Dosarul nr.2-11604/24
2-24096826-12-2-29082024-1

H O T Ă R Â R E
În numele Legii

02.07.2025 mun.Chişinău

Judecătoria Chişinău, sediul Centru,
Instanța de judecată în componența:
Preşedinte de şedinţă, judecător Liudmila Holevițcaia,
Grefier Cristina Verlan,

examinând în ședința de judecată publică cauza civilă intentată la acțiunea reclamantei Ciobanu Liliana împotriva Instituției Medico-Sanitare Publice Asociația Medicală Teritorială Ciocana privind anularea în parte a ordinului,

c o n s t a t ă:

Argumentele părții reclamante

Reclamantă – Ciobanu Liliana, la 25 august 2024, prin avocatul Vadim Ciobanu, împuternicit în baza mandatului avocațial seria MA nr.*****din 20.08.2024, a depus cerere de chemare în judecată împotriva potriva Instituției Medico-Sanitare Publice ”Asociația Medicală Teritorială Ciocana”, formulând următoarele cerințe:

- anularea pct.3 din ordinul I.M.S.P. „Asociația Medicală Teritorială Ciocana” nr.*****din 02.08.2024 „Cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare”, prin care Lilianei Ciobanu, *****, CMF nr.9, i s-a aplicat sancțiunea disciplinară – avertisment;
- încasarea din contul I.M.S.P. „Asociația Medicală Teritorială Ciocana”, IDNO 1003600152743 în beneficiul Ciobanu Lilianei *****, născută la *****, IDNP ***** cheltuielile de asistență juridică în mărime dc 10.000 (zece mii) lei;

În argumentarea acțiunii depuse partea reclamantă a invocat că, în fapt, reclamanta Liliana Ciobanu, începând cu ***** activează în funcție de ***** în cadrul I.M.S.P. „Asociația Medicală Teritorială Ciocana”.

Potrivit pct.3 din ordinul I.M.S.P. „Asociația Medicală Teritorială Ciocana” nr.*****din 02.08.2024, s-a dispus: pentru neîndeplinirea obligațiilor de funcție, neacordarea asistenței medicale nemotivat pacientelor programate pentru consultație, admiterea unui comportament necorespunzător lucrătorului medical în raport cu pacienții și în scopul neadmiterii situațiilor similare, se aplică sancțiune disciplinară dnei Liliana Ciobanii, *****, CMF nr.9 - avertisment.

Reclamanta consideră că pct.3 din ordinul I.M.S.P. „Asociația Medicală Teritorială Ciocana” nr.*****din 02.08.2024, este neîntemeiat, ilegal și pasibil anulării, din următoarele considerente.

Potrivit art.20 alin.(1) 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 legitime.

Iar conform art.16 alin.(2) din Constituția Republicii Moldova, toți cetățenii Republicii Moldova sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără deosebire de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie, sex, opinie, apartenență politică, avere sau de origine socială.

În acord cu prevederile art.5 din Codul de procedură civilă, orice persoană interesată este

în drept să se adreseze în instanța de judecată în modul stabilit de lege, pentru a-și apăra drepturile încălcate sau contestate, libertățile și interesele legitime.

Potrivit art.5 lit.lit.e), g), m) și n) din Codul muncii, principiile de bază ale reglementării raporturilor de muncă și a altor raporturi legate nemijlocit de acestea, principii ce reies din normele dreptului internațional și din cele ale Constituției Republicii Moldova, sunt următoarele: egalitatea în drepturi și în posibilități a salariaților; asigurarea egalității salariaților, fără nici o discriminare, Ia avansare în serviciu, luându-se în considerare productivitatea muncii, calificarea și vechimea în muncă în specialitate, precum și la formare profesională, reciclare și perfecționare; asigurarea dreptului fiecărui salariat la apărarea drepturilor și libertăților sale de muncă, inclusiv prin sesizarea organelor de supraveghere și control, a organelor de jurisdicție a muncii; asigurarea dreptului la soluționarea litigiilor individuale de muncă și a conflictelor colective de muncă, precum și a dreptului la grevă, în modul stabilit de prezentul cod și de alte acte normative.

În conformitate cu prevederile art.8 alin.(1) din Codul muncii, în cadrul raporturilor de muncă acționează principiul egalității în drepturi a tuturor salariaților. Orice discriminare, directă sau indirectă, a salariatului pe criterii de sex, vârstă, rasă, culoare a pielii, etnic, religie, opțiune politică, origine socială, domiciliu, dizabilitate, infectare cu HIV/SIDA, apartenență sau activitate sindicală, precum și pe alte criterii nelegate de calitățile sale profesionale, este interzisă.

Potrivit art.9 alin.(1) lit.1), m) și n) și alin.(2) lit.a), d), d^2), e) și i) din Codul muncii, salariatul are dreptul: la apărare, prin metode neinterzise de lege, a drepturilor sale de muncă, a libertăților și intereselor sale legitime; la soluționarea litigiilor individuale de muncă și a conflictelor colective de muncă, inclusiv dreptul la grevă, în modul stabilit de prezentul cod și de alte acte normative; la repararea prejudiciului material și a celui moral cauzat în legătură cu îndeplinirea obligațiilor de muncă, în modul stabilit de prezentul cod și de alte acte normative. Salariatul este obligat să-și îndeplinească conștiincios obligațiile de muncă prevăzute de contractul individual de muncă; să respecte disciplina muncii; să respecte dreptul la demnitate în muncă al celorlalți salariați și să respecte cerințele de securitatea și sănătatea în muncă; să îndeplinească alte obligații prevăzute de legislația în vigoare, de-contractul colectiv de muncă și de convențiile colective.

În conformitate cu prevederile art.10 alin.(2) lit.f^1), f^2) și f^6) din Codul muncii, angajatorul este obligat să asigure egalitatea de șanse și de tratament tuturor persoanelor la angajare potrivit profesiei, la orientare și formare profesională, la promovare în serviciu, fără nici un fel de discriminare; să aplice aceleași criterii de evaluare a calității muncii, de sancționare și de concediere și să asigure respectarea demnității în muncă a salariaților.

În acord cu prevederile art.354 din Codul muncii, se consideră litigii individuale de muncă divergențele dintre salariat și angajator privind: a) încheierea contractului individual de muncă; b)executarea, modificarea și suspendarea contractului individual de muncă; c) încetarea și nulitatea, parțială sau totală, a contractului individual de muncă; d) plata despăgubirilor în cazul neîndeplinirii sau îndeplinirii necorespunzătoare a obligațiilor de către una din părțile contractului individual de muncă; e) rezultatele concursului; f) anularea ordinului (dispoziției, deciziei, hotărârii) de angajare în serviciu, emis conform art.65 alin.(l); h) alte probleme ce decurg din raporturile individuale de muncă.

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

Potrivit art.201 din Codul muncii, disciplina muncii reprezintă obligația tuturor salariaților de a se subordona unor reguli de comportare stabilite în conformitate cu prezentul cod, cu alte acte normative, cu convențiile colective, cu contractele colective și cu cele individuale de muncă, precum și cu actele normative la nivel de unitate, inclusiv cu regulamentul intern al unității, dacă este elaborat și aprobat de angajator.

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

Legislația în vigoare poate prevedea pentru unele categorii de salariați și alte sancțiuni disciplinare.

Se interzice aplicarea amenzilor și altor sancțiuni pecuniare pentru încălcarea disciplinei de muncă.

Pentru aceeași abatere disciplinară nu se poate aplica decât o singură sancțiune.

La aplicarea sancțiunii disciplinare, angajatorul trebuie să țină cont de gravitatea abaterii disciplinare comise și de alte circumstanțe obiective.

Conform art.208 din Codul muncii, până la aplicarea sancțiunii disciplinare, angajatorul este obligat să ceară în scris salariatului o explicație scrisă privind fapta comisă. Explicația privind fapta comisă poate fi prezentată de către salariat în termen de 5 zile lucrătoare de la data solicitării. Refuzul de a prezenta explicația cerută se consemnează întru-un proces-verbal semnat de un reprezentat al angajatorului și un reprezentant al salariaților.

În funcție de gravitatea faptei comise de salariat, angajatorul este în drept să organizeze și o anchetă de serviciu, a cărei durată nu poate depăși o lună. în cadrul anchetei, salariatul are dreptul să-și explice atitudinea și să prezinte persoanei abilitate cu efectuarea anchetei toate probele și justificările pe care le consideră necesare.

Iar art.209 din Codul muncii stipulează că, sancțiunea disciplinară se aplică, de regulă, imediat după constatarea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de o lună din ziua constatării ei, fără a lua în calcul timpul aflării salariatului în concediul anual de odihnă, în concediul de studii sau în concediul medical. Sancțiunea disciplinară nu poate fi aplicată după expirarea a 6 luni din ziua comiterii abaterii disciplinare, iar în urma reviziei sau a controlului activității economico-financiare - după expirarea a 2 ani de la data comiterii. În termenele indicate nu se include durata desfășurării procedurii penale.

Potrivit art.210 din Codul muncii, sancțiunea disciplinară se aplică prin ordin (dispoziție, decizie, hotărâre), în care se indică în mod obligatoriu: a) temeiurile de fapt și de drept ale aplicării sancțiunii; b) termenul în care sancțiunea poate fi contestată; c) organul în care sancțiunea poate fi contestată.

Mai menționează că, ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) de sancționare, cu excepția sancțiunii disciplinare sub formă de concediere conform art.206 alin.(1) lit.d) care se aplică cu respectarea art.*****alin.(3), se comunică salariatului, sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepționării/înștiințării, în termen de cel mult 5 zile lucrătoare de la data emiterii, iar în cazul în care acesta activează într-o subdiviziune interioară a unității (filială, reprezentanță, serviciu desconcentrat etc.) aflate în altă localitate - în termen de cel mult 15 zile lucrătoare și produce efecte de la data comunicării. Refuzul salariatului de a confirma prin semnătură comunicarea ordinului se fixează într-un proces-verbal semnat de un reprezentant al angajatorului și un reprezentant al salariaților.

Ordinul(dispoziția, decizia, hotărârea) de sancționare poate fi contestat de salariat în instanța de judecată în condițiile art.355.

În corespundere cu art.355 alin.(l)-(5) din Codul muncii, cererea privind soluționarea litigiului individual de muncă se depune în instanța 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 apariție dreptului respectiv al salariatului în situația în care obiectul litigiului constă în plata unor drepturi salariale sau de altă natură, ce i se cuvin salariatului.

Cererile depuse cu omiterea, din motive întemeiate, a termenelor prevăzute la alin.(1) pot fi repuse în termen de instanța de judecată.

Instanța de judecată va convoca părțile litigiului în timp de 10 zile lucrătoare de la data înregistrării cererii.

Instanța de judecată va examina cererea de soluționare a litigiului individual de muncă în termen de cel mult 30 de zile lucrătoare de la data înregistrării acesteia și va emite o hotărâre cu drept de atac conform Codului de procedură civilă.

Instanța de judecată va remite hotărârea sa părților în termen de 3 zile lucrătoare de la data emiterii.

În debut, reclamanta va indica la motivele de facto, care au stat la baza adoptării ordinului contestat.

Astfel, urmează de reținut că reclamanta Liliana Ciobanu în cadrul activității la locul de muncă a avut o poziție civică (opinie) contrară cu directorul *****, din cauza că ultima ar fi fost numită și se află ilegal în funcția de director al I.M.S.P. „Asociația Medicală Teritorială Ciocana", iar prin intermediul avocatului Vadim Ciobanu a sesizat organele competente în acest sens.

Așadar, începând cu 22.06.2019 avocatul reclamantei a înregistrat mai multe sesizări în adresa Guvernului, Parlamentului, Consiliului municipal Chișinău, Primăriei municipiului Chișinău, privitor la numirea și aflarea ilegală în funcție de director al I.M.S.P. „Asociația Medicală Teritorială Ciocana" a Minodorei Tizu.

Ca rezultat a acestor sesizări, prin demersul Primăriei municipiului Chișinău nr.02-118/836 din 28.06.2019, la 01.07.2019 ***** a fost preavizată în legătură cu încetarea contractului de muncă în conformitate cu prevederile art.82 lit.i) din Codul muncii, însă ulterior din cauza că la 04.07.2019 Primarul General - interimar a fost demis din funcție, nu a mai fost emisă dispoziție de încetare a contractului de muncă cu ***** și ultima a continuat să activeze.

Mai mult ca atât, la 06.08.2019, avocatul reclamantei a mai înregistrat un denunț privind acțiunile de corupție admise de reprezentanții Primăriei municipiului Chișinău, pentru a nu fi semnată dispoziția de încetare a contractului individual de muncă cu directorul I.M.S.P. „Asociația Medicală Teritorială Ciocana" *****.

Ca rezultat la indicațiile verbale ale administrației I.M.S.P. „Asociația Medicală Teritorială Ciocana" reclamantei Liliana Ciobanu au început să-i fie create diferite impedimente în activitatea de serviciu, cu scopul ca reclamanta să demisioneze de la locul de muncă, chiar fiindu-i transmise mesaje precum că mai bine ar pleca de bună voie de la locul de muncă, deoarece în situația în care au fost scrise cererile și plângerile menționate mai sus referitor la *****, ultima nu o dorește în colectiv.

În anul 2023 acțiunile pârâtului au ajuns la limită absurdului, iar reclamanta Liliana Ciobanu a fost concediată ilegal de la locul de muncă, prin desfacerea contractului individual de muncă, în temeiul art.86 alin.(1) lit.g) din Codul muncii.

Reclamanta a contestat în instanța de judecată ordinele de sancționare emise în anul 2023, iar prin hotărârea Judecătoriei Chișinău, sediul Centru din 03.05.2024, ordinele de sancționare disciplinară au fost anulate și s-a dispus restabilirea Lilianei Ciobanu în funcția de *****, secția Sănătatea Femeii din cadrul IMSP Asociația Medicală Teritorială Ciocana.

Un aspect important care urmează a fi reținut, este faptul că, în procesul de judecare a cauzei pârâtul a recurs la falsificarea probelor în procesul civil, în scopul justificării acțiunilor de concediere ilegală a Lilianei Ciobanu de la locul de muncă, iar ca rezultat la data de 07.08.2024 organul de urmărire penală a început urmărirea penală pe acest fapt, în baza art.310 alin.(1) din

Codul penal, cauza penală nr.2024031040.

Ulterior, prin ordinul I.M.S.P. „Asociația Medicală Teritorială Ciocana” nr.65-C din 07.05.2024, Liliana Ciobanu a fost restabilită în funcția de *****, Secția Sănătatea Femeii din cadrul IMSP Asociația Medicală Teritorială Ciocana din data de 08.05.2024.

Iar prin ordinul I.M.S.P.„Asociația Medicală Teritorială Ciocana” *****din 07.05.2024, s-a stabilit dnei Liliana Ciobanu, medic *****, locul de muncă în Centrul Medicilor de Familie nr.9 din data de 08.05.2024.

Imediat după stabilirea locului de muncă al reclamantei Liliana Ciobanu în Centrul Medicilor de Familie nr.9, managerul Pruteanu Nicolae i-a comunicat verbal reclamantei că a fost atenționat de directoarea ***** ca să monitorizeze fiecare pas al reclamantei și să facă tot posibilul pentru ca reclamanta să plece de la locul de muncă, însă el nu dorește probleme din nici o parte.

Astfel, în mod rezonabil se poate de concluzionat că sancționarea disciplinară a reclamantei Liliana Ciobanu prin ordinul nr.*****din 02.08.2024, care anterior prin intermediul avocatului a denunțat acțiunile directorului I.M.S.P. „Asociația Medicală Teritorială Ciocana”, este vădit determinată de această poziție a reclamantei, precum și a faptului că reclamanta prin intermediul avocatului a scos la iveală falsificarea probelor în procesul civil, fiind pornită o urmărire penală în privința administrației pârâtului.

Referitor la ilegalitatea pct.3 din ordinul I.M.S.P. „Asociația Medicală Teritorială Ciocana” nr.*****din 02.08.2024, menționează că, în acțiunile reclamantei Liliana Ciobanu lipsesc faptele imputate, mai exact, lipsește latura obiectivă (*verbum regens*) a faptelor imputate, iar aceasta conduce la lipsa abaterilor disciplinare imputate.

Așadar, conform ordinului nr.*****din 02.08.2024, se invocă că, la 04.06.2024 pacienta ***** a depus o plângere în privința reclamantei Liliana Ciobanu care a invocat că, la 04.06.2024 ora 11:40 a fost programată la medicul *****, pentru prelevarea *****, însă medicul Liliana Ciobanu i-a spus ca să se prezinte după ora 15:00 la colectarea *****. A mai menționat că și-a cerut permisiunea de la serviciu la ora programării și nu se mai poate prezenta la 15:00. Roagă să fie luate măsuri cu reclamanta, fiindcă nu are nici un pacient cu sau fără programare.

Potrivit ordinului contestat (pct.10), angajatorul ar fi stabilit că, conform fișei de post a medicului *****-*****, semnată de Liliana Ciobanu la 02.05.2023, „medicul *****-***** în procesul de activitate va efectua manopere medicale specifice, inclusiv prelevarea probei etiologice”. Respectiv, medicul *****-***** Liliana Ciobanu nu și-a îndeplinit obligațiunile de funcție, iar ***** nu a beneficiat de servicii medicale.

La caz, în primul rând, urmează de reținut că, prin ordinul nr.65-C din 07.05.2024, în temeiul hotărârii Judecătoriei Chișinău, sediul Centru din 03.05.2024, reclamanta Liliana Ciobanu fost restabilită în funcția de medic-*****-***** pe 0,75 salariu, Secția Sănătatea Femeii din cadrul IMSP AMT Ciocana din 08.05.2024.

Iar prin ordinul *****din 07.05.2024, s-a stabilit dnei Liliana Ciobanu, ***** locul de muncă în Centru Medicilor de Familie nr.9 din 08.05.2024.

Menționează că odată cu restabilirea în funcție și schimbarea locului de muncă, angajatorul (pârâtul) nu a stabilit atribuțiile funcției prin Fisa Postului pentru noul loc de muncă.

În continuare atrage atenția faptului că managerul Centrului Medicilor de Familie nr.9 Nicolae Pruteanu a primit plângerea de la ***** la data de 04.06.2024, însă a înregistrat-o oficial abia la data de 17.06.2024, iar în acest timp, zilnic o aborda pe reclamantă asupra viziunii sale de soluționare a plângerii respective, reclamanta comunicându-i că doar în mod legal.

În continuare, referitor la plângerea numitei *****, urmează a fi reținut că aceasta nu conține semnătura titularei. Or, condiția principală pentru valabilitatea unui act juridic servește consimțământul, care se prezintă prin manifestarea de voință a unei persoane, prin semnarea

acestui act. Lipsa consimțământului la încheierea actului juridic exprimat prin lipsa semnăturii autorului pretins al actului juridic este o cauză de nulitate absolută.

Astfel, plângerea numitei ***** este lovită de nulitate absolută, deoarece nu este semnată și nu putea fi examinată.

Necătând la faptul că plângerea numitei ***** nu corespunde prevederilor legale și este lovită de nulitate absolută, nefiind semnată, urmează a fi reținute următoarele aspecte.

Reglementarea la nivel normativ a regulilor sau a metodelor de acordare a asistenței medicale, sunt adoptate de către Ministerul Sănătății sub forma protocoalelor instituționale, a ghidurilor, a standardelor medicale și a altor acte de acest tip, care stabilesc în ansamblu[1] standardul de calitate serviciilor medicale. Această competență a Ministerul Sănătății este prevăzută de art.28 alin.(1) din Legea ocrotirii sănătății nr.411 din 28 martie 1995, care prevede că în practica medicală sunt aplicate și prescrise metodele de profilaxie, diagnostic și tratament, și medicamentele permise de Ministerul Sănătății. Stabilirea acestor standarde de către Ministerul Sănătății sau de către alte instituții publice din domeniul medical reprezintă o practică comună.

Natura regulilor sau a metodelor de acordare a asistenței medicale sunt rezultatul unui consens științific din domeniul medical.

Raportarea regulilor și metodelor de acordare a asistenței medicale la actele adoptate de către Ministerul Sănătății sub formă de protocoale instituționale, ghiduri, standarde medicale și alte acte de acest tip corespunde necesității de garantare a posibilității de actualizare a standardului de calitate a serviciilor medicale într-un regim care ar corespunde dinamicii științei medicale.

În speță, urmează a se reține că, potrivit pct.2.4.2 din Standardul de organizare și funcționare a serviciului de screening cervical în Republica Moldova, aprobat prin ordinul Ministerului Sănătății, Muncii și Protecției Sociale al Republicii Moldova nr.36 din 17.01.2020, „La nivel de AMP, frotiul citologic cervical poate fi prelevat de diferiți specialiști: moașă, asistent/ă medical/ă, asistent/ă medical/ă de familie, medic de familie, medic *****, *****. Conform legislației naționale în vigoare, standardelor și ghidurilor internaționale, personalul ce efectuează procedurile legate de screening-ul cervical la nivel de AMP trebuie să corespundă următoarelor cerințe: - Persoana trebuie să dispună de studii medicale medii sau superioare și să posede certificat care confirmă pregătirea de bază în screening-ul cervical în cadrul instruirilor speciale în screening cervical pentru personal la nivel de AMP; - persoana trebuie să posede abilitați de comunicare, empatie, abilitați de planificare și gestionare a fiecărui caz în parte, precum și de aplicare a metodelor de autoinstruire și autoevaluare continuă în vederea menținerii și asigurării competențelor în domeniul screening-ului cervical.

Specialistul care prelevă probele etiologice și care nu are pregătirea de bază necesară trebuie, cel târziu în următorii 3 ani, să participe la un curs de instruire. Intre timp, activitatea de screening va fi supravegheată de personalul medical instruit, care are o experiența minimă de 3 ani în domeniul screening-ului cervical”.

La caz, chiar dacă în fișa postului a medicului *****-***** semnată de Liliana Ciobanu la 02.05.2023, pentru postul anterior de muncă, este prevăzut că, medicul *****-***** în procesul de activitate va efectua manopere medicale specifice, inclusiv prelevarea *****, urmează fi menționat că, reclamanta Liliana Ciobanu nu posedă certificat care confirmă pregătirea de bază în screening-ul cervical în cadrul instruirilor speciale în screening cervical pentru personal la nivel de AMP, respectiv aceasta nu era în drept de a preleva frotiu citologic de la pacienta *****, ori în caz contrar, o eventuală prelevare de frotiu citologic de la pacienta ***** ar fi fost contrară prevederilor pct.2.4.2 din Standardul de organizare și funcționare a serviciului de screening cervical în Republica Moldova, aprobat prin ordinul Ministerului Sănătății, Muncii și Protecției Sociale al Republicii Moldova nr.36 din 17.01.2020.

Astfel, conducându-se strict de prevederile legale, la data de 04.06.2024 în jurul orei 11:00-12:00, reclamanta i-a comunicat pacientei *****, că asistenta medicală este responsabilă de prelevarea ***** care nu se afla la muncă și va fi după orele 15:00, când urmează să se prezinte la prelevarea *****. Pacienta ***** nu a mai comunicat nimic, a ieșit și a plecat din birou, fără careva pretenții sau obiecții.

În raport cu pacienta *****, reclamanta acționat legal și strict potrivit prevederilor pct.2.4.2 din Standardul de organizare și funcționare a serviciului de screening cervical în Republica Moldova, aprobat prin ordinul Ministerului Sănătății, Muncii și Protecției Sociale al Republicii Moldova nr.36 din 17.01.2020.

În subsidiar, urmează a se reține că, din plângerea numitei *****, se constată că ultima a scris plângere la managerul Centrului Medicilor de Familie nr.9, Nicolae Pruteanu la data de 04.06.2024, însă Nicolae Pruteanu nu s-a prezentat cu numita ***** în birou de serviciu al reclamantei pentru a se clarifica ce și cum a fost, nu a telefonat-o și nici nu a invitat reclamanta la acesta în birou cum o face de fiecare dată și cu orice ocazie, dar într-un mod inexplicabil a primit plângerea și a trimis-o acasă pe *****. Ori, dacă ***** ar fi avut nevoie de asistență medicală, acțiunile lui Nicolae Pruteanu urmau a fi îndreptate primordial spre acordarea asistenței medicale numitei *****, dar nu în alte scopuri.

Alt aspect din plângerea numitei ***** care prezintă interes și trezește nedumerire, este faptul că ultima văzând reclamanta la serviciu pentru prima dată, cunoaștea că nu ar avea pacienți programați sau contra plată, detalii care puteau fi oferite doar de către factorii de decizie ai instituției pârâte și doar în scopuri josnice.

În continuare menționează că, conform ordinului nr.*****din 02.08.2024, se mai invocă că, la 05.06.2024 pacienta ***** a depus o plângere în privința reclamantei Liliana Ciobanu în care a invocat că, la 05.06.2024 ora 09:10 s-a prezentat la medicul ***** Liliana Ciobanu și a rămas nedumerită de atitudinea medicului, deoarece nu i-a fost cerută fișa medicală de ambulator, nu s-a prezentat ca medic *****, a avut un comportament indiferent, astfel, pacienta s-ar fi simțit umilită.

Potrivit ordinului contestat (pct.12), angajatorul ar fi stabilit că, ***** nu a beneficiat de asistentă medicală.

La caz, reclamanta menționează că relatările din plângerea ***** sunt niște invenții inexplicabile. Ori, la 05.06.2024 reclamanta se afla în biroul de serviciu, în halat medical (alb) cu insignă în piept, iar în jurul orei 09:00-09:30 s-a prezentat o doamnă, probabil *****, care a intrat și a întrebat dacă reclamanta este medicul *****, reclamanta i-a răspuns că da, dar ea s-a uitat la reclamantă, de parcă se aștepta să fie alt medic, apoi a ieșit din birou și a plecat.

Acest lucru nu a dat nimic de bănuit reclamantei, deoarece activa de o lună în cadrul Centrului Medicilor de Familie nr.9 și era ceva normal ca pacientele din sector să nu o cunoască.

Totodată persoana respectivă nu s-a prezentat cum se numește, nu a comunicat că ar fi programată sau că ar avea careva probleme de sănătate, etc.. În continuare reclamanta s-a aflat la locul de muncă până la finele programului, însă persoana respectivă nu s-a mai prezentat.

În subsidiar, urmează a se reține că, managerul Centrului Medicilor de Familie nr.9 Nicolae Pruteanu a primit plângerea de la ***** la data de 05.06.2024, însă a înregistrat-o oficial abia la data de 17.06.2024, iar în acest timp, zilnic o aborda pe reclamantă asupra viziunii sale de soluționare a plângerii respective, reclamanta comunicându-i că doar în mod legal.

De asemenea, se constată că plângerea numitei ***** a fost primită de Nicolae Pruteanu la 05.06.2024, însă ultimul nu s-a prezentat cu ***** la reclamantă în birou pentru a se clarifica ce și cum a fost, nu a telefonat-o și nici nu a invitat reclamanta la acesta în birou (cum o face de fiecare dată și cu orice ocazie), dar într-un mod inexplicabil a primit plângerea și a trimis-o acasă pe *****. Ori, dacă ***** ar fi avut nevoie de asistență medicală, acțiunile lui Nicolae Pruteanu urmau a fi îndreptate primordial spre acordarea asistenței medicale numitei *****, dar nu în alte

scopuri.

In concluzie, se constată că, de facto, reclamanta nu a refuzat în acordarea asistenței medicale pacientei *****, ori ultima nici nu a comunicat că ar avea nevoie de asistență medicală.

De asemenea, conform ordinului nr.*****din 02.08.2024, se mai invocă că, la 03.07.2024 pacienta ***** a depus o plângere în privința reclamantei Liliana Ciobanu în care a invocat că, la 03.07.2024 medicul ***** nu ar fi examinat-o *****ic și obstetrical, și i-a făcut observație referitor la lungimea unghiilor și îngrijirea părului, fapt care a nemulțumit-o și s-a creat o situație de conflict.

Potrivit ordinului contestat (pct.13), angajatorul ar fi stabilit că, de fapt ***** a beneficiat de asistență medicală din partea medicului ***** Liliana Ciobanu, fapt confirmat prin înscrisurile în Fișa personală a gravidei și lăuzei, chiar dacă este negat de petiționară. Ulterior, s-a creat o situație de conflict, iar ***** ar fi ridicat vocea la reclamantă. Astfel, angajatorul ar fi stabilit că reclamanta a admis deficiențe de comunicare.

La caz, reclamanta menționează că, la 03.07.2024 în jurul orei 12:15, în timp ce se afla la locul de muncă, s-a prezentat la consultație programată pacienta *****, care a fost consultată și s-au făcut înscrierile respective în documentația medicală, ultima a semnat, fiind de acord, fapt care a fost confirmat și de către pârât.

Ulterior, pacientei ***** i-a fost eliberată cartela medicală pentru a merge la medicul de familie.

Peste câteva minute, aproximativ în jurul orei 12:50 în biroul de serviciu a revenit pacienta ***** și a început să strige la reclamantă, sa o amenințe cu moartea, a numit-o cu diferite cuvinte necenzurate, fară nici un motiv, invocând că în cartela medicală nu ar fi scris că aceasta ar avea grețuri.

Urmează de reținut că, în timpul consultației pacienta ***** nu a acuzat grețuri, respectiv reclamanta nu putea indica asemenea acuze, mai mult ca atât, la finalul consultației ultima a semnat în cartela medicală, fără careva obiecții.

Reclamanta pe un ton calm și liniștit (fapt confirmat și de ***** în plângere), încerca să-i explice că nu putea să-i scrie acuze de grețuri, dacă ele nu sunt. Atunci ***** s-a năpustit asupra reclamantei să o lovească cu palmele, însă reclamanta a reușit să se ridice de pe scaun și s-a îndepărtat, respectiv din cauze independente de voința acesteia, acțiunile de aplicare a violenței au rămas la etapa de tentativă.

La data de 03.07.2024 reclamanta a scris plângere la Inspectoratul de Poliție Ciocana al DP mun.Chișinău și a solicitat tragerea la răspundere a lui ***** pentru comiterea contravenției prevăzute de art.77^2 alin.(1) din Codul contravențional, ultragierea medicului sau a lucrătorului medical, adică jignirea premeditată a onoarei, demnității sau reputației profesionale a acestuia, în exercițiul funcțiunii.

La data de 22.07.2024 în privința pârâtei ***** a fost întocmită decizia asupra cauzei contravenționale, seria și numărul DAC01 087628, ultima fiind recunoscută vinovată că, la data de 03.07.2024 în jurul orei 12:15 aflându-se în cadrul Centrului Medicilor de Familie nr.9, situat pe str.Uzinelor 23, mun.Chișinău, a avut un comportament neadecvat și agresiv, jignind premeditat onoarea, demnitatea și reputația profesională, prin numirea cu diferite cuvinte necenzurate a reclamantei Ciobanu Liliana, care se afla în exercițiul funcțiunii de *****, prin ce a comis contravenția prevăzută de art.77^2 alin.(1) din Codul contravențional, fiind sancționată cu amendă în mărime de 10 unități convenționale, iar ***** careva obiecții nu a avut, pentru ce a semnat.

În continuare, la data de 13.08.2024 reclamanta a înaintat cerere de chemare în judecată în privința lui *****, solicitând repararea prejudiciului moral cauzat prin contravenție, care a fost primită spre examinare.

În concluzie, se constată că de facto, reclamanta a acordat asistență medicală pacientei

*****, fapt confirmat și de pârât, a avut un comportament corect bazat pe respectarea normelor etice și deontologice, chiar și în situația când a fost ultragiată la locul de muncă de către pacienta *****.

La 23.07.2024 reclamanta a prezentat explicațiile scrise asupra plângerilor menționate mai sus, unde a explicat în detaliu argumentele sale și prin care probe pot fi clarificate circumstanțele fiecărui caz.

Însă, pârâtul la adoptarea ordinului nr.*****din 02.08.2024, nu a analizat explicațiile reclamantei, nu le-a respins sau admis pe motive întemeiate, astfel, prezentarea explicațiilor de către reclamantă a fost formală, odată ce pârâtul nu a ținut cont de acestea și/sau nu a respins motivat argumentele reclamantei.

Totodată, pârâtul s-a bazat exclusiv pe plângerile primite, fără a acumula date și probe, care ar dovedi existența abaterilor disciplinare imputate reclamantei, inclusiv fără a primi explicații detaliate de la petiționara, limitându-se la conținutul plângerilor.

Faptul depunerii unor plângeri nu denotă în sine existența abaterilor disciplinare, *per a contrario*, pârâtul a tratat plângerile primite drept dovadă a existenței abaterilor disciplinare, chiar dacă pârâtul în ordinul contestat a stabilit că faptele indicate în plângerea lui ***** nu s-au adeverit.

Analizând cele menționate, se relevă că pârâtul nu și-a îndeplinit obligația legală de a motiva, cu indicarea temeiurilor de fapt și de drept, aplicarea sancțiunii sub formă de avertisment, or, din conținutul ordinului nr.*****din 02.08.2024 se constată că pârâtul a imputat reclamantei mai multe pretinse abateri disciplinare neclare, într-un mod abstract și arbitrar, ori acestea nu au fost motivate în fapt, contrar prevederilor art.210 alin.(1) lit.a) din Codul muncii.

Reclamanta, consideră pe temeiuri rezonabile că sancționarea disciplinară a acesteia, a fost vădit determinată de poziția și acțiunile reclamantei de denunțare privind la numirea și aflarea ilegală în funcție de director al I.M.S.P.„Asociația Medicală Teritorială Ciocana” a Minodorei Tizu, precum și a faptului că reclamanta prin intermediul avocatului a scos la iveală falsificarea probelor în procesul civil, fiind pornită o urmărire penală în privința administrației pârâtului.

Pertinentă la caz este și jurisprudența CtEDO, din care rezultă că litigiile referitoare la recrutare, la carieră și la încetarea raporturilor de muncă intră sub incidența domeniului de aplicare al art.6 § I din Convenție (a se vedea cauzele De Santa c. Italiei, nr. 27/1996/646/831, hotărârea din 02 septembrie 1997; Huber c. Franței, nr. 26637/95, hotărârea din 19 februarie 1998; Vilho Eskelinen și alții c.Finlandei, nr.63235/00 hotărârea din 19 aprilie 2007).

În fapt, în sectorul privat, dreptul muncii conferă, în general, salariaților dreptul de a contesta în instanță aplicarea sancțiunilor atunci când le consideră abuzive, chiar și modificările importante unilaterale aduse contractului lor de muncă. In principiu, nimic nu justifică sustragerea conflictelor obișnuite de la locul de muncă de la garanțiile art.6 § 1 din Convenție.

Referitor la cheltuielile de judecare a cauzei, indică că, la 20.08.2024 reclamanta Liliana Ciobanu și avocatul Vadim Ciobanu au încheiat contractul privind prestarea serviciilor juridice, prin care ultimul s-a obligat să presteze servicii juridice și să reprezinte interesele reclamantei în prezenta cauză civilă, contra unui onorariu de 10.000 lei și tot la acea dată reclamanta a achitat avocatului onorariul în mărime de 10.000 lei, fapt confirmat prin bonul de plată seria și numărul *****.

Potrivit art.82 din Codul de procedură civilă, cheltuielile de judecată se compun din taxa de stat și din cheltuielile de judecare a cauzei.

In conformitate cu prevederile art.90 lit.i) din Codul de procedură civilă, din cheltuielile de judecare a cauzei fac parte cheltuielile de asistență juridică.

Iar potrivit art.94 alin.(1) Cod de procedură civilă, instanța judecătorească obligă partea care a pierdut procesul să plătească, la cererea părții care a avut câștig de cauză cheltuielile de judecată.

În același timp, conform art.96 alin.(1) și (l^1) Cod de procedură civilă, instanţa judecătorească obligă partea care a pierdut procesul să compenseze părții care a avut câștig de cauză cheltuielile ei de asistență juridică, în măsura în care acestea au fost reale, necesare și rezonabile. Cheltuielile menționate la alin.(1) se compensează părții care a avut câștig de cauză dacă aceasta a fost reprezentată în judecată de un avocat.

Art.63 alin.(2) și (4) din Legea nr.1260/2002 cu privire la avocatură, indică că, mărimea onorariului se stabilește prin acordul părților și nu poale fi schimbată de autoritățile publice sau de instanța de judecată. Cheltuielile suportate de client în legătură cu acordarea de către avocat a asistenței juridice la apărarea drepturilor și intereselor lui legitime în cauzele penale, civile și administrative urmează a fi compensate integral și proporțional cerințelor admise (respinse) de partea adversă.

În cadrul ședințelor de judecată, reprezentantul reclamantei, avocatul Vadim Ciobanu, împuternicit în baza mandatului avocațial seria MA nr.*****din 20.08.2024, a susținut acțiunea în sensul formulat și a solicitat admiterea integrală a acesteia, reiterându-și argumentele expuse în scris.

Pârâta – Instituția Medico-Sanitară Publică Asociația Medicală Teritorială Ciocana, prin referința prezentată instanței la 20.11.2024 nu a recunoscut acțiunea reclamantei Ciobanu Liliana și a solicitat respingerea acesteia ca fiind neîntemeiată.

În argumentarea poziției sale procesuale, pârâta a invocat următoarele contraargumente: reclamanta Ciobanu Liliana, s-a adresat cu o cerere de chemare în judecată împotriva pârâtei I.M.S.P.„Asociația Medicală Teritorială Ciocana". Indică că reclamanta este medicul *****, care s-a prezentat ca director. Concomitent petiționara menționează, că dna Liliana Ciobanu a avut un comportament neadecvat, manifestând indiferență, datorită căruia fapt s-a simțit umilită. Petiționara nu a beneficiat de servicii medicale. Se indică că dna *****, gravidă în termen 30 s.g. a fost consultată de către dna Liliana Ciobanu, medic ***** la data de 03.07.24, conform programării prealabile. în cadrul consultului, dna ***** a prezentat acuze la grețuri și eliminări din căile genitale, la care medicul ***** nu a reacționat și nu a examinat gravida (nu s-a colectat, frotiu, însămânțare bacteriologică a eliminărilor vaginale). Petiționara menționează că, nu a fost supusă examenului obstetrical prin măsurarea fundului uterin, perimetrul abdomenului, bătăile cordului fetal.

De asemenea, accentuează că dna Liliana Ciobanu a bruscat-o și la acuzele ei referitor la eliminări i-a răspuns urât și i-a atras atenția la lungimea unghiilor și îngrijirea părului, fapt care a nemulțumit petiționara și a creat o situație de conflict.

Conform explicației scrise de dna Liliana Ciobanu prezentată la data de 23.07.2024:1) Referitor la petiția dnei *****, medicul Liliana Ciobanu menționează, că petiția nu corespunde prevederilor legale pentru a fi examinată, deoarece nu este indicat domiciliul și semnătura acesteia. De asemenea menționează, că dnul Nicolae Pruteanu, manager CMF nr.9 a informat-o, că prelevarea ***** în cadrul CMF nr.9 va fi efectuată de către moașa Elena Zaharia, moașa superioară. 2) Referitor la petiția dnei *****, medicul Liliana Ciobanu menționează că fiind la locul de muncă, la data de 05.06.2024 o doamnă s-a prezentat în jurul orelor 9-9.30, probabil *****, care a întrebat dacă este ea medicul ***** și a plecat. 3) Referitor la petiția dnei *****, dna Liliana Ciobanu a menționat, că la data de 03.07.24 orele 12.15 a consultat pacienta, a recomandat tratament, iar ultima a semnat acordul informat. Ulterior, în jurul orelor 12.50, pacienta a revenit în birou, a agresat-o verbal și a încercat să o lovească. Pe acest caz, în aceiași zi, dna Liliana Ciobanu a depus plângere la Inspectoratul de Poliție Ciocana.

În rezultatul examinării petițiilor, declarațiilor petiționarelor, explicațiilor dlui Nicolae Pruteanu, manager CMF 9, explicațiilor dnei Liliana Ciobanu, medic *****, Comisia a constatat următoarele:

1. Dnul Nicolae Pruteanu, manager CMF nr.9 a prezentat directorului instituției cu întârziere (la 17.06.2024) petițiile dnelor ***** și *****;

2. În explicația dlui Nicolae Pruteanu din 22.07.2024, se menționează că la data de 06.06.24 dumnealui a avut o discuție cu dna Liliana Ciobanu referitor la plângerile depuse. I-a prezentat plângerile dnelor ***** și ***** și a solicitat să prezinte explicații. Dna Liliana Ciobanu a făcut copii la plângerile menționate, dar explicații nu a prezentat;

3. La data de 26.06.24 administrația a solicitat explicații în scris de la dna Liliana Ciobanu referitor la petițiile dnelor ***** și *****;

4. La data 02.07.24 dna Liliana Ciobanu solicită prezentarea plângerilor pentru a se expune pe cazurile menționate;

5. La data de 08.07.24 dna Liliana Ciobanu a plecat în concediu pentru perioada 08.07 - 21.07.24;

6. La data de 22.07.24, dna Liliana Ciobanu refuză participarea la discuția cazurilor în prezența petiționarelor;

7. La data de 23.07.2024 dna Liliana Ciobanu a prezentat explicație scrisă referitor la plângerile depuse;

8. La data de 22.07.2024, în prezența Comisiei, dna ***** a corectat data consultului și data depunerii petiției, respectiv a indicat adresa de domiciliu în cerere;

9. Conform Standardului de organizare și funcționare a serviciului de screening cervical în RM aprobat prin ord.MSMPS nr.36 din 17.01.2020 pct.2.4.2 „la nivel de AMP, frotiul *****ic cervical poate fi prelevat de diferiți specialiști: moașa, asistent/ă medicală, asistent/ă medicală familie, medic de familie, medic *****, *****”;

10. Conform fișei de post a medicului ***** *****, semnată de către dna Liliana Ciobanu la 02.05.2023 „medicul ***** ***** în procesul de activitate va efectua manopere medicale specifice, inclusiv prelevarea probei etiologice”. Respectiv, medicul ***** - ***** dna Liliana Ciobanu nu și-a îndeplinit obligațiunile de funcție, iar dna ***** nu a beneficiat de servicii medicale;

11. În explicația scrisă de către dl Nicolae Pruteanu, manager CMF 9, se menționează că dumnealui nu a discutat cu dna Liliana Ciobanu referitor la prelevarea probelor citologice și nu i-a comunicat niciodată că prelevarea probelor citologice de la paciente vor fi efectuate doar de către moașa superioară, dna Elena Zaharia;

12. Neconcordanță între faptele expuse de către petiționara ***** și explicația dnei Liliana Ciobanu. Pacienta la ședința din 22.07.24 a confirmat, în mod repetat, cele expuse în petiție. Dna ***** nu a beneficiat de asistență medicală;

13. Referitor la petiția dnei M.Doldier, gravida a fost consultată de către medicul ***** ***** Liliana Ciobanu la data de 03.07.2024. Vizita este înregistrată în Fișa personală a gravidei și lăuzei (F-111/e), fără a fi înregistrată în SI A AMP, contrar prevederilor ordinului IMSP AMT Ciocana nr.149 din 18.11.2022 Cu privire la utilizarea SIA AMP în cadrul IMSP AMT Ciocana“. în consult nu au fost înregistrate acuze, dar sunt înregistrate rezultatele examenului obstetrical, fapt negat de petiționară. Petiționara nefiind de acord cu cele înregistrate în F-111/e, s-a întors în biroul medicului ***** *****, solicitând explicații, în rezultat s-a creat o situație de conflict, petiționara confirmând că a ridicat vocea, fără a manifesta violență. La moment cazul dat este examinat de către Inspectoratul de Poliție sectorul Ciocana;

14. În toate cazurile au fost admise deficiențe de comunicare a dnei Liliana Ciobanu cu pacientele, fapt care a limitat accesul pacientelor la serviciile medicale calitative și contribuie la scăderea gradului de satisfacție a beneficiarilor de servicii medicale.

Reieșind din cele expuse mai sus comisia a constatat că dna Liliana Ciobanu, medic ***** CMF nr.9 a încălcat prevederile:

- Legii nr.264/2005 cu privire la exercitarea profesiunii de medic, art.17: Obligațiile

profesionale ale medicului, alin.(1) Medicul este obligat, lit.a) să respecte cu strictețe drepturile și interesele legitime ale pacientului și să acționeze exclusiv în beneficiul sănătății pacientului', lit. i) să cunoască și să exercite în permanență atribuțiile de serviciu;

- Contractului individual de muncă ***** din *****, pct.4.2 în 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, Statututl 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;

- Regulamentului intern al instituției aprobat prin Ordinul IMSP AMT Ciocana nr.25 din 31.01.2023, pct 3.2.2 "să îndeplinească conștiincios obligațiunile sale de muncă, pct.3.2.7 "să respecte codul deontologic, principiile și normele de conduită obligatorie pentru personalul în sistemul asistenței medicale";

- Codului de Etică și Conduită al angajaților din cadrul IMSP AMT Ciocana, aprobat prin Ordinul Directorului nr.36 din 24.02.2023, pct.18: „Pentru îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, angajații își asumă responsabilitatea personală fiind obligați: a) să respecte și să aplice principiile de activitate prevăzute de prezentul Cod; b) să respecte prevederile legale, ordinele interne, precum și normele profesionale specifice activității desfășurate; c) să îndeplinească corect și în termen sarcinile de serviciu în limitele competențelor și responsabilităților atribuite; d) să aibă un comportament bazat pe respect, exigență, corectitudine și amabilitate în relațiile cu pacienții, cu toți colegii, inclusiv superiorii și subalternii;

- Fișei de post, obligațiunile medicului ***** *****, pct.3: „Asistența medicală specializată de ambulator acordată de medicul ***** *****, în comun cu echipa sa include următoarele servicii și activități: 3.1 consultație medicală, prescrierea cu scop de diagnostic a investigațiilor de laborator și instrumentale, tratamentului, luarea la evidență medicală și supravegherea în dinamică, în conformitate cu actele normative în vigoare, inclusiv recomandări privind supravegherea medicală în dinamică de către medicul de familie; 3.9 prestarea serviciilor de depistare precoce a patologiilor în cadrul screeningurilor organizate în conformitate cu actele normative aprobate de M.S și CNAM; Medicul ***** ***** în procesul de activitate va efectua manopere medicale specifice: - prelevarea *****;

Pentru încălcarea prevederilor sus menționate și în baza prevederilor art.art.9 alin.(2) lit.a), 201, 206 alin.(1) lit.a) din Codul Muncii al Republicii Moldova, la data de 02.08.2024 a fost emis Ordinul nr.*****cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare, prin care s-a dispus:

1. Dnul Oleg Jalenco, șef secție Sanatatea Femeii:

1.1. va informa, în mod repetat, subalternii cu prevederile Fișei de post - termen de 10 zile;

1.2. va informa, în mod repetat dna Liliana Ciobanu, contra semnătură, cu prevederile ordinului IMSP AMT Ciocana nr.149 din 18.11.2022 „Cu privire la utilizarea SIA AMP în cadrul IMSP AMT Ciocana - în termen de 10 zile;

1.3. va monitoriza permanent activitatea medicilor obstetricieni *****i la capitolul asistența medicală acordată populației feminine în condiții de ambulator;

2. Dnul Nicolae Pruteanu, manager CMF nr.9:

2.1. se atenționează referitor la prezentarea în termeni a petițiilor depuse, pentru excluderea tergiversării examinării acestora;

2.2. va informa subalternii, în mod repetat, despre respectarea prevederilor Codului deontologic al lucrătorului medical și al farmacistului - în termen de 5 zile;

3. Pentru neîndeplinirea obligațiilor de funcție, neacordarea asistenței medicale nemotivat pacientelor programate pentru consultație, admiterea unui comportament necorespunzător lucrătorului medical în raport cu pacienții și în scopul neadmiterii situațiilor similare, se aplică sancțiune disciplinară dnei Liliana Ciobanu, medic ***** *****, CMF nr.9 - avertisment;

4. Conform art.211 alin.(3) din Codul muncii în interiorul termenului de validitate a sancțiunii disciplinare, salariatului sancționat nu i se pot aplica stimulări prevăzute la art.203 din Codul muncii al Republici Moldova;

5. Prezentul ordin poate fi contestat în instanța de judecată conform prevederilor art.355 alin.(1) lit.a) din Codul muncii al Republicii Moldova.

Temeiul juridic: plângerea dnei ***** din 04.06.24, dnei ***** din 05.06.24, dnei ***** din 03.07.24, cererea dnei ***** din 22.07.24, nota informativă a Comisiei din 25.07.24, explicația dnei Liliana Ciobanu medic ***** din 23.07.24, explicațiile dlui Nicole Pruteanu, manager CMF 9 din 22.07.24 și 24.07.24.

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

În acord cu prevederile art.art.201, 202 din Codul muncii, disciplina muncii reprezintă obligația tuturor salariaților de a se subordona unor reguli de comportare stabilite în conformitate cu prezentul cod, cu alte acte normative, cu convențiile colective, cu contractele colective și cu cele individuale de muncă, precum și cu actele normative la nivel de unitate, inclusiv cu regulamentul intern al unității. Disciplina de muncă se asigură în unitate prin crearea de către angajator a condițiilor economice, sociale, juridice și organizatorice necesare prestării unei munci de înaltă productivitate, prin formarea unei atitudini conștiente față de muncă, prin aplicarea de stimulări și recompense pentru munca conștiincioasă, precum și de sancțiuni în caz de comitere a unor abateri disciplinare.

Potrivit prevederilor art.206 alin.(1) și (5) din Codul muncii, pentru încălcarea disciplinei de muncă, angajatorul are dreptul să aplice față de salariat următoarele sancțiuni disciplinare: a) avertismentul; b) mustrarea; c) mustrarea aspră; d) concedierea (în temeiurile prevăzute la art.86 alin.(l) lit.g)-r)). La aplicarea sancțiunii disciplinare, angajatorul trebuie să țină cont de gravitatea abaterii disciplinare comise și de alte circumstanțe obiective.

Conform art.art.207 alin.(l), 208 Codul muncii, sancțiunea disciplinară se aplică de organul căruia i se atribuie dreptul de angajare (alegere, confirmare sau numire în funcție) a salariatului respectiv. Pînă la aplicarea sancțiunii disciplinare, angajatorul este obligat să ceară în scris salariatului o explicație scrisă privind fapta comisă. Explicația privind fapta comisă poate fi prezentată de către salariat în termen de 5 zile lucrătoare de la data solicitării. Refuzul de a prezenta explicația cerută se consemnează într-un proces-verbal semnat de un reprezentant al angajatorului și un reprezentant al salariaților.

În funcție de gravitatea faptei comise de salariat, angajatorul este în drept să organizeze și o anchetă de serviciu, a cărei durată nu poate depăși o lună. în cadrul anchetei, salariatul are dreptul să-și explice atitudinea și să prezinte persoanei abilitate cu efectuarea anchetei toate probele și justificările pe care le consideră necesare.

Aplicarea sancțiunii disciplinare se concretizează în formularea și emiterea unui ordin (unei dispoziții, decizii sau hotărâri) de sancționare. Sancționarea disciplinară se înfăptuiește potrivit unor reguli procedurale, care au drept scop de a asigura, pe de o parte, eficiența combaterii unor acte și comportări dăunătoare procesului muncii, iar pe de altă parte, de a garanta stabilirea exactă a faptelor și de a asigura dreptul la apărare al salariaților în cauză, evitându-se, astfel, sancțiuni nejuste.

În ceea ce privește sancțiunile disciplinare, se cere subliniat faptul că ele constituie mijloace de constrângere prevăzute de lege, cu un pronunțat caracter educativ, având ca scop apărarea ordinii disciplinare, dezvoltarea spiritului de răspundere pentru îndeplinirea

conștiincioasă a îndatoririlor de serviciu și respectarea normelor de comportare, precum și prevenirea producerii unor acte de indisciplină.

La baza emiterii Ordinului nr.*****din 02.08.2024 au fost examinate plângerile depuse de către petiționare, declarațiile petiționarelor din cadrul ședinței din 22.07.2024, explicațiile managerului CMF nr.9, explicațiile dnei Liliana Ciobanu, medic ***** ***** precum și constatările comisiei, contrar alegațiilor imputate de către reprezentantul reclamantei cu privire la poziția și acțiunile dnei Liliana Ciobanu față de directorul IMSP AMT Ciocana, *****.

Totodată, cu referire la cererea de chemare în judecată, menționează că pacienta ***** a fost programată la medicul ***** la data de 04.06.2024, ora 11.40 pentru consultație, inclusiv cu prelevarea *****, însă a fost refuzată consultația și informată să se prezinte după ora 15.00 pentru prelevarea probei de către moașă. Respectiv, reclamanta era obligată conform contractului individual de muncă și fișei de post să consulte pacienta și să preleveze proba citologică, dar nu să refuze asistența medicală, invocând că nu este în obligația dumneaei. Fișa de post semnată de către dna Liliana Ciobanu la data de 02.05.2023 confirmă această obligație și este identică și semnată de către toți medicii *****i din cadrul IMSP AMT Ciocana, care include Centrul Consultativ Diagnostic, Centrul Medicilor de Familie nr.6 și Centrul Medicilor de Familie nr.9 în care a fost stabilit locul de muncă a dnei Liliana Ciobanu conform Ordinului *****din 07.05.2024. Respectiv, aceste obligații de funcție dna Liliana Ciobanu conform fișei de post le avea și în perioada activității în cadrul CCD, care nu s-au modificat și nu era necesitate de ale semna din nou.

Referitor, la faptul că plângerea dnei ***** nu conține semnătura dumneaei și este lovită de nulitate, menționează că în cadrul ședinței din 22.07.2024 în prezența comisiei petiționara a indicat data corectă a consultului, adresa de domiciliu și a aplicat semnătura. Mai mult ca atât, fiind prezentă la ședința comisiei a confirmat încă o dată cele expuse în petiție și s-a arătat indignată de atitudinea dnei Liliana Ciobanu și de faptul că nu a beneficiat de asistență medicală, care este garantată de stat.

Totodată, alegațiile reprezentantului reclamantei precum că, dna Liliana Ciobanu medic ***** ***** nu are dreptul să colecteze probele citologice conform prevederilor Standardului de organizare și funcționare a serviciului de screening cervical în Republica Moldova, aprobat prin ordinul Ministerului Sănătății, Muncii și Protecției Sociale al R.M nr.36 din 17.01.2020 sunt absurde.

Menționează că, dna Liliana Ciobanu este absolventă a Universității de Stat de Medicină și Farmacie "Nicolae Testemițianu" și deține diplomă de licență de studii postuniversitare prin rezidențiat la specializarea "Obstetrică și *****ie". Respectiv, medicul ***** ***** conform curiculei de pregătire în specialitatea obstetrică-*****ie include și efectuarea diverselor manopere și procedee pentru realizarea activităților profesionale specifice specialității obstetrică și *****ie și este pregătit să aplice metodele de screening, diagnostic și tratament a afecțiunilor onco*****ice, care include colectarea și interpretarea rezultatelor analizelor citologice. Reieșind din cele expuse în cererea de chemare în judecată, rezultă că, dna Liliana Ciobanu fiind anagajată în calitate de medic ***** ***** începând cu ***** în cadrul IMSP AMT Ciocana și după obținerea diplomei de licență de studii postuniversitare prin rezidențiat la specializarea "Obstetrică și *****ie", consideră că nu are pregătire de bază necesară pentru efectuarea screening-ului cervical.

De asemenea, menționează că, aceste instruiri speciale în screening cervical pentru personal la nivel de Asistență Medicală Primară (AMP), la care face referire reprezentantul reclamantei, au fost organizate în anul 2016 în cadrul unui program, în scopul consolidării în continuare a capacităților lucrătorilor medicali din cadrul Asistenței Medicale Primare privind Screeningul de col uterin, în conformitate cu prevederile Strategiei Naționale de Prevenire și Control al Bolilor Netransmisibile pe anii 2012-2020. Aceste instuiri nu au fost organizate pentru

medicii *****i și din anul 2016 astfel de instruiri nu au fost organizate.

La caz, atenționează că, dna ***** a fost programată pentru consultație, respectiv dna Liliana Ciobanu medic ***** ***** era obligată mai întâi de toate să întrebe acuzele pacientei, să colecteze anamneza, să efectueze examenul clinic, ulterior să efectueze manopere specifice necesare în dependență de caz. Dar, dna Liliana Ciobanu nu a îndeplinit nimic din cele relatate, astfel, neîndeplinindu-și obligațiile de funcție a încălcat dreptul pacientei la asistență medicală.

Referitor la plângerea dnei ***** menționează că, petiționara a indicat în plângere că s-a apropiat în biroul medicului ***** la orele 09.10 deși avea programare la orele 09.00. Și-a cerut scuze pentru întârziere, dar dna Liliana Ciobanu stând la un colț de masă i-a zis "întrebați". Pacienta i-a explicat că este programată la consultație la medicul *****, văzând că dna Liliana Ciobanu nu a solicitat cartela, nu are nici o reacție cum deobicei se comportă medicul la primire, a întrebat-o dacă dumneaei este medicul *****. La care cu o intonație indiferentă a răspuns "sunt director, întrebați". Atunci petiționara nedumerită a întrebat dacă să aștepte în coridor. La care dna Liliana Ciobanu i-a răspuns "așteptați". Pacienta a așteptat în coridor timp de 10 minute, dar dna Liliana Ciobanu nu a considerat necesar să o invite în birou pentru consultație.

La caz, constată că, în declarațiile sale dna Liliana Ciobanu menționează că între orele 09.00 - 09.30 s-a prezentat o persoană, probabil *****care a intrat și a întrebat dacă ea este medicul *****, după care a ieșit din birou și a plecat. Aceste explicații prezintă dubii din motiv că, până a începe primirea fiecare medic are lista pacienților cu ora programării. Respectiv, dna Liliana Ciobanu avea lista cu pacienți și cunoștea despre faptul că la orele 09.00 are programată pacientă și pacienta prezentându-se la primire s-a cerut scuze de întârziere și a spus că este programată la consultație la medicul *****. De asemenea atenționează că, dna ***** s-a prezentat la ședința comisiei din 22.07.2024 și a confirmat încă o dată cele relatate în petiție și a menționat că dna Liliana Ciobanu a avut un comportament neadecvat, manifestând indiferență datorită cărui fapt s-a simțit umilită. Dna *****nu a beneficiat de asistență medicală.

Din explicațiile dlui Nicolae Pruteanu, manager CMF nr.9, s-a constatat că dumnealui la 06.06.2024 a invitat-o pe dna Liliana Ciobanu să facă cunoștință cu conținutul plângerilor depuse de către dna ***** din 04.06.2024 și ***** din 05.06.2024. Totodată, a solicitat verbal dnei Liliana Ciobanu să prezinte explicații. Dna Liliana Ciobanu a făcut copii la plângeri, dar explicații nu a prezentat.

De asemenea, atrage atenție că, la 26.06.2024 administrația instituției a solicitat dnei Liliana Ciobanu să prezinte explicații în scris referitor la plângerile menționate, în conformitate cu prevederile art.208 alin.(1) din Codul muncii al R.M. Dna Liliana Ciobanu la data de 02.07.2024 pe poșta electronică a instituției a solicitat să-i fie prezentate copiile plângerilor dnei ***** și dnei ***** pe motiv că, nu cunoaște conținutul acestora și nu se poate expune, deși primise aceste copii încă de pe data de 06.06.2024. La data de 02.07.2024 dnei Liliana Ciobanu i-au fost transmise repetat copiile plângerilor pe poșta electronică. În perioada 08.07 - 21.07.2024 dna Liliana Ciobanu s-a aflat în concediu de odihnă și a prezentat explicații în scris abia la 23.07.2024, după ce a refuzat să participe la ședința din 22.07.2024 în cadrul căreia au fost discutate plângerile menționate în prezența petiționarelor. Este vădit faptul că, dna Liliana Ciobanu intenționat a tergiversat prezentarea explicațiilor.

Referitor la plângerea dnei *****, gravidă în termen de 30 s.g., comisia a constatat că, în rezultatul consultației s-a iscat o situație de conflict și cazul dat este examinat de către Inspectoratul de Poliție sectorul Ciocana.

Având în vedere circumstanțele de drept și de fapt sus indicate, consideră că acțiunea civilă la cererea de chemare în judecată înaintată de către Ciobanu Liliana, împotriva I.M.S.P. „Asociația Medicală Teritorială Ciocana" cu privire la anularea pct.3 din ordinul I.M.S.P „Asociația Medicală Teritorială Ciocana" nr.*****din 02.08.2024 „Cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare„ prin care Lilianei Ciobanu, medic obstetrician-ginecolog CMF nr.9, i s-a

aplicat sancțiunea disciplinară - avertisment urmează a fi respinsă ca neîntemeiată.

În cadrul ședințelor de judecată, reprezentantul pârâtului, avocata Alina Valah, împuternicită în baza mandatului avocațial seria MA nr.*****din 14.11.2024, a solicitat respingerea acțiunii, reiterându-și argumentele expuse în scris

Aprecierea instanței:

Examinând acțiunea reclamantei Ciobanu Liliana, audiind explicațiile ambelor părți, studiind materialele dosarului și înscrisurile probatorii administrate în coraport cu normele legale aplicabile speței, instanța de judecată ajunge la concluzia că acțiunea reclamantei Ciobanu Liliana împotriva IMSP Asociația Medicală Teritorială Ciocana privind anularea pct.3 al ordinului nr.*****din 02.08.2024, compensarea cheltuielilor de judecată, este neîntemeiată și pasibilă de respins, din următoarele considerente.

În conformitate cu prevederile art.240 alin.(1) şi (3) din Codul de procedură civilă, la deliberarea hotărârii, instanța judecătorească apreciază probele, determină circumstanțele care au importanță pentru soluționarea pricinilor, care au fost sau nu stabilite, caracterul raportului juridic dintre părți, legea aplicabilă soluționării pricinii şi admisibilitatea acțiunii.

Cercetarea stării de fapt denotă următoarele:

Reclamanta Liliana Ciobanu, începând cu ***** activează în funcție de ***** în cadrul I.M.S.P. „Asociația Medicală Teritorială Ciocana”.

Potrivit pct.3 din ordinul I.M.S.P. „Asociația Medicală Teritorială Ciocana” nr.*****din 02.08.2024, s-a dispus: pentru neîndeplinirea obligațiilor de funcție, neacordarea asistenței medicale nemotivat pacientelor programate pentru consultație, admiterea unui comportament necorespunzător lucrătorului medical în raport cu pacienții și în scopul neadmiterii situațiilor similare, se aplică sancțiune disciplinară dnei Liliana Ciobanii, *****, CMF nr.9 - avertisment.

Așa cum s-a stabilit în cadrul dezbaterilor judiciare și rezultă din conținutul ordinului contestat, pârâta I.M.S.P. „Asociația Medicală Teritorială Ciocana”, a reținut următoarele circumstanțele în vederea constatării abaterii disciplinare admise de Ciobanu Liliana, și anume: în rezultatul examinării petițiilor, declarațiilor petiționarelor, explicațiilor dlui Nicolae Pruteanu, manager CMF 9, explicațiilor dnei Liliana Ciobanu, medic *****, Comisia a constatat următoarele: 1) Dnul Nicolae Pruteanu, manager CMF nr.9 a prezentat directorului instituției cu întârziere (la 17.06.2024) petițiile dnelor ***** și *****; 2) în explicația dlui Nicolae Pruteanu din 22.07.2024, se menționează că la data de 06.06.24 dumnealui a avut o discuție cu dna Liliana Ciobanu referitor la plângerile depuse; i-a prezentat plângerile dnelor ***** și ***** și a solicitat să prezinte explicații; Dna Liliana Ciobanu a făcut copii la plângerile menționate, dar explicații nu a prezentat; 3) la data de 26.06.24 administrația a solicitat explicații în scris de la dna Liliana Ciobanu referitor la petițiile dnelor ***** și *****; 4) la data 02.07.24 dna Liliana Ciobanu a solicitat prezentarea plângerilor pentru a se expune pe cazurile menționate; 5) la data de 08.07.24 dna Liliana Ciobanu a plecat în concediu pentru perioada 08.07 -21.07.24; 6) la data de 22.07.24, dna Liliana Ciobanu a refuzat participarea la discuția cazurilor în prezența petiționarelor; 7) la data de 23.07.2024 dna Liliana Ciobanu a prezentat explicație scrisă referitor la plângerile depuse; 8) la data de 22.07.2024, în prezența Comisiei, dna ***** a corectat data consultului și data depunerii petiției, respectiv, a indicat adresa de domiciliu în cerere; 9) conform Standardului de organizare și funcționare a serviciului de screening cervical în RM aprobat prin ord.MSMPS nr.36 din 17.01.2020 pct.2.4.2 „la nivel de AMP, frotiul *****ic cervical poate fi prelevat de diferiți specialiști: moașa, asistent/ă medicală, asistent/ă medicală familie, medic de familie, medic *****, *****”; 10) conform fișei de post a medicului *****

*****, semnată de către dna Liliana Ciobanu la 02.05.2023 „medicul ***** ***** în procesul de activitate va efectua manopere medicale specifice, inclusiv prelevarea probei etiologice”; respectiv, medicul ***** - ***** dna Liliana Ciobanu nu și-a îndeplinit obligațiunile de funcție, iar dna ***** nu a beneficiat de servicii medicale; 11) în explicația scrisă de către dl Nicolae Pruteanu, manager CMF 9, se menționează că dumnealui nu a discutat cu dna Liliana Ciobanu referitor la prelevarea probelor citologice și nu i-a comunicat niciodată că prelevarea probelor citologice de la paciente vor fi efectuate doar de către moașa superioară, dna Elena Zaharia; 12) Neconcordanță între faptele expuse de către petiționara ***** și explicația dnei Liliana Ciobanu. Pacienta la ședința din 22.07.24 a confirmat, în mod repetat, cele expuse în petiție; dna ***** nu a beneficiat de asistență medicală; 13) referitor la petiția dnei M.Doldier, gravida a fost consultată de către medicul ***** ***** Liliana Ciobanu la data de 03.07.2024; vizita este înregistrată în Fișa personală a gravidei și lăuzei (F-111/e), fără a fi înregistrată în SI A AMP, contrar prevederilor ordinului IMSP AMT Ciocana nr.149 din 18.11.2022 Cu privire la utilizarea SIA AMP în cadrul IMSP AMT Ciocana“; în consult nu au fost înregistrate acuze, dar sunt înregistrate rezultatele examenului obstetrical, fapt negat de petiționară. Petiționara nefiind de acord cu cele înregistrate în F-111/e, s-a întors în biroul medicului ***** *****, solicitând explicații, în rezultat s-a creat o situație de conflict, petiționara confirmând că a ridicat vocea; 14) în toate cazurile au fost admise deficiențe de comunicare a dnei Liliana Ciobanu cu pacientele, fapt care a limitat accesul pacientelor la serviciile medicale calitative și contribuie la scăderea gradului de satisfacție a beneficiarilor de servicii medicale.

Reieșind din cele expuse mai sus comisia a constatat că dna Liliana Ciobanu, medic ***** CMF nr.9 a încălcat prevederile:

- Legii nr.264/2005 cu privire la exercitarea profesiunii de medic, art.17: Obligațiile profesionale ale medicului, alin.(1) Medicul este obligat, lit.a) să respecte cu strictețe drepturile și interesele legitime ale pacientului și să acționeze exclusiv în beneficiul sănătății pacientului', lit. i) să cunoască și să exercite în permanență atribuțiile de serviciu;

- Contractului individual de muncă ***** din *****, pct.4.2 în 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, Statututl 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;

- Regulamentului intern al instituției aprobat prin Ordinul IMSP AMT Ciocana nr.25 din 31.01.2023, pct 3.2.2 “să îndeplinească conștiincios obligațiunile sale de muncă, pct.3.2.7 “să respecte codul deontologic, principiile și normele de conduită obligatorie pentru personalul în sistemul asistenței medicale”;

- Codului de Etică și Conduită al angajaților din cadrul IMSP AMT Ciocana, aprobat prin Ordinul Directorului nr.36 din 24.02.2023, pct.18: „Pentru îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, angajații își asumă responsabilitatea personală fiind obligați: a) să respecte și să aplice principiile de activitate prevăzute de prezentul Cod; b) să respecte prevederile legale, ordinele interne, precum și normele profesionale specifice activității desfășurate; c) să îndeplinească corect și în termen sarcinile de serviciu în limitele competențelor și responsabilităților atribuite; d) să aibă un comportament bazat pe respect, exigență, corectitudine și amabilitate în relațiile cu pacienții, cu toți colegii, inclusiv superiorii și subalternii;

- Fișei de post, obligațiunile medicului ***** *****, pct.3: „Asistența medicală specializată de ambulator acordată de medicul ***** *****, în comun cu echipa sa include următoarele servicii și activități: 3.1 consultație medicală, prescrierea cu scop de diagnostic a investigațiilor de laborator și instrumentale, tratamentului, luarea la evidență medicală și

supravegherea în dinamică, în conformitate cu actele normative în vigoare, inclusiv recomandări privind supravegherea medicală în dinamică de către medicul de familie; 3.9 prestarea serviciilor de depistare precoce a patologiilor în cadrul screeningurilor organizate în conformitate cu actele normative aprobate de M.S și CNAM; Medicul ***** ***** în procesul de activitate va efectua manopere medicale specifice: - prelevarea *****;

Pentru încălcarea prevederilor sus menționate și în baza prevederilor art.art.9 alin.(2) lit.a), 201, 206 alin.(1) lit.a) din Codul Muncii al Republicii Moldova, la data de 02.08.2024 a fost emis Ordinul nr.*****cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare, prin care s-a dispus, *inter alia*, pct.3: pentru neîndeplinirea obligațiilor de funcție, neacordarea asistenței medicale nemotivat pacientelor programate pentru consultație, admiterea unui comportament necorespunzător lucrătorului medical în raport cu pacienții și în scopul neadmiterii situațiilor similare, se aplică sancțiune disciplinară dnei Liliana Ciobanu, medic ***** *****, CMF nr.9 – avertisment.

Respectiv, instanța de judecată constată existența temeiul faptic și juridic, pentru care reclamanta Ciobanu Liliana a fost sancționată disciplinar de către angajatorul său, cu aplicarea sancțiunii disciplinare sub formă de avertisment.

În contextul pretențiilor deduse judecății, instanța de judecată consideră necesar de a nota următoarele prevederi legale incidente raportului juridic litigios.

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

Potrivit prevederilor art.46 alin.(1) din Codul muncii, părțile contractului individual de muncă sânt salariatul și angajatorul.

În acord, cu prevederile art.55 alin.(1) lit.f) Codul muncii, instanța de judecată statuează că, contractul individual de muncă poate fi încheiat pe durată determinată, conform art. 54 alin.(2), în următoarele cazuri: cu persoanele pensionate, conform legislației în vigoare, pentru limită de vârstă ori vechime în muncă (sau care au obținut dreptul la pensie pentru limită de vârstă ori vechime în muncă) și nu sânt încadrate în câmpul muncii - pe o perioadă de până la 2 ani, care, la expirare, poate fi prelungită de părți în condițiile art.54 alin.(2) și ale art.68 alin.(1) și alin.(2) lit.a).

Potrivit art.art.201, 202 din Codul muncii, disciplina muncii reprezintă obligația tuturor salariaților de a se subordona unor reguli de comportare stabilite în conformitate cu prezentul cod, cu alte acte normative, cu convențiile colective, cu contractele colective și cu cele individuale de muncă, precum și cu actele normative la nivel de unitate, inclusiv cu regulamentul intern al unității. Disciplina de muncă se asigură în unitate prin crearea de către angajator a condițiilor economice, sociale, juridice și organizatorice necesare prestării unei munci de înaltă productivitate, prin formarea unei atitudini conștiente față de muncă, prin aplicarea de stimulări și recompense pentru munca conștiincioasă, precum și de sancțiuni în caz de comitere a unor abateri disciplinare.

Potrivit prevederilor art.206 alin.(1) și (5) din Codul muncii, pentru încălcarea disciplinei de muncă, angajatorul are dreptul să aplice față de salariat următoarele sancțiuni disciplinare: a) avertismentul; b) mustrarea; c) mustrarea aspră; d) concedierea (în temeiurile prevăzute la art.86 alin.(l) lit.g)-r)). La aplicarea sancțiunii disciplinare, angajatorul trebuie să țină cont de gravitatea abaterii disciplinare comise și de alte circumstanțe obiective.

Conform art.art.207 alin.(l), 208 Codul muncii, sancțiunea disciplinară se aplică de organul

căruia i se atribuie dreptul de angajare (alegere, confirmare sau numire în funcție) a salariatului respectiv. Pînă la aplicarea sancțiunii disciplinare, angajatorul este obligat să ceară în scris salariatului o explicație scrisă privind fapta comisă. Explicația privind fapta comisă poate fi prezentată de către salariat în termen de 5 zile lucrătoare de la data solicitării. Refuzul de a prezenta explicația cerută se consemnează într-un proces-verbal semnat de un reprezentant al angajatorului și un reprezentant al salariaților.

În funcție de gravitatea faptei comise de salariat, angajatorul este în drept să organizeze și o anchetă de serviciu, a cărei durată nu poate depăși o lună. în cadrul anchetei, salariatul are dreptul să-și explice atitudinea și să prezinte persoanei abilitate cu efectuarea anchetei toate probele și justificările pe care le consideră necesare.

Aplicarea sancțiunii disciplinare se concretizează în formularea și emiterea unui ordin (unei dispoziții, decizii sau hotărâri) de sancționare. Sancționarea disciplinară se înfăptuiește potrivit unor reguli procedurale, care au drept scop de a asigura, pe de o parte, eficiența combaterii unor acte și comportări dăunătoare procesului muncii, iar pe de altă parte, de a garanta stabilirea exactă a faptelor și de a asigura dreptul la apărare al salariaților în cauză, evitându-se, astfel, sancțiuni nejuste.

Respectiv, scopul sancțiunilor disciplinare, constă în faptul că ele constituie mijloace de constrângere prevăzute de lege, cu un pronunțat caracter educativ, având ca scop apărarea ordinii disciplinare, dezvoltarea spiritului de răspundere pentru îndeplinirea conștiincioasă a îndatoririlor de serviciu și respectarea normelor de comportare, precum și prevenirea producerii unor acte de indisciplină.

Potrivit art.209 alin.(1) din Codul muncii, sancțiunea disciplinară se aplică, de regulă, imediat după constatarea abaterii disciplinare, dar nu mai tîrziu de o lună din ziua constatării ei, fără a lua în calcul timpul aflării salariatului în concediul anual de odihnă, în concediul de studii sau în concediul medical. Ziua constatării abaterii disciplinare se consideră, de obicei data întocmirii pe numele conducătorului autorității a notei informative privind fapta comiterii acesteia. Din cuprinsul alin.(2) al aceluiași articol, rezultă că sancțiunea disciplinară nu poate fi aplicată după expirarea a 6 luni din ziua comiterii abaterii disciplinare, acest termen se referă la cazul cînd constatarea abaterii a avut loc după expirarea unei luni de la data comiterii acesteia, iar în urma reviziei sau a controlului activității economico-financiare - după expirarea a 2 ani de la data comiterii.

Art.206 din Codul muncii, pentru încălcarea disciplinei de muncă, angajatorul are dreptul să-i aplice salariatului avertisment, mustrare, mustrarea aspră sau să îl concedieze.

În acest sens, în urma examinării materialelor, se constată că ordinul contestat, în partea sancțiunii disciplinare aplicate reclamantei Ciobanu Liliana sub formă de avertisment, denotă respectarea de către angajator a tuturor exigențelor legale impuse de legiuitor ca condiții de angajate a răspunderii disciplinare. Cu titlu subsidiar, instanța de judecată reține că angajatorul la aplicarea sancțiunii disciplinare în privința reclamantei, a respectat și principiul proporționalității și individualizării pedepsei și a ținut cont și de interesele medicului Ciobanu Liliana, or, a aplicat cea mai blândă sancțiune din cele prevăzute de lege, necătând la faptul că reclamanta anterior a fost supusă sancțiunilor disciplinare, fiind astfel o măsură proporțională și necesară, în vederea protejării eficiente a pacienților care nu au beneficiat de asistența medicală garantată ca urmare a comportamentului contrar legii, manifestat de către medicul Ciobanu Liliana în cardul exercitării atribuțiilor sale funcționale.

Prin urmare, având în vedere că ordinul de aplicare a sancțiunii disciplinare este legal și întemeiat, temei de admiterea a acțiunii reclamantei privind anularea ordinului de placare a sancțiunii disciplinare, nu există.

În acest context, instanța constată cu certitudine că ordinul contestat a fost emis cu respectarea legislației în vigoare, întrucât acesta a fost emis ca rezultat al analizei tuturor circumstanțelor relevante, pârâta și-a exercitat dreptul conform scopului acordat prin lege și activitatea acesteia s-a redus la alegerea consecinței juridice prevăzute de lege, care este una potrivită și necesară.

Raportând normele legale precitate la circumstanțele faptice stabilite, instanța judecătorească a ajuns la concluzia că, sancțiunea disciplinară aplicată reclamantei Ciobanu Liliana a fost dispusă conform prevederilor legale, iar actul contestat este emis în conformitate cu prevederile legii materiale, cu respectarea procedurii prestabilite și este emis de către organul competent.

Celelalte temeiuri invocate de către reclamant întru anularea ordinului contestat, nu ating nivelul minim pentru a fi considerate de către instanța de judecată ca temeiuri suficiente pentru anularea acestuia.

Netemeinicia acțiunii reclamantei privind anularea ordinului nr.*****din 02.08.2024, în partea punctului contestat, condiționează respingerea cerințelor privind compensarea cheltuielilor de judecată în sumă de 10 000 lei, suportate cu titlu de asistență juridică.

În conformitate cu prevederile art.art.238-241 din Codul de procedură civilă al Republicii Moldova, instanţa de judecată,

h o t ă r ă ş t e :

Acțiunea reclamantei Ciobanu Liliana împotriva Instituției Medico-Sanitare Publice Asociația Medicală Teritorială Ciocana privind anularea pct.3 din ordinul IMSP Asociația Medicală Teritorială Ciocana nr.*****din 02.08.2024 ”Cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare”, prin care reclamanta a fost sancționată disciplinar cu sancțiune disciplinară sub formă de avertisment, se respinge ca fiind neîntemeiată.

Hotărârea poate fi atacată cu apel la Curtea de Apel Centru în termen de 30 zile de la data pronunţării dispozitivului hotărârii, prin intermediul Judecătoriei Chişinău, sediul Centru.

Judecător Liudmila Holevițcaia