii și a altor acte ce conțin norme ale dreptului muncii.

La caz, se va remarca și faptul că potrivit art. 89 alin.(2) Codul muncii, la examinarea litigiului individual de muncă de către instanța de judecată, angajatorul este obligat să dovedească legalitatea și să indice temeiurile transferării sau eliberării din serviciu a salariatului. Astfel, în cazul soluționării litigiilor de muncă, sarcina probațiunii îi revine angajatorului care v-a fi obligat să dovedească temeinicia legalității acțiunilor sale, deci vinovăția acțiunilor angajatorului se prezumă, respectiv, ultimul v-a fi nevoit să probeze în instanță lipsa vinovăției.

Conform art. 210 alin.(3) Codul muncii, ordinul (dispoziţia, decizia, hotărîrea) de sancţionare poate fi contestat de salariat în instanţa de judecată în condiţiile art.355.

Potrivit art. 355 alin.(1) Codul muncii cererea privind soluţionarea litigiului individual de muncă se depune în instanţa de judecată: a) în termen de 3 luni de la data când salariatul a aflat

sau trebuia să afle despre încălcarea dreptului său; b) în termen de 3 ani de la data apariţiei dreptului respectiv al salariatului, în situaţia în care obiectul litigiului constă în plata unor drepturi salariale sau de altă natură, ce i se cuvin salariatului.

Având în vedere că reclamantul s-a adresat cu prezenta cerere de chemare în judecată la 7 februarie 2025, termenul prevăzut la art. 355 Codul muncii a fost respectat.

Conform art. 86 alin.(1) lit.h) Codul muncii, concedierea– desfacerea din inițiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum şi a celui pe durată determinată – se admite pentru următoarele motive: absenţa fără motive întemeiate de la lucru timp de cel puțin 4 ore consecutive (fără a ţine cont de pauza de masă) în timpul zilei de muncă. – în cazul salariaţilor cu durata zilnică a timpului de muncă de minim 8 ore pe zi, sau timp de cel puţin jumătate din durata zilnică a timpului de muncă – în cazul salariaţilor cu durata zilnică a timpului de muncă mai mică sau mai mare de 8 ore pe zi;

În ședința de judecată s-a constatat cu certitudine că ***** a fost angajată în calitate de medic ***** la CMF 9, IMSP AMT Ciocana.

La 28 noiembrie 2024, a fost emis ordinul nr.146-c cu privire la concedierea dnei ***** medic *****, în baza temeiul art.86 alin (1) lit. h) Codul Muncii.(f.d 19-25)

Nefiind de acord cu ordinul de concediere, reclamanta l-a contestat în instanță la data de 07 februarie 2025 solicitând anularea acestuia.

Astfel, la concedierea salariatului din motivul încălcării obligațiilor de muncă, instanța va verifica dacă la aplicarea sancțiunii disciplinare angajatorul a ținut cont de gravitatea abaterii disciplinare comise și de alte circumstanțe obiective, dacă a fost respectat termenul de aplicare a sancțiunii disciplinare, respectarea dispozițiilor art. 206-211 din Codul muncii al RM.

În conformitate cu art. 206 alin. (1) –(5) Codul muncii, pentru încălcarea disciplinei de muncă, angajatorul are dreptul să aplice faţă de salariat următoarele sancţiuni disciplinare: a) avertismentul; b) mustrarea; c) mustrarea aspră; d) concedierea (în temeiurile prevăzute la art.86 alin.(1) lit.g)-r)).

Legislaţia în vigoare poate prevedea pentru unele categorii de salariaţi şi alte sancţiuni disciplinare. Se interzice aplicarea amenzilor și altor sancţiuni pecuniare pentru încălcarea disciplinei de muncă. Pentru aceeaşi abatere disciplinară nu se poate aplica decît o singură sancţiune. La aplicarea sancţiunii disciplinare, angajatorul trebuie să ţină cont de gravitatea abaterii disciplinare comise şi de alte circumstanţe obiective.

Totodată prevederile art. 208 alin (1) Codul muncii prevede că până la aplicarea sancțiunii disciplinare angajatorul este obligat să ceară în scris salariatului o explicație scrisă privind fapta comisă. Explicaţia privind fapta comisă poate fi prezentată de către salariat în termen de 5 zile lucrătoare de la data solicitării. Refuzul de a prezenta explicaţia cerută se consemnează într-un proces-verbal semnat de un reprezentant al angajatorului şi un reprezentant al salariaţilor.

Potrivit înscrisurile anexate la materialele cauzei, rezultă că în conformitate cu Ordinul IMSP Asociația Medicală Teritorială Ciocana nr. 166-cm, din 24.09.2024, *****, medic *****, CMF nr. 9, IMSP AMT Ciocana, la cererea personală a fost delegată pentru frecventarea cursului de educație continuă în medicină și farmacie cu tematica ”Standardele de îngrijire în sarcină” desfășurat în perioada de la 30.09.2024 până la 09.10.2024 în cadrul USMF „Nicolae Testemițanu”.(f.d.54,55)

Din conținutul facturii de plată nr. EAS000425359 din 24.10.2024 pentru achitarea studiilor de perfecționare prezentată de către Universitatea de Stat de Medicină și Farmacie „Nicolae Testemițanu”, se atestă că numele dnei ***** nu se regăsește.(f.d 56)

Prin scrisoarea nr. 03-4521 din 30 octombrie 2024, USMF „Nicolae Testemițanu”, a informat că ***** care a fost programată la cursul de EMC cu tematica ”Standardele de îngrijire în sarcină” realizat în perioada de la 30.09.2024- 09.10.2024 în cadrul USMF „Nicolae Testemițanu” nu s-a prezentat și nu a frecventat cursul respectiv.(f.d.58)

Potrivit înscrisurile anexate la materialele cauzei, rezultă că, în perioada 30.09.2024-09.10.2024 reclamanta nu s-a prezentat la locul de muncă și nici nu a informat administrația instituției CMF nr. 9, IMSP AMT Ciocana despre motivul lipsei, dar nici nu a prezentat nici un document care justifică absența de la cursuri.

Potrivit procesului verbal privind constatarea faptului lipsei de la locul de muncă din 22 octombrie 2024, s-a constatat că salariatul *****, ***** care activează în subdiviziunea CMF nr. 9 instituția ÎMSP AMT Ciocana a lipsit nemotivat pe data de 22 octombrie 2024 de la orele 08.00 pînă la 11.50 de la locul de muncă, ulterior la 12.10 fără a informa administrația a părăsit biroul de lucru și până la 13.15 (finisarea orelor de lucru) nu a revenit la sarviciu(f.d 65)

Prin demersul managerului CMF nr. 9, *****, a informat directorul IMSP AMT Ciocana că la data de 22.10.2024, ***** a încălcat disciplina de muncă, privind abaterea de la programul de lucru. Conform programului de lucru aprobat prin semnătura personală a Lilianei Ciobanu sunt stabilite orele de muncă de la 08.00 până la 13.15.

La ora 10.20 a fost contactată prin telefon de către asistenta medicală superioară, Brad Valentina pentru aflarea pricinii absenței de la serviciu. ***** i-a spus că se află la locul de muncă. La acel moment infirmiera a descuiat biroul medicului ***** și în birou nu era nimeni.

***** s-a prezentat la serviciu la 11.50.

În jurul orei 12.00, telefonic ***** a invitat-o pe ***** în biroul său, pentru a explica motivul absenței de la serviciu, dar dumneaei a refuzat să se prezinte. La întrebarea „care a fost motivul absenței de la serviciu?” dumneaei a răspuns „poate persoana este cu febră, care e problema”. Ulterior la orele 12.10 fără explicației a părăsit biroul său de lucru , plecând acasă. Pînă la ora 13.15.nu a a revenit la serviciu. Solicită aplicarea măsurilor administrative către ***** în scopul excluderii plângerilor din partea populației din sector.(f.d. 64)

Corespunzător instanța notează că prin demersul întocmit de către managerul CMF nr. 9, *****, se informează directorul IMSP AMT Ciocana, că *****, medic ***** în data de 23.10.2024 nu s-a prezentat la serviciu, fără a informa motivul absenței. La apelurile telefonice nu a răspuns.(f.d. 66)

Prin nota informativă întocmită de către registratorul medical Tataru Elena se comunică că *****, medic ***** în data de 23.10.2024 nu s-a prezentat la serviciu, fără a anunța motivul. Pacientele programate în această zi pentru consultație s-au prezentat la timpul programat. (f.d 67)

Prin demersul întocmit de către managerul CMF nr. 9 ***** se informează directorul IMSP AMT Ciocana, că *****, medic ***** în data de 24.10.2024 s-a prezentat la serviciu. În jurul orelor 10.00 a cerut explicații cu privire la timpul absentat de la serviciu în data de 22.10.2024 și absența de la serviciu în ziua de 23.10.2024, la care ferm a răspuns că în data de 23.10.2024 s-a aflat la serviciu. Personalul medical de la registratură cât și pacientele programate pentru 23.10.2024 pot confirma absența dnei ***** de la serviciu. În data de 24.10.2024 la ora 12.00 a părăsit locul de muncă fără a informa personalul de la registratură sau managerul instituției. În această zi la serviciu nu a revenit.(f.d. 69)

Prin demersul întocmit de către managerul CMF nr. 9 ***** se informează directorul IMSP AMT Ciocana, că *****, medic ***** în data de 25.10.2024 nu s-a prezentat la serviciu, fără a informa motivul absenței. La apelurile telefonice nu a răspuns.(f.d.70)

La fel se mai reține că prin demersurile întocmite de către managerul CMF nr. 9 ***** se informează directorul IMSP AMT Ciocana, că *****, medic ***** în zilele de 28.10.2024-01.11.2024 nu s-a prezentat la serviciu, fără a informa motivul absenței. La apelurile telefonice nu a răspuns.(f.d.71-75)

Din conținutul notei informative întocmite de către specialistul serviciului personal se atestă că la 29 octombrie 2024 *****, medic ***** a fost contactată telefonic (tel. *****) la apel ***** nu a răspuns. Totodată la ora 14.45 printr-un mesaj prin ”viber” a informat-o despre obligativitatea de a prezenta certificatul de educație continuă în medicină în copie însoțit de original. Mesajul a fost însoțit de solicitarea privind confirmarea recepționării mesajului. ***** nu a confirmat recepționarea mesajului în mod direct, însă mesajul a fost deschis (citit) confirmat prin statutul de vizualizare „citit” în conformitate cu poza anexă ” capture de ecran ” cu ora 15:24 la data de 29 octombrie 2024. De asemenea, la 31.10.2024 pe adresa electronică a dnei ***** (*****) și prin scrisoare recomandată la adresa de domiciliu mun. Chișinău str. Pietrarilor 10/3 ap 18 a fost expediată scrisoarea nr. 70/24 din 30.10.2024 prin care a fost informată despre necesitatea prezentării certificatului de educație continuă în medicină și obligația de a informa administrația instituției despre motivul absentei de la serviciu. (f.d. 59-63)

Prin nota informativă din 1 noiembrie 2024 se menționează că până în prezent nu a primit nici un fel de justificare privind participarea la orele cursului de formare profesională pentru perioada 30.09.2024-09.10.2024 și explicații privind absența de la serviciu.

Prin demersul din 4 noiembrie 2024 întocmit de către managerul CMF nr. 9, *****, se informează directorul IMSP AMT Ciocana, că *****, medic ***** în data de 4 noiembrie 2024 ora 12.20 a părăsit locul de muncă fără a informa motivul.(f.d 76)

Din conținutul demersului nominalizat rezultă că la 04.11.2024, în jurul orei 11.40 ***** împreună cu asistenta medicală ***** i-au prezentat dnei ***** Ordinul IMSP AMT Ciocana nr. 111 din 04.11.2024 „cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare” pentru a confirma prin semnătură comunicarea ordinului și i-au înmânat solicitarea de a prezenta explicații în scris referitor la abaterile disciplinare. ***** a primit ordinul și solicitarea de a prezenta explicații, dar a spus să revină către ora 13.00 pentru a avea timp să facă cunoștință. La ora 12.20 când dl ***** și dna ***** au revenit în biroul dnei *****, însă biroul era încuiat. Registratorul medical, dna Slivca Valentina, a confirmat că, dna ***** a plecat de la serviciu, fără să informeze motivul.

Prin nota informativă Registratorul medical, Slivca Valentina a informat că ***** medic ***** a plecat de la serviciu astăzi în data de 4.11.2024 la ora 12.10 fără a informa motivul (f.d. 77)

Potrivit procesului verbal privind constatarea faptului refuzului salariatului de a confirma prin semnătură comunicarea solicitării de a prezenta explicații în scris cu privire la lipsa de la serviciu din 4 noiembrie 2024 s-a confirmat că *****, medic ***** a refuzat categoric să confirme prin semnătură comunicarea solicitării de a prezenta în scris explicații cu privire la lipsa de la serviciu în data de 4.11.2024 (f.d 79)

Prin Ordinul nr. 113 din 04.11.2024 s-a dispus crearea grupului de lucru întru efectuarea anchetei de serviciu pentru stabilirea și elucidarea abaterilor disciplinare admise de către *****. Grupul de lucru va efectua ancheta de serviciu în perioada 04.11.2024-15.11.2024.(f.d 91-92)

Prin demersul întocmit de către managerul CMF nr. 9, *****, se informează că la 05.11.2024 ***** nu s-a prezentat la serviciu fără a informa motivul absenței. La apelurile telefonice nu a răspuns. Pentru orele 09.00, a fost programată pentru consultație o pacientă, care s-a prezentat la timpul stabilit.(f.d. 80-81).

Prin demersul întocmit de către managerul CMF nr. 9, *****, se informează că la 07.11.24, ***** s-a prezentat la serviciu la ora 09.20. În jurul orei 11.30 a părăsit locul de muncă fără a informa administrația. Conform programului de lucru, semnat, sunt stipulate orele de muncă de luni până vineri de la 08.00 până la 13.15 (f.d 82)

Tot la 7 noiembrie 2024 a fost întocmit procesul verbal privind constatarea faptului refuzului salariatului de a confirma prin semnătură comunicarea solicitării de a prezenta explicații în scris cu privire la lipsa de la serviciu în data de 5 noiembrie 2024, potrivit căruia ***** a refuzat categoric să confirme prin semnătură comunicarea solicitării (f.d. 83-84)

Prin nota din 8 noiembrie 2024 se informează că ***** în jurul orelor 10.20 a părăsit locul de muncă fără a informa motivul.(f.d. 85)

Prin notele anexate se atestă că în zilele de 11, 12 și 13 noiembrie 2024 ***** nu s-a prezentat la serviciu, despre motivul absenței nu a informat administrația. La data de 12 noiembrie la medicul ***** au fost programate 2 paciente care s-au prezentat la timpul stabilit.(f.d. 86-90)

Prin Ordinul nr. 118 din 11.11.2024 a fost suspendată de la 11.11.2024 perioada anchetei de serviciu aprobată prin ordinul nr. 113 din 04.11.2024 cu privire la cererea grupului de lucru, privind inițierea anchetei de serviciu" până la revenirea dumneaei la serviciu. (f.d 93)

Prin hotărîrea din 28 noiembrie 2024 emisă în baza anchetei de serviciu s-a constatat că *****, medic obstrician ***** CMF nr.9, prin comportamentul iresponsabil față de obligațiunile de serviciu și disciplina muncii, a încălcat prevederile: Codului Muncii al R.M. (art. 9, al. 2, lit. a) d) g^1) „Salariatul este obligat: a) să-și îndeplinească conștiincios obligațiile de muncă prevăzute de contractul individual de muncă; d) să respecte disciplina muncii; g^1) să informeze de îndată angajatorul sau conducătorul nemijlocit despre imposibilitatea de a se prezenta la-serviciu și să prezinte, termen de 5 zile lucrătoare după reluarea activității de muncă, documentele care justifică absența; Legea nr. 264 din 27.10.2005 cu privire la exercitarea profesiunii de medic (art. 17 alin. (1), li.b), lit i): „Medicul este obligat: b) să-și perfecționeze în permanență cunoștințele profesionale; i) să cunoască și să exercite în permanență atribuțiile de serviciu; Contractului individual de muncă nr. 29/17 din 02.02.2017 încheiat cu dna *****, pct. 4.2 „In baza prezentului contract salariatul se obligă: lit. b) a îndeplini conștiincios obligațiile sale de muncă, lit. c) a respecta legislația muncii și alte acte normative, Statutul instituției, Regulamentul de ordine internă a instituției, dispozițiile de ordin intern ale administrației, disciplina muncii, respectarea normelor deontologice, a principiilor și normelor de conduită obligatorie pentru personalul angajat în sistemul asistenței medicale'," pct. 5.5 „Regimul de muncă: conform ordinii interne de muncă și graficului aprobat la instituție"; Graficul de lucru pentru luna octombrie, noiembrie 2024 semnat de către *****, prin care a fost stabilit programul de lucru de luni până vineri de la 08.00-13.15, Regulamentul intern al instituției aprobat prin Ordinul IMSP AMT Ciocana nr. 25 din 31.01.2023 (pct. 3.2.2) "Salariatul este obligat: Să îndeplinească conștiincios obligațiunile sale de muncă; pct. 3.2.3 Să respecte cerințele regulamentului intern al instituției, dispozițiile de ordin intern ale administrației; pct. 3.2.4 Să respecte disciplina muncii "; Codul de Etică și Conduită al angajaților din cadrul IMSP AMT Ciocana, aprobat prin Ordinul IMSP AMT Ciocana nr. 36 din 24.02.2023, pct. 18. lit. b), d) „Pentru îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, angajații își asumă resposabilitatea personală fiind obligați: b) Să respecte prevederile legale, ordinele interne, precum și normele profesionale specifice activității desfășurate; (f.d. 98-102)

Potrivit înscrisurile anexate la materialele cauzei, rezultă că, până la 11.11.2024 ***** nu a prezentat nici o dovadă care justifică lipsa de la cursurile de formare profesională pe perioada

30.09-09.10.2024, lipsa de la serviciu la data de 23.10.2024, de la 25.10.2024 până la 01.11.2024, la 05.11.2024, întârzierea sau plecarea nemotivată de la serviciu. De asemenea nu a prezentat nici o explicație referitor la abaterile disciplinare admise pe parcursul lunii octombrie, noiembrie.

În cazul dat instanța menționează că reprezentatul pârâtului a executat obligația de a dovedi legalitatea și temeiurile eliberării salariatului, conform sarcinii prevăzute de probațiune instituite de art.118 alin (1) CPC și art.89 alin (2) Codul muncii, reprezentatul pârâtului a prezentat probe prin care să dovedească faptul că a asigurat salariatul de a e expuse asupra celor încriminate. Totodată a efectuat o anchetă de serviciu, în cadrul căruia s-a stabilit toate circumstanțele obiective în care a fost comisă abaterea disciplinară.

Totodată și practica Curții Europene a Drepturilor Omului, indică că până la aplicarea sancțiunilor disciplinare salariatului, angajatorul are obligația de a respecta cu strictețe procedura instituită de lege, iar orice derogare de la aceasta este inadmisibilă.

La caz instanța nu poate lua în considerație alegațiile reclamantului precum, că angajatorul a încălcat dreptul reclamantului de depune explicații în 5 zile referitor la absențele de la serviciu, or după cum rezultă din înscrisurile anexate la materialele cauzei la 29 octombrie 2024 la numărul de telefon al reclamantei prin aplicația ”viber” a fost expediată solicitarea privind prezentarea certificatului de educație continua în medicină însă deși a fost recepționat mesajul nu s-a prezentat informație la sediul angajatorului.

Totodată la 31 octombrie 2024 prin intermediul poștei electronice deținute de către reclamantă a fost expediată solicitarea nr. 70/24 din 30.10.2024 cu privire la informarea administrației despre motivul absenței de la serviciu. La fel în solicitare fiind indicat că din data de 25.10.2024 ***** nu se prezintă la serviciu, inclusiv și la 23.10.2024 a lipsit de la serviciu fără a informa administrația instituției despre motivele absenței.

Ulterior, repetat s-a solicitat prezentarea explicațiilor scrise referitor la lipsa de la serviciu la data de 23.10.2024 , 25.10.2024 pînă la 01.11.2024.

Ca urmare se reține că deși partea reclamantă a prezentat un înscris (copia certificatului de concediu medical, f.d.17) din care rezultă că în perioada 8 noiembrie 2024- 28.11.2024 s-a aflat în concediul medical, totuși termenul de 5 zile de prezentare a explicațiilor a fost respectat de către angajator.

Or, înscrisurile (demersurile, notele informative și procesele verbale întocmite de către reprezentanții angajatorului, membrii grupului de lucru pentru efectuarea anchetei de serviciu) denotă comportamentul angajatei ***** în refuzul de a semna actele, confirma recepționarea mesajelor expediate și solicitările de a prezenta explicații referitor la absențele de la lucru din data de 23.10.2024, precum și de la 25.10.2024 pînă la 01.11.2024.

Astfel, nu poate fi invocat drept temei de anulare a ordinului de concediere nr. 146-c din 28 noiembrie 2024, nerespectarea termenului de 5 zile pentru prezentarea explicațiilor, deoarece materialele cauzei demonstrează contrariu.

În speță instanța ține să sublinieze că deși a fost recepționată informația, ***** nu a prezentat la sediul angajatorului careva explicații scrise referitor la cauza absenței de la locul de muncă în perioada solicitată, prin urmare, instituția și-a rezervat dreptul de a o concedia în baza art. 86 alin.(1) lit. h) codul muncii.(f.d. 60)

Prin urmare, instanța de judecată constată că angajatorul a respectat cerința imperativă prevăzută expres de art.208 din Codul muncii privind solicitarea unei explicații scrise salariatului înainte de aplicarea sancțiunii disciplinare, or la materialele cauzei au fost prezentate dovezi concludente că Asociația Medicală Teritorială Ciocana a informat salariata ***** despre

presupusele abateri (absența de la locul de muncă) și că i s-a oferit posibilitatea de a se apăra, aspect esențial în orice procedură disciplinară conform principiilor dreptului muncii și garanțiilor procedurale minime.

La fel, instanța reiterează că administrația Asociației Medicale Teritoriale Ciocana a respectat în totalmente procedurile impuse de lege în situația de absență de la serviciu, comunicând și avizând reclamanta despre procedurile care derulează, consecințele neprezentării informației în acest sens, oferindu-i termen pentru aceasta, însă solicitarea a rămas neexecutată de către angajat.

În același timp, instanța de judecată relevă că, atât în cadrul procesului de judecată, cât și la materialele cauzei civile, partea reclamantă nu a putut explica și prezenta vreun înscris care ar argumenta lipsa acesteia de la locul de muncă în perioada 30.09-09.10.2024, lipsa de la serviciu în ziua de 23.10.2024, precum și în perioada de la 25.10.2025 până la 01.11.2024, situație care își găsește reglementare juridică în prevederile art.86 alin.(1) lit. h) Codul muncii și care a constituit temei de emitere a ordinului de concediere, or potrivit normei juridice date, concedierea reprezintă desfacerea din inițiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum și a celui pe durată determinată, ceea ce se admite pentru absența fără motive întemeiate de la lucru timp de 4 ore consecutive (fără a ţine cont de pauza de masă) în timpul zilei de muncă.

Mai mult ca atât, se reține prevederile art. 95 alin (1-2) din Codul muncii, potrivit cărora timpul de muncă reprezintă timpul pe care salariatul, în conformitate cu regulamentul intern al unităţii, cu contractul individual şi cu cel colectiv de muncă, îl foloseşte pentru îndeplinirea obligaţiilor de muncă. Durata normală a timpului de muncă al salariaţilor din unităţi nu poate depăşi 40 de ore pe săptămână.

Potrivit graficului de lucru, salariata ***** avea stabilite orele de muncă de la 08.00 până la 13.15.

Constatând toate cele relatate supra, instanța de judecată conchide că, argumentele părții reclamante precum că acțiunile administrației Asociației Medicale Teritoriale Ciocana contravin normelor legale nu și-au găsit justificare în conținutul materialelor cauzei, or cele indicate în conținutul cererii de chemare în judecată sunt neîntemeiate, prin urmare pretenția privind anularea ordinului nr 146-c din 28 noiembrie 2024 cu privire la încetarea contractului individual de muncă nr 29 din 02.02.2017 în temeiul art. 86 alin. (1) lit. h) din Codul muncii urmează a fi respinsă ca neîntemeiată

Mai mult ca atât probațiunea constă în activitățile procesuale și procedurale prin care părțile și alte persoane implicate în proces, stabilesc prin mijloace prevăzute de lege, elementele de fapt necesare pentru constatarea faptelor și împrejurărilor ce formează obiectul probațiunii. De altfel, prin sarcina probațiunii se înțelege obligația procesuală ce revine participanților de a dovedi împrejurările care formează obiectul probațiunii. Cel care formulează o pretenție trebuie să o și dovedească, să aducă proba viciului, prejudiciului și a legăturii cauzale dintre ele.

În speța dată, instanța constată că, ordinul cu privire la concedierea din funcție nr 146-c din 28 noiembrie 2024 a fost emis cu respectarea prevederilor art. 208 Codul muncii, astfel reținând din cele expuse instanța va respinge solicitarea privind anularea ordinului cu privire la concedierea din funcție nr. 146-c din 28 noiembrie 2024.

Subsecvent, deoarece restul pretențiilor privind restabilirea în funcție, încasarea salariului pentru absență forțată de la muncă începând cu data de 28 noiembrie 2024, încasarea prejudiciului moral precum și cheltuielilor de judecată derivă din cerința de anulare a ordinului

de concediere și restabilirea în funcția anterior deținută, fiind subsecvente acestei pretenții, instanța conchide despre respingerea integrală a acțiunii.

Totodată, instanța de judecată reține că, conform art.6 alin.(1) din CEDO, orice persoană are dreptul la judecarea în mod echitabil, în mod public şi într-un termen rezonabil a cauzei sale, de către o instanţă independentă şi imparţială, instituită de lege, care va hotărî, fie asupra încălcării drepturilor sale cu caracter civil, fie asupra temeiniciei oricărei acuzaţii în materie penală îndreptate împotriva sa.

Drept rezultat al aprecierii probelor, instanţa judecătorească este obligată să reflecte în hotărâre motivele concluziilor sale privind admiterea unor probe şi respingerea altor probe, precum şi argumentarea preferinţei unor probe faţă de altele.

În sensul dezbaterii argumentelor invocate în cadrul ședinței de judecată, instanța consideră relevant avizul nr. 11 al Consiliului Consultativ al Judecătorilor Europeni în atenţia Comitetului de Miniştri al Consiliului Europei privind calitatea hotărârilor judecătoreşti, în care se menţionează că, obligaţia instanţelor de a-şi motiva hotărârile nu trebuie înţeleasă ca necesitând un răspuns la fiecare argument invocat în sprijinul unui mijloc de apărare ridicat. Întinderea acestei obligaţii poate varia in funcţie de natura hotărârii. În conformitate cu jurisprudenţa Curţii Europene a Drepturilor Omului, întinderea motivării depinde de diversitatea mijloacelor pe care o parte le poate ridica în instanţă, precum şi de prevederile legale, de obiceiuri, de principiile doctrinale şi de practicile diferite privind prezentarea si redactarea sentinţelor şi hotărârilor în diferite state. Pentru a răspunde cerinţelor procesului echitabil, motivarea ar trebui să evidenţieze că judecătorul a examinat cu adevărat chestiunile esenţiale ce i-au fost prezentate.

În opinia instanței, argumentele din cererea de chemare în judecată nu şi-au găsit confirmare în raport cu probele prezentate, şi nu a fost constatat nici un temei relevant pentru anularea ordinului de concediere, restabilirea în funcție, încasarea salariului pentru perioada lipsei forțate de la lucru, încasarea prejudiciului moral și cheltuielilor de judecată.

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

h o t ă r ă ş t e:

Cererea de chemare în judecată înaintată de ***** către IMSP „Asociația Medicală Teritorială Ciocana” privind anularea ordinului cu privire concediere, restabilirea în funcție, încasarea salariului pentru perioadă de absență forțată de la muncă, repararea prejudiciului moral și încasarea cheltuielilor de judecată, se respinge ca neîntemeiată.

Hotărîrea este cu drept de atac în ordine de apel la Curtea de Apel Centru în termen de 30 zile, prin intermediul Judecătoriei Chişinău (sediul centru).

Preşedintele şedinţei
Judecătorul Octavian Dvornic