Prima instanță: Judecătoria Chișinău, sediul Centru, judecător Victor Sandu
Dosarul nr. 2a-3144/24
(2-22187071-02-2a-01082024)

D E C I Z I E

3 decembrie 2025 mun. Chișinău

Colegiul civil, comercial și de contencios administrativ
al Curții de Apel Centru

În componența:
Președintele completului, judecătorul Valeriu Arhip
Judecătorii Diana Corlăteanu şi Nicolae Ghedrovici
Grefier Gabriela Catrinesco

examinând, în şedinţă de judecată publică, cererea de apel declarată de avocatul Alexandru Rotari, în interesele apelantei Instituția Medico-Sanitară Publică ”Institutul Oncologic”,

împotriva hotărârii Judecătoriei Chișinău, sediul Centru din 27 martie 2023, prin care s-a admis parțial acțiunea,

în cauza civilă la cererea de chemare în judecată depusă de Ludmila Chistruga către Instituția Medico-Sanitară Publică ”Institutul Oncologic” cu privire la anularea ordinului privind aplicarea sancțiunii disciplinare, restabilirea la locul de muncă, încasarea salariului pentru perioada absenței forțate de la locul de muncă, încasarea prejudiciului moral și compensarea cheltuielilor de judecată,

a c o n s t a t a t:

Pretențiile reclamantului:

La 20 decembrie 2022, Ludmila Chistruga s-a adresat cu cerere de chemare în judecată către Instituția Medico-Sanitară Publică ”Institutul Oncologic” cu privire la anularea ordinului privind aplicarea sancțiunii disciplinare, restabilirea la locul de muncă, încasarea salariului pentru perioada absenței forțate de la locul de muncă, încasarea prejudiciului moral, indemnizației unice pentru infectarea cu virusul SARSCoV-2, Covid-19 și compensarea cheltuielilor de judecată.

În motivarea acțiunii reclamanta a indicat, că la 23 iulie 2009 a încheiat cu IMSP „Institutul Oncologic” contractul individual de muncă nr.1025, prin care a fost angajată în funcția de medic-oncolog chirurg, în cadrul Secției Mamologie. La 1 noiembrie 2022, a depus către IMSP „Institutul Oncologic” cerere, prin care a solicitat acordarea concediului neplătit pentru zilele de 2 noiembrie 2022 și 10 noiembrie 2022 (într-un singur exemplar), drept motiv fiind invocată o problemă de familie, care nu suferea amânare. La 3 noiembrie 2022, administrația IMSP „Institutul Oncologic” a solicitat de la dânsa explicații scrise pe marginea absenței sale de la locul de muncă în decursul zilei de 2 noiembrie 2022. La 7 noiembrie 2022 a oferit explicații scrise cu privire la pretinsa încălcare a disciplinei muncii, iar la 8 noiembrie 2022 conducerea IMSP „Institutul Oncologic” a emis în privința sa ordinul

nr.437-ru privind aplicarea sancțiunii disciplinare, prin care a fost desfăcut contractului individual de muncă. La aceeași dată, a solicitat angajatorului eliberarea unei copii a cererii de acordare a concediului, având în vedere că aceasta a fost depusă într-un singur exemplar, însă până în prezent nu a primit înscrisul solicitat

La 18 noiembrie 2022, reclamanta s-a adresat angajatorului cu cerere prealabilă, prin care a solicitat revocarea ordinului privind aplicarea sancțiunilor disciplinare nr.437- ru din 8 noiembrie 2022, restabilirea în funcția de medic-oncolog chirurg în cadrul Secției Mamologie a IMSP „Institutul Oncologic", însă prin răspunsul din 29 noiembrie 2022 a primit refuz.

Reclamanta consideră ordinul privind aplicarea sancțiunilor disciplinare emis de către pârât în privința sa drept neîntemeiat și contrar prevederilor legislației în vigoare. Or, pârâtul nu a solicitat opinia consultativă a organului sindical în vederea respectării legalității procedurii de concediere a unui membru al organului sindical. Totodată, caracterul nemotivat al ordinului rezultă din expunerea lacunară a situației de fapt, care a determinat aplicarea în privința dânsei a celei mai grave sancțiuni disciplinare - concedierea. La aplicarea sancțiunii disciplinare angajatorul nu a ținut cont de toate circumstanțele de fapt pertinente, cum ar fi gravitatea faptei comise, existența sau inexistența unei sancțiuni disciplinare anterioare în privința salariatei. De asemenea, în ordinul de aplicare a sancțiunii disciplinare se face referire la actul de constatare a încălcării disciplinei muncii, însă dânsa nu a luat cunoștință cu acestea. În speță, pârâtul nu a argumentat oportunitatea emiterii ordinului de concediere în condițiile în care se află la prima sa abatere disciplinară, or, gravitatea acesteia nu justifică adoptarea celei mai aspre măsuri de sancționare a nerespectării regulilor de disciplină a muncii. Reclamanta a remarcat că la 01 noiembrie 2022, în ziua solicitării concediului neplătit, a depus pe numele angajatorului o cerere scrisă în temeiul art.120 din Codul muncii, iar șeful secției de Mamologie din cadrul instituției pârâte, constatând temeinicia motivelor invocate, a acceptat cererea sa prin aprobarea acesteia, contrasemnând-o. Consideră că la caz nu se atestă absența nemotivată de la locul de muncă, dimpotrivă este pe deplin întemeiată, în situația în care superiorul său și-a manifestat acordul prin semnarea cererii pentru oferirea concediului neplătit.

În explicațiile sale scrise din 7 noiembrie 2022 a menționat, că cererea de acordare a concediului neplătit pentru zilele de 2 noiembrie 2022 și 10 noiembrie 2022, a fost depusă la secția Resurse Umane la 1 noiembrie 2022, fiind recepționată de angajații secției, care nu i-au explicat că trebuia să aștepte emiterea ordinului de către directorul IMSP „Institutul Oncologic" înainte de a pleca de la locul de muncă, dimpotrivă a întărit convingerea ei că conducerea instituției pârâte va da dovadă de înțelegere și îi va aproba cererea.

Afară de aceasta, angajatorul a omis efectuarea anchetei de serviciu în privința sa, obligație instituită de prevederile art.208 alin.(2) din Codul muncii, or, efectuarea anchetei de serviciu ar fi permis desfășurarea unei proceduri contradictorii, unde dânsa ar fi avut posibilitatea de a prezenta probele cu privire la nelegalitatea și netemeinicia inițierii unei proceduri disciplinare în privința sa. La emiterea ordinului de concediere nu s-a luat în considerare nici faptul, că este angajată în cadrul IMSP „Institutul Oncologic" din anul 2009 în calitate de mediconcolog chirurg, în Secția Mamologie. De asemenea, nu s-a ținut cont nici de meritele sale, având în vedere că în anul 2014 a inițiat, implementat, identificat surse de finanțare necesare pentru realizarea unui proiect inovativ de transfer tehnologic „Determinarea concentrației D-dimerilor la pacientele cu cancer mamar ca factor de

apreciere a coagulopatiei, prognostic al complicațiilor tromboembolice și gradului de răspândire a procesului malign", pentru care a fost premiată cu medalie de bronz și i s-a decernat diplomă de merit din partea Uniunii Societăților Tehnico-Științifice din Moldova. La fel, a fost premiantă a Congresului Oncologic al Federației Ruse cu Participare Internațională (Российский Онкологический Конгресс) organizat de Academia Rusă a Științelor Medicale (Российская Академия Медицинских Наук). Academia de Științe a Moldovei în acest sens i-a conferit diplomă pentru activitatea sa în calitate de cercetător științific la Institutul de Oncologie. Pe parcursul celor 13 ani de activitate a efectuat perfecționări de specialitate în cele mai prestigioase centre de oncologie, a participat la numeroase Conferințe naționale și internaționale, ținute în România, Marea Britanie, Spania, Franța, Kazahstan, etc., unde a fost premiată pentru activitatea sa științifică

Multitudinea de premii și activitatea sa științifică demonstrează înalta sa calificare profesională și dedicația pentru profesie, fiind un angajat de o valoare incontestabilă. Are o pregătire profesională teoretică și practică, care a adus un prestigiu instituției pârâte în care a activat, neexistând niciun motiv justificativ pentru concedierea sa. Ca urmare a concedierii ilegale urmează să beneficieze de despăgubiri pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă pentru perioada 8 noiembrie 2022 până la soluționarea cauzei. Totodată, urmează să beneficieze de compensarea prejudiciului moral pentru eliberarea nelegitimă din serviciu.

Suplimentar, reclamanta a subliniat, că are la întreținere un copil minor în vârsta de 7 ani care frecventează școala. Prin concederea sa de la locul de muncă i-a fost redus considerabil venitul său lunar, iar în rezultat concedierea ilegală i-a provocat un prejudiciu material și moral.

Prejudiciul moral cauzat îl apreciază în sumă de 100000 lei, care urmează a fi încasat din contul IMSP „Institutul Oncologic" odată cu soluționarea cauzei în fond. Distinct, reclamanta a menționat că la 10 martie 2021 și 11 mai 2021 și-a administrat vaccinul împotriva virusului SARS-CoV-2, Covid-19. La 13 februarie 2022 conform testului de investigație biologică moleculară, a fost diagnosticată cu prezența virusului SARS-CoV-2, Covid-19.

Apreciază ca fiind eronate alegațiile IMSP „Institutul Oncologic" expuse în răspunsul la cererea prealabilă, precum că indemnizația unică se acordă în condițiile Circularei Ministerului Sănătății nr.17/1367 din 8 aprilie 2022, or, aceasta a intrat în vigoare după ce ea a fost diagnosticată cu virusul SARS-CoV-2, Covid-19. Având în vedere infectarea sa cu virusul SARSCoV-2, Covid-19, urmează să beneficieze de indemnizația unică pentru lucrătorii medicali vaccinați împotriva COVID19 și care pe parcursul anului 2022 s-au infectat cu COVID-19 în timpul exercitării atribuțiilor de funcție.

Prin urmare, se încadrează în categoriile indicate expres în Lege și urmează să beneficieze de o indemnizație unică în mărime de 16000 de lei.

Aferent, reclamanta mai pretinde în temeiul contractul de asistență și consultanță juridică nr.LC/75/2022, încheiat la 18 noiembrie 2022 cu Biroul Asociat de Avocați „Bivol Soțchi & Partners", bonul de plată seria DAA nr.42820902, bonul de plată seria DAA nr.42820904, compensarea cheltuielilor de asistență juridică în valoare totală de 20000 de lei.

În contextul enunțat, Chistruga Ludmila a solicitat anularea ordinului nr.437-ru din 08 noiembrie 2022 a IMSP „Institutul Oncologic" privind aplicarea în privința sa a sancțiunii disciplinare, restabilirea în funcția de medic-oncolog chirurg în cadrul Secției Mamologie a IMSP „Institutul Oncologic", încasarea din contul IMSP „Institutul Oncologic" în beneficiul

său a salariului pentru întreaga perioadă de absența forțată de la muncă, încasarea prejudiciului moral în mărime de 100000 de lei, cheltuielilor de asistență juridică în cuantum de 20000 de lei și a indemnizației unice pentru infectarea cu virusul SARSCoV-2, Covid-19 , în cuantum de 16000 de lei.

Ulterior, reclamanta și-a concretizat pretențiile din acțiune, în partea încasării din contul IMSP „Institutul Oncologic" în beneficiul său a indemnizației unice pentru infectarea cu virusul SARS-CoV-2, Covid-19, în cuantum de 16000 de lei, renunțând la acest capăt de cerere (f.d.16, 105-112, 124).

Poziția instanței de fond:

Prin hotărârea Judecătoriei Chișinău, sediul Centru din 27 martie 2023 s-a admis parțial acțiunea depusă de Ludmila Chistruga. S-a anulat ca fiind ilegal ordinul nr.437-ru din 8 noiembrie 2022 a directorului IMSP „Institutul Oncologic", Ruslan Baltaga cu privire la rezilierea din data de 08.11.2022 a contractului individual de muncă nr.1025 din 23.07.2009 încheiat între IMSP „Institutul Oncologic" și Ludmila Chistruga, mediconcolog, Secţia Mamologie, conform prevederilor art.86 alin.(1) lit.h) din Codul muncii – absența fără motive întemeiate de la lucru timp de 4 ore consecutive, fără a ține cont de pauză de masă, în timpul zilei de muncă. S-a restabilit Ludmila Chistruga în funcția de medic-oncolog, Secția Mamologie, în cadrul IMSP „Institutul Oncologic". S-a încasat din contul IMSP „Institutul Oncologic" în beneficiul Ludmilei Chistruga salariul pentru perioada absenței forțate de la lucru, începând cu 08 noiembrie 2022 – până la 27 martie 2023. S-a încasat din contul IMSP „Institutul Oncologic" în beneficiul Ludmilei Chistruga suma de 10000 de lei cu titlu de prejudiciu moral și 10000 de lei cheltuieli de asistență juridică. În rest, acțiunea depusă de Ludmila Chistruga, în partea restabilirii în funcție a Ludmilei Chistruga, precum și în partea ce ține de plata unui salariu mediu pentru absența forțată de la lucru, hotărârea este cu executare imediată.

Solicitarea apelantului:

Invocând dezacordul cu soluția primei instanțe, la 31 martie 2023, IMSP „Institutul Oncologic", reprezentată de avocatul Alexandru Rotari, a declarat apel împotriva hotărârii Judecătoriei Chișinău, sediul Centru din 27 martie 2023, solicitând admiterea acestuia, casarea integrală a hotărârii primei instanțe, cu emiterea unei hotărâri noi de respingere integrală a acțiunii depuse de Ludmila Chistruga și întoarcerea executării hotărârii Judecătoriei Chișinău, sediul Centru din 27 martie 2023, în partea în care hotărârea a fost executată, prin încasarea din contul Ludmilei Chistruga a sumei de 7860,25 lei, ce constituie un salariu mediu achitat pentru absența forțată de la lucru, precum și suma de 2145,85 de lei, cu titlu de penalitate.

Argumentele părţilor:

În motivarea apelului reprezentantul apelantului a indicat, că nu este de acord cu hotărârea contestată în partea admiterii pretențiilor, dat fiind emisă în această parte cu aplicarea și interpretarea eronată a normelor de drept material, fiind pasibilă de a fi anulată în partea contestată, cu întoarcerea executării hotărârii primei instanțe.

A menționat, că în hotărârea contestată nu se constată nici o motivare temeinică asupra circumstanțelor și probelor pe care și-a fundamentat concluziile, argumentele care au stat la baza admiterii cererii de chemare în judecată, fapt ce este contrar art.241 CPC.

În acest context a susținut, că prima concluzie a instanței neargumentată este că sancțiunea disciplinară aplicată în privința reclamantei Ludmila Chistruga contravine prevederilor legale, iar ordinul emis de Directorul Instituției Medico-Sanitare Publice Institutul Oncologic, dl. Ruslan Baltaga, nr.437-2u din 8 noiembrie 2022 în privința Ludmilei Chistruga ar fi ilegal, urmând a fi anulat, concluzie care nu este motivată nici juridic, nici factologic, iar alegațiile salariatei Ludmila Chistruga sunt declarative și fără suport juridic.

A opiniat, că alegația reclamantei precum că la data de 1 noiembrie 2022 d-na Ludmila Chistruga, medic oncolog în Secția Mamologie a depus cerere de acordare a concediului neplătit pentru data de 2 noiembrie 2022 și pentru data de 10 noiembrie 2022 în legătură cu o problemă de familie care nu suferă amânare nu corespunde realității, deoarece în cererea depusă lipsesc asemenea motive. La fel, urgența ipotetic poate fi admisă pentru data de 2 noiembrie 2022 și nu pentru data de 10 noiembrie 2022, deoarece este absurd să se cunoască urgențele peste 8 zile. Indică, că cererea în cauză a fost prezentată spre examinare d-lui Ruslan Baltaga, Director al IMSP IO la data de 2 noiembrie 2022, cerere care nu a fost acceptată, fapt ce presupune obligația salariatului de a se prezenta la locul de muncă.

Prin urmare, reprezentantul Secției Resurse Umane a întreprins măsurile de comunicare d-nei Ludmila Chistruga despre neacordarea concediului neplătit pentru zilele solicitate, în consecința întreprinderii acestor măsuri a fost stabilit faptul lipsei de la locul de muncă a d-ei Chistruga Ludmila la data de 2 noiembrie 2022, fiind întocmit actul de constatare a încălcării disciplinei muncii. Pe marginea celor relatate, se conturează vădit ignorarea de către salariată a normelor legale vizând condițiile de acordare a concediului, deoarece fără a cunoaște despre decizia angajatorului asupra cererii depuse, nu s-a prezentat la locul de muncă.

A informat, că în vederea clarificării tuturor circumstanțelor cazului în speță, de la salariata Ludmila Chistruga a fost solicitat prezentarea explicațiilor în scris, potrivit art.208 alin. (1) Codul Muncii, care urmează a fi oferite de către salariat în termen de 5 zile lucrătoare de la data solicitării, în mod personal, cu exercitarea dreptului să-și explice atitudinea și să prezinte toate probele și justificările pe care le consideră necesare. La data de 7 noiembrie 2022 d-na Ludmila Chistruga a oferit explicația în scris pe marginea cazului examinat, prin care neagă circumstanțele relatate, menționând despre dreptul său la concediul neplătit, argumente care denotă cert caracterul declarativ, fără justificare plauzibilă în acest sens. Pe cale de consecință, este stabilit incontestabil că salariata Ludmila Chistruga a încălcat disciplina muncii și obligațiile de serviciu pentru ce a fost sancționată, precum și faptul că în privința acesteia au fost respectate toate cerințele legislației muncii în partea ce ține de procedura disciplinară.

Potrivit art.120 Codul muncii salariatului i se poate acorda concediu neplătit, cu consimțământul angajatorului. Această normă nu este una imperativă, deoarece angajatorul poate acorda acest concediu având la bază careva acte justificative. Pe marginea acestor spețe, s-a expus Plenul Curții Supreme de Justiție a Republicii Moldova, prin hotărârea privind practica judiciară a examinării litigiilor care apar in cadrul încheierii, modificării și încetării contractului individual de muncă nr.9 din 22.12.2014. Astfel, absența nemotivată de la serviciu se consideră și plecarea salariatului fără ordinul administrației/angajatorului în concediu de odihnă anual, în concediu neplătit, în concediu de odihnă anual suplimentar, în

concediu de studii, folosirea abuzivă a zilelor de recuperare, abandonarea lucrului până la expirarea acțiunii contractului de muncă încheiat pe un anumit termen. Absența de la lucru mai mult de patru ore în cursul zilei de muncă, îi dă dreptul angajatorului să rezilieze contractul de muncă din acest temei. Se consideră aflare nemotivată a salariatului în afara teritoriului unității, cu care se află în raport de muncă sau în afara teritoriului obiectului, unde el trebuie să îndeplinească lucrul încredințat în conformitate cu obligațiunile de muncă.

Consideră că atitudinea salariatei Ludmila Chistruga poartă un caracter iresponsabil, întrunind elementele abaterii disciplinare, deoarece aceasta nu s-a asigurat despre acceptarea cererii depuse, precum și despre emiterea unui ordin în acest sens.

A atenționat și asupra faptului, că cererea a fost depusă la data de 1 noiembrie 2022 în jurul orelor 13-14, fapt ce presupune că aceasta urma a fi examinată de către conducătorul instituției a doua zi la data de 2 noiembrie 2022, deoarece în mod uzual semnarea actelor și examinarea cererilor în cadru IMSP Institutul Oncologic are loc zilnic la ora 11.00. În acest mod, instanța de fond și-a manifestat atitudinea părtinitoare față de reclamantă prin admiterea de probe neverificate sub aspectul pertinenței acestora.

Indică, că contrar aserțiunilor instanței de fond abaterea disciplinară - lipsa de la locul de muncă, a fost stabilită prin actul de constatare a încălcării disciplinei muncii, semnat de 3 persoane. Acest act constituie un înscris în care se consemnează un fapt de natură juridică sau împrejurări susceptibile să contribuie la aflai adevărului și fiind semnate de mai multe persoane (în cazul din speță 3 persoane) i se atribuie caracter veridic și autentic, până la proba contrarie. Mai mult ca atât, intimata în cadrul examinării cauzei a recunoscut ca a lipsit de la locul muncă, invocând drept justificare faptul că era sigură ca va fi acceptată cererea de acorda concediu neplătit. Respectiv, constatarea instanței de fond precum că acest fapt nu se atestă în speță, este vădit nejustificată nici faptic și nici legal, drept argumentare fiind sintagma ”pentru angajarea răspunderii disciplinare este necesară săvârșirea unei abateri”. De asemenea, constatarea instanței de fond precum că ordinul nr. 437-ru din 08.11.22 poartă un caracter declarativ și neîntemeiat este una pripită și lipsită de temei atât faptic cât și juridic, deoarece nu rezultă din analiza probelor prezentate.

Un raționament al instanței de fond, care a stat la baza atribuirii caracterului ilegal al ordinului nr.437-2u din 08.11.2022 este acceptul Șefului Secției Mamologie, fapt inacceptabil reieșind din normele legislației muncii, or conform prevederilor art.120 Codul Muncii, salariatului i se poate acorda, cu consimțământul angajatorului, un concediu neplătit. Potrivit pct.47 din Regulamentul de organizare și funcționare a instituției medicosanitare publice Institutul Oncologic aprobat prin ordinul MSMPS nr.282 din 19.03.2020 (aplicabil la data speței), directorul este persoana responsabilă, abilitată cu dreptul de gestionare economică și conducere operativă al IMSP IO. Conform pct.49, subpct.8 al Regulamentului, una din atribuțiile Directorului IMSP IO încheie, modifică, suspendă, încetează contractele individuală de muncă cu angajații instituției. În conformitate cu art.206 alin. (1) din Codul Muncii pentru încălcarea disciplinei de muncă, angajatorul are dreptul să aplice față de salariat careva sancțiuni disciplinare. Pe cale de consecință, art.210 alin. (1) Codul Muncii - sancțiunea disciplinară se aplică prin ordin (dispoziție, decizie, hotărâre). Potrivit pct.49, subpct.15 al Regulamentului, în atribuțiile Directorului IMSP IO intră emiterea de ordine și dispoziții în limita competenței, obligatorii pentru toți salariații instituției. Reieșind din cele relatate, acceptul Șefului Secției Mamologie nicidecum nu poate fi calificată drept decizie a

angajatorului de a oferi concediu neplătit, ceea ce nu poate servi drept argument pentru atribuirea caracterului ilegal al ordinului contestat.

Nu poate fi reținută nici aprecierea instanței de fond, că absentarea nemotivată a dnei Chistruga Ludmila mai mult de 4 ore este irelevantă și necoroborată, deoarece programul salariatei este redus 8.50-12.00, în condițiile în care salariata Ludmila Chistruga în ziua de 2 noiembrie 2022 nu s-a prezentat în general la locul de muncă, indiferent de programul și graficul de muncă stabilit prin actele interne ale instituției, or ar fi absurd ca un angajat pe 0,25% să poată să nu să se prezinte la serviciu mai multe zile consecutiv fără acordul angajatorului și fără a fi posibil de a-l sancționa în acest sens.

Conform 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 și alte acte normative, cu convențiile colective, cu contractele colective și cele individuale de muncă, precum și cu actele normative la nivel de unitate, inclusiv regulamentul intern al unității. Totodată, pentru menținerea disciplinei muncii, angajatorul întreprinde acțiuni de apelare la instituția răspunderii disciplinare, care poate interveni doar în cazul săvârșirii unei abateri disciplinare, ceea ce îi caracterizează autonomia sa în calitate de categorie specifică a răspunderii juridice. Consideră angajatorul IMSP IO cu referire la sancționarea d-nei Ludmila Chistruga că a avut loc cu respectarea normelor legislației muncii, iar disciplina muncii este o necesitate intrinsecă oricărei activități.

Termenul de declarare a apelului:

În conformitate cu prevederile art. 362 alin. (1) din Codul de procedură civilă, termenul de declarare a apelului este de 30 de zile de la data pronunțării dispozitivului hotărârii, dacă legea nu prevede altfel.

În acest context, având în vedere că dispozitivul hotărârii Judecătoriei Chișinău, sediul Centru a fost pronunțat la 27 martie 2023, iar cererea de apel a fost depusă la 31 martie 2023, Colegiul judiciar constată că acesta a fost declarate în termen.

Poziția părților în ședința de apel:

În ședința instanței de apel reprezentantul apelantei IMSP „Institutul Oncologic", avocatul Alexandru Rotari a solicitat admiterea apelului în baza motivelor de fapt și de drept invocate.

Reprezentantul intimatei Ludmila Chistruga, avocata Oxana Ivanov a pledat pentru respingerea apelului și menținerea hotărîrii instanței de fond.

Intimata Ludmila Chistruga, fiind citată legal, nu s-a prezentat în ședința instanței de apel. Urmare a acestui fapt și în corespundere cu prevederile art. 379 alin. (1) Cod de procedură civilă, Colegiul a dispus examinarea cauzei în lipsa acesteia.

Aprecierea instanței de apel:

Analizând legalitatea și temeinicia hotărârii atacate, prin prisma argumentelor invocate de participanții la proces și a materialelor din dosar, Colegiul consideră apelul declarat drept neîntemeiat și care urmează a fi respins, din următoarele motive.

În conformitate cu art. 385 lit. a) Cod de procedură civilă, instanţa de apel, după ce judecă apelul, este în drept să respingă apelul şi să mențină hotărârea primei instanțe.

În temeiul art. 240 alin.(1) CPC, la deliberarea hotărârii, instanţa judecătorească apreciază probele, determină circumstanţele care au importanţă pentru soluţionarea pricinilor, care au fost sau nu stabilite, caracterul raportului juridic dintre părţi, legea aplicabilă soluţionării pricinii şi admisibilitatea acţiunii.

În acord cu prevederile art. 239 CPC, hotărârea judecătorească trebuie să fie legală şi întemeiată. Instanţa îşi întemeiază hotărârea numai pe circumstanţele constatate nemijlocit de instanţă şi pe probele cercetate în şedinţă de judecată.

Din conţinutul celor relatate Colegiul reţine că, sarcina instanţei de apel derivă reieşind din dispoziţiile art. 373 alin.(1), (2), (5) CPC, în condiţiile în care instanţa de fond a soluţionat fondul cauzei, cu expunerea argumentelor în vederea admiterii sau respingerii acţiunii în raport cu concluziile reţinute de către aceasta.

Colegiul reţine că instanţa de apel, potrivit regulilor unui proces echitabil, reţinându-se rolul determinant al concluziilor sale, are obligaţia să examineze efectiv problemele esenţiale care îi sunt supuse aprecierii şi să nu se limiteze la însuşirea motivelor instanţei inferioare (Hirro Balani c.Spaniei, nr.18064/91 din 09.12.1994 §27; Georgiadis c. Greciei nr.21522/93 din 29.05.1997 §43).

Potrivit recomandărilor avizului nr.11 din 2008 al Consiliului Consultativ al Judecătorilor Europeni (CCJE) în atenţia Comitetului de Miniştri al Consiliului Europei privind calitatea hotărârilor judecătoreşti, o motivaţie şi o analiză clară sunt cerinţele fundamentale ale hotărârilor judecătoreşti şi un aspect important al dreptului la un proces echitabil. Pentru a răspunde cerinţelor procesului echitabil, motivarea ar trebui să evidenţieze, că judecătorul a examinat cu adevărat chestiunile esenţiale ce iau fost prezentate.

Instanţa de apel menţionează că, art. 6 din Convenţia Europeană a Drepturilor Omului garantează dreptul justiţiabilului la o hotărâre motivată sub aspectul instituirii obligaţiei instanţelor de judecată de a-şi argumenta hotărârile adoptate din perspectiva unei analize ample a circumstanţelor pricinii. Îndatorirea de a motiva coerent şi unitar hotărârea sub aspectul tuturor cererilor, fără a exista contradicţii între motivare şi dispozitiv, constituie o garanţie pentru justiţiabili, în faţa eventualului arbitrariu judecătoresc, fiind singurul mijloc prin care se dă posibilitatea de a putea exercita un eficient control judiciar.

Potrivit art. 117 alin. (1), (2) CPC, probe în cauze civile sunt elementele de fapt, dobândite în modul prevăzut de lege, care servesc la constatarea circumstanțelor ce justifică pretențiile și obiecțiile părților, precum și altor circumstanțe importante pentru justa soluționare a cauzei. În calitate de probe în cauze civile se admit elementele de fapt constatate din explicațiile părților și ale altor persoane interesate în soluționarea cauzei, din depozițiile martorilor, din înscrisuri, probe materiale, înregistrări audio-video, din concluziile experților.

În acord cu art.118 alin.(1) CPC, fiecare parte trebuie să dovedească circumstanțele pe care le invocă drept temei al pretențiilor și obiecțiilor sale dacă legea nu dispune altfel.

În corespundere cu art.121 CPC, 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.

În conformitate cu art.130 alin.(1)-(4) CPC, instanța judecătorească apreciază probele după intima ei convingere, bazată pe cercetarea multiaspectuală, completă, nepărtinitoare și nemijlocită a tuturor probelor din dosar în ansamblul și interconexiunea lor, călăuzindu-se de

lege. Nici un fel de probe nu au pentru instanța judecătorească o forță probantă prestabilită fără aprecierea lor. Fiecare probă se apreciază de instanță privitor la pertinența, admisibilitatea, veridicitatea ei, iar toate probele în ansamblu, privitor la legătura lor reciprocă și suficiența pentru soluționarea cauzei. Ca rezultat al aprecierii probelor, instanța judecătorească este obligată să reflecte în hotărâre motivele concluziilor sale privind admiterea unor probe și respingerea altor probe, precum și argumentarea preferinței unor probe față de altele.

Din actele cauzei rezultă, că la 20 decembrie 2022, Ludmila Chistruga s-a adresat în judecată cu prezenta acțiune împotriva IMSP „Institutul Oncologic", solicitând anularea ordinului nr.437-ru din 08 noiembrie 2022 a IMSP „Institutul Oncologic" privind aplicarea în privința sa a sancțiunii disciplinare, restabilirea în funcția de medic-oncolog chirurg în cadrul Secției Mamologie a IMSP „Institutul Oncologic", încasarea din contul 10 IMSP „Institutul Oncologic" în beneficiul său a salariului pentru întreaga perioadă de absența forțată de la muncă, încasarea prejudiciului moral în mărime de 100000 de lei, cheltuielilor de asistență juridică în cuantum de 20000 de lei și a indemnizației unice pentru infectarea cu virusul SARSCoV-2, Covid-19 , în cuantum de 16000 de lei.

Ulterior, reclamanta și-a concretizat pretențiile din acțiune, în partea încasării din contul IMSP „Institutul Oncologic" în beneficiul său a indemnizației unice pentru infectarea cu virusul SARS-CoV-2, Covid-19, în cuantum de 16000 de lei, renunțând la acest capăt de cerere (f.d.16, 105-112, 124, vol.I).

Judecând cauza în prima instanță, Judecătoria Chișinău, sediul Centru prin hotărârea din 27 martie 2023 a admis parțial acțiunea depusă de Ludmila Chistruga, a anulat ca fiind ilegal ordinul nr.437-ru din 08 noiembrie 2022 a directorului IMSP „Institutul Oncologic", Ruslan Baltaga cu privire la rezilierea din data de 08.11.2022 a contractului individual de muncă nr.1025 din 23.07.2009 încheiat între IMSP „Institutul Oncologic" și Ludmila Chistruga, medic-oncolog, Secţia Mamologie, conform prevederilor art.86 alin.(1) lit.h) din Codul muncii – absența fără motive întemeiate de la lucru timp de 4 ore consecutive, fără a ține cont de pauză de masă, în timpul zilei de muncă, a restabilit-o pe Ludmila Chistruga în funcția de medic-oncolog, Secția Mamologie, în cadrul IMSP „Institutul Oncologic" și a dispus încasarea din contul IMSP „Institutul Oncologic" în beneficiul Ludmilei Chistruga salariului pentru perioada absenței forțate de la lucru, începând cu 08 noiembrie 2022 – până la 27 martie 2023. De asemenea, prima instanță a încasat din contul IMSP „Institutul Oncologic" în beneficiul Ludmilei Chistruga suma de 10000 de lei cu titlu de prejudiciu moral și 10000 de lei cheltuieli de asistență juridică. A fost dispusă executarea imediată a hotărârii în partea restabilirii în funcție a Ludmilei Chistruga și încasării unui salariu mediu pentru absența forțată de la lucru.

La 31 martie 2023, IMSP „Institutul Oncologic", a declarat apel, împotriva hotărârii Judecătoriei Chișinău, sediul Centru din 27 martie 2023, solicitând admiterea acestuia, casarea integrală a hotărârii primei instanțe, cu emiterea unei hotărâri noi de respingere integrală a acțiunii depuse de Ludmila Chistruga și întoarcerea executării hotărârii Judecătoriei Chișinău, sediul Centru din 27 martie 2023, în partea în care hotărârea a fost executată, prin încasarea din contul Ludmilei Chistruga a sumei de 7860,25 de lei ce constituie un salariu mediu achitat pentru absența forțată de la lucru, precum și suma de 2145,85 de lei cu titlu de penalitate.

Verificând legalitatea și temeinicia hotărârii atacate prin prisma argumentelor invocate în apel și, raportându-le la suportul probatoriu, Colegiul civil, comercial și de contencios administrativ al Curții de Apel Centru constată că, prima instanța a determinat corect raportul juridic dedus judecății, a constatat și elucidat pe deplin circumstanțele importante pentru soluționarea cauzei și a dat o apreciere completă, obiectivă şi sub toate aspectele a probelor prezentate hotărârea fiind întemeiată.

Recapitulând esența litigiului, Completul judiciar a constatat, că la 23 iulie 2009, în baza contractului individual de muncă nr.1025, apelanta-reclamantă Ludmila Chistruga a fost angajată în calitate de 17 medic-oncolog, Secția Mamologie în cadrul IMSP „Institutul Oncologic", începând cu 23 iulie 2009, cu îndeplinirea unei norme întregi a muncii, durata timpului de muncă 35 de ore pe săptămână (f.d.63-66, vol.I).

Ulterior, prin Acordul suplimentar nr.1025-1 din 01 aprilie 2020 la contractului individual de muncă nr.1025 din 23 iulie 2009, au fost introduse modificări prin care, Ludmila Chistruga se obligă să îndeplinească o muncă în funcția de medic-oncolog chirurg, în secția Mamologie, cu îndeplinirea unei norme întregi a muncii cu durata timpului de muncă de 35 de ore pe săptămână (f.d.75, vol.I).

Totodată, potrivit extrasului ordinului nr.102-ru din 23 aprilie 2022 „Cu privire la personal" emis de directorul IMSP „Institutul Oncologic", Ruslan Baltaga, în baza cererii Ludmilei Chistruga și în temeiul art.97 alin.(2) și art.68 alin.(1) din Codul muncii, Ludmila Chistruga, medic-oncolog chirurg, Secția Mamologie a fost transferată temporar, de pe 1,0 norma întreaga, pe 0,5 salariu timp de muncă parțial, pe motivul îngrijirii copilului în vârstă de până la 10 ani, începând cu 18 aprilie 2022 – până la 30 septembrie 2022 (f.d.101, vol.I).

Iar, potrivit extrasului ordinului nr.369-ru din 03 octombrie 2022 „Cu privire la personal" emis de directorul IMSP „Institutul Oncologic", Ruslan Baltaga, în baza cererii personale, Ludmilei Chistruga, medic-oncolog chirurg, Secția Mamologie, pe 0,5 salariu, i-a fost stabilit programul de muncă, conform următorului grafic: de la ora 08:30 – până la ora 12:00, pe motivul îngrijirii copilului în vârstă de până la 10 ani, începând cu 01 octombrie 2022 – până la 01 octombrie 2023 (f.d.102, vol.I).

La 1 noiembrie 2022, Ludmila Chistruga a întocmit o cerere pe numele directorului IMSP „Institutul Oncologic", solicitând să i se acorde concediu neplătit (din cont propriu) pentru zilele de 2 noiembrie 2022 și 10 noiembrie 2022, din motive personale (f.d.85, vol.I), care la aceiași dată (1 noiembrie 2022) a fost contrasemnată de către șeful Secției Mamologie, V. Cucieru, fiind aplicată mențiunea „accept", înaintată în continuare spre aprobare conducerii IMSP „Institutul Oncologic".

După cum rezultă din mențiunea aplicată pe cererea din 1 noiembrie 2022 depusă de Ludmila Chistruga, directorul IMSP „Institutul Oncologic", Ruslan Baltaga la data de 2 noiembrie 2022 nu a aprobat cererea respectivă, aplicând mențiunea „nu se acceptă".

La aceiași dată - 2 noiembrie 2022, prin Actul de constatare a încălcării disciplinei muncii, Comisia în componența șefei Secției resurse umane- Tatiana Raducan, șefului Serviciului juridic – Capcelea Silvia și auditorului intern, Secția audit - Bantea Olga, în urma verificărilor întreprinse în partea ce ține de respectarea programului de muncă și a obligațiilor de serviciu de către unii colaboratori ai Secției Mamologie, au constatat încălcări a disciplinei muncii de către salariata Ludmila Chistruga, angajată în funcția de medic-oncolog chirurg, care nu s-a prezentat la locul de muncă la 2 noiembrie 2022, cu menționarea că i se vor cere explicații de rigoare conform art.208 alin.(1) din Codul muncii pe marginea

acestui caz privind absența nemotivată de la serviciu, care urmează să fie prezentate de salariată în termen de 5 zile lucrătoare de la data solicitării (f.d.86, vol.I).

La 3 noiembrie 2022, Ludmila Chistruga a recepționat un exemplar a solicitării de a da explicații pe marginea absenței sale de la locul de muncă la 2 noiembrie 2022 (f.d.87, vol.I).

La 07 noiembrie 2022, Chistruga Ludmila a prezentat în scris explicațiile sale cu privire la pretinsa încălcare a disciplinei muncii (f.d.22-23, vol.I).

Potrivit explicațiilor Ludmilei Chistruga la 1 noiembrie 2022, în jurul orei 08:40, aflându-se la serviciu, a fost contactată telefonic de membrii familiei sale care au informat-o despre o urgență care nu suferă amânare. Fiind o chestie urgentă de familie, imediat a întocmit o cerere în conformitate cu prevederile art.120 din Codul muncii, cu solicitarea să-i fie acordat concediu neplătit pentru data de 2 noiembrie 2022 și 10 noiembrie 2022. Despre faptul dat l-a informat imediat pe șeful Secției Mamologie, explicându-i urgența pe care o avea, ultimul la rândul său, apreciind temeinicia cererii sale, a contrasemnat-o, acceptându-i concediul neplătit pentru zilele solicitate. Cererea a fost depusă de asistenta superioară direct la Secția Resurse umane aproximativ la ora 12:00-12:30, fiind recepționată de către angajații Secției Resurse umane. Atât dânsei, cât și șefului Secției Mamologie nu li s-a comunicat de la Secția resurse umane despre faptul că cererea nu a fost acceptată de către conducerea Instituției.

La 8 noiembrie 2022, conducerea IMSP „Institutul Oncologic” a emis ordinul nr.437-ru, prin care a desfăcut din data de 08 noiembrie 2022 contractul individual de muncă nr.1025 din 23 iulie 2009 încheiat cu Ludmila Chistruga, medic-oncolog chirurg Secția Mamologie conform art.86 alin.(1) lit.h) din Codul muncii – absența fără motive întemeiate de la lucru timp de 4 ore consecutive (fără a ține cont de pauza de masă) în timpul zilei de muncă (f.d.24-25, vol.I).

Prin ordinul nr.437-ru din 08 noiembrie 2022 al IMSP „Institutul Oncologic” s-a constatat comiterea abaterii disciplinare de către salariata Ludmila Chistruga manifestată prin absența fără motive întemeiate de la lucru în timpul zilei de muncă 2 noiembrie 2022, stabilită prin Actul de constatare. Temeiul legal de desfacere din inițiativa angajatorului a contractului individual de muncă cu salariata Ludmila Chistruga a servit art.86 alin.(1) lit.h) din Codul muncii - absenţa 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.

Conform art.45 din Codul muncii, contractul individual de muncă este înțelegerea dintre salariat şi 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 condiţiile de muncă prevăzute de prezentul cod, de alte acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii, de contractul colectiv de muncă, precum şi să achite la timp şi integral salariul.

În acord cu prevederile art.49 alin.(1) lit.l) din Codul muncii, conținutul contractului individual de muncă este determinat prin acordul părților, ținându-se cont de prevederile legislației în vigoare, şi include: regimul de muncă şi de odihnă, inclusiv durata zilei şi a săptămânii de muncă a salariatului.

Din prevederile art.56 alin.(1) din Codul muncii rezultă că contractul individual de muncă se încheie în baza negocierilor dintre salariat şi angajator.

Potrivit art.68 alin.(1) și (2) din Codul muncii, contractul individual de muncă poate fi modificat printr-un acord suplimentar semnat de părţi, inclusiv cu utilizarea semnăturii

electronice avansate calificate. Acordul suplimentar este parte integrantă a contractului individual de muncă. Modificare a contractului individual de muncă se consideră orice modificare sau completare care vizează cel puțin una dintre clauzele prevăzute la art.49 alin.(1).

Totodată, conform art.95 alin.(1) și (2) din Codul muncii, timpul de muncă reprezintă timpul pe care salariatul, în conformitate cu regulamentul intern al unității, cu contractul individual şi cu cel colectiv de muncă, îl folosește pentru îndeplinirea obligațiilor de muncă. Durata normală a timpului de muncă al salariaților din unități nu poate depăși 40 de ore pe săptămână.

Potrivit art.97 alin.(1) - (3) din Codul muncii, angajatorul poate angaja salariați cu ziua sau săptămâna de muncă parțială (pe fracțiune de normă), durata concretă a timpului de muncă parțial fiind consemnată în contractul individual de muncă, în conformitate cu prevederile art.49 alin.(1) lit.l). Timpul de muncă parțial poate fi stabilit şi după încheierea contractului individual de muncă, cu acordul ambelor părţi ale acestuia. La cererea femeii gravide, a salariatului care are copii în vârstă de până la 10 ani sau copii cu dizabilități (inclusiv aflați sub tutela sa) ori a salariatului care îngrijește un membru al familiei bolnav, în conformitate cu certificatul medical, angajatorul este obligat să le stabilească ziua sau săptămâna de muncă parțială. Munca pe fracțiune de normă este retribuită proporțional timpului lucrat sau în funcție de volumul lucrului efectuat.

Din prevederile art.98 alin.(4) din Codul muncii (în redacția legii în vigoare la data adresării în judecată cu acțiune) reiese că, tipul săptămânii de lucru, regimul de muncă – durata programului de muncă (al schimbului), timpul începerii şi terminării lucrului, întreruperile, alternarea zilelor lucrătoare şi nelucrătoare – se stabilesc prin regulamentul intern al unității şi prin contractul colectiv şi/sau prin contractele individuale de muncă.

Conform art.86 alin.(1) din Codul muncii (în redacția legii în vigoare la data emiterii ordinului contestat, 08 noiembrie 2022), 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: h) absenţa fără motive întemeiate de la lucru timp de 4 ore consecutive (fără a ţine cont de pauza de masă) în timpul zilei de muncă.

Din prevederile art.86 din Codul muncii rezultă că încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului are loc în situații limitativ stabilite, care se pot datora unor cauze imputabile salariatului sau care nu sunt legate de culpa salariatului, precum şi în unele situații ce țin de activitatea angajatorului şi pentru alte motive prevăzute de legislația muncii. Desfacerea din inițiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum şi a celui pe durată determinată include motivele care se aplică tuturor angajaților, precum şi motivele care se aplică numai anumitei categorii de salariați.

Temeiul de desfacere a contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului prevăzut la lit.h) al art.86 din Codul muncii poate avea loc pentru lipsa nemotivată de la locul de lucru timp de 4 ore consecutive (fără a ţine cont de pauza de masă) în timpul zilei de muncă. La examinarea acestor litigii, în special se va ține cont de următoarele aspecte: timpul pauzei de masă nu se va lua în calculul celor 4 ore consecutive; nu poate fi considerat temei de concediere absenţa datorată unor circumstanțe obiective, independente de voinţa salariatului (de exemplu: îmbolnăvirea, cu toate că nu a prezentat certificatul medical, dar se constată cu certitudine că persoana a fost bolnavă). Absenţa de la lucru mai mult de patru ore în cursul zilei de muncă, ce-i dă dreptul angajatorului să rezilieze contractul de muncă din

acest temei, se consideră aflarea nemotivată a salariatului în afara teritoriului unității cel puțin patru ore, cu care se află în raport de muncă, sau în afara teritoriului obiectului, unde el trebuie să îndeplinească lucrul încredințat în conformitate cu obligațiunile de muncă.

Conform art. 87 alin.(1) Codul muncii, la concedierea salariaţilor membri de sindicat, angajatorul solicită în prealabil opinia consultativă a organului sindical din unitate, prin notificarea organului respectiv.

Conform prevederilor art.89 Codul muncii, salariatul transferat nelegitim la o altă muncă sau eliberat nelegitim din serviciu poate fi restabilit la locul de muncă prin negocieri directe cu angajatorul, îar în caz de litigiu prin- hotărîre a instanței de judecată. La examinarea litigiului individual de muncă de către instanţa de judecată, angajatorul este obligat să dovedească legalitatea şi să indice temeiurile transferării sau eliberării din serviciu a salariatului. În cazul contestării de către salariatul membru de sindicat a ordinului de concediere, instanţa de judecată va solicita opinia consultativă a organului (organizatorului) sindical privind concedierea salariatului respectiv.

Colegiul civil reține, că din prevederile legale precitate rezultă clar și cert că nulitatea contractului individual de muncă reprezintă sancțiunea juridică aplicată unui contract care a fost încheiat cu încălcarea dispozițiilor legale imperative.

Raportînd la caz normele legale sus-menționate și din circumstanțele stabilite Completul conchide, că instanța de fond temeinic și legal a ajuns la concluzia, că sancțiunea disciplinară aplicată în privința apelantei/reclamantei Ludmila Chistruga contravine prevederilor legale, iar ordinul nr.437-ru din 8 noiembrie 2022, emis de Directorul IMSP „Institutul Oncologic”, Ruslan Baltaga în privința Ludmilei Chistruga este ilegal, urmînd a fi anulat.

În acest context, Completul notează, că conform ordinului nr.369-ru din 3 octombrie 2022 „Cu privire la personal” emis de directorul IMSP „Institutul Oncologic”, Ruslan Baltaga, în baza cererii personale, Ludmilei Chistruga, medic-oncolog chirurg, Secția Mamologie, pe 0,5 salariu, i-a fost stabilit programul de muncă parțial, conform următorului grafic: de la ora 08:30 – până la ora 12:00, pe motivul îngrijirii copilului în vârstă de până la 10 ani, începând cu 1 octombrie 2022- până la 1 octombrie 2023 (f.d.102, vol.I). Respectiv, timpul real de muncă prestat de Ludmila Chistruga, mediconcolog chirurg, Secția Mamologie, coordonat cu angajatorul IMSP „Institutul Oncologic”, era de 3,5 ore pe zi.

Este de menționat, că prin demersul nr.02-07/1250 din 7 noiembrie 2022, conducerea IMSP „Institutul Oncologic” a solicitat președintelui Comitetului sindical al IMSP „Institutul Oncologic”, Valentina Stratan opinia consultativă în vederea concedierii Ludmilei Chistruga, mediconcolog chirurg în secția Mamologie, în baza art.86 alin.(1) lit.h) din Codul muncii, în legătură cu absența fără motive întemeiate de la lucru timp de 4 ore consecutive (fără a ține cont de pauza de masă) în timpul zilei de muncă (f.d.60, vol.I), dar în același timp, în următoarea zi, la 8 noiembrie 2022 angajatorul a emis ordinul nr.437-ru, prin care a desfăcut din 8 noiembrie 2022 contractul individual de muncă nr.1025 din 23 iulie 2009 încheiat cu Ludmila Chistruga, medic-oncolog chirurg, Secția Mamologie, în baza art.86 alin.(1) lit.h) din Codul muncii.

Ba mai mult, la data de 10 februarie 2023, cu mult după emiterea ordinului contestat, conducerea IMSP „Institutul Oncologic” prin demersul nr.02-07/111 a solicitat repetat opinia consultativă a Comitetului sindical al IMSP „Institutul Oncologic” cu privire la concedierea Ludmilei Chistruga în temeiul art.86 alin.(1) lit.h) din Codul muncii (f.d.76, vol.I).

Astfel, prin răspunsul nr.06 din 13 februarie 2023 parvenite de la Comitetul Sindical al IMSP „Institutul Oncologic”, la demersul nr.02-07/111 din 10 februarie 2023, s-a comunicat directorului IMSP „Institutul Oncologic”, Ruslan Baltaga că în adresa organului sindical nu a parvenit o asemene adresare din 7 noiembrie 2022 privind emiterea avizului consultativ pe marginea concedierii Ludmilei Chistruga, precum și procesul-verbal nr.2 din 14 februarie 2023 a ședinței Comitetului sindical al IMSP „Institutul Oncologic” din care rezultă, că în adresa Sindicatelor nu a parvenit nici o adresare a angajatorului privitor la solicitarea în prealabil a opiniei consultative a organului sindical din instituție pe marginea concedierii Ludmilei Chistruga în luna noiembrie 2022 și după decurgerea a 3 luni de la concediere a Ludmilei Chistruga Comitetul sindical nu poate oferi/prezenta un aviz consultativ, reieșind din faptul că subiectul este consumat și Ludmila Chistruga nu mai este membru al Organizației sindicale din cadrul Institutului Oncologic (f.d.77-80, vol.I).

Prin urmare, solicitarea ulterioară a avizului sindical, la câteva luni după concediere, nu poate acoperi viciile procedurale inițiale, întrucât legalitatea unui act administrativ sau de muncă se apreciază la momentul emiterii acestuia.

În această ordine de idei, instanța de apel reține corectă concluzia instanței de fond, potrivit căreia nu este posibilă reținerea temeiului legal al concedierii, întrucât salariata nu avea, în mod obiectiv, un program de muncă care să permită constatarea absenței de „4 ore consecutive”, condiție expres prevăzută de norma legală invocată de angajator. Prin urmare, aplicarea sancțiunii disciplinare - concedierea a fost realizată cu încălcarea condițiilor legale imperative, fapt ce atrage ilegalitatea ordinului contestat.

Conform art. 90 al Codului muncii, (1) În cazul restabilirii la locul de muncă a salariatului transferat sau eliberat nelegitim din serviciu, angajatorul este obligat să repare prejudiciul cauzat acestuia. (2) Repararea de către angajator a prejudiciului cauzat salariatului constă în: a) plata obligatorie a unei despăgubiri pentru întreaga perioadă de absenţă forţată de la muncă într-o mărime care nu va depăşi 12 salarii medii lunare ale salariatului în cazul transferului sau al eliberării nelegitime din serviciu; b) compensarea cheltuielilor suplimentare legate de contestarea transferului sau a eliberării din serviciu (consultarea specialiştilor, cheltuielile de judecată etc.); c) compensarea prejudiciului moral cauzat salariatului. (3) Mărimea reparării prejudiciului moral se determină de către instanţa de judecată, ţinîndu-se cont de aprecierea dată acţiunilor angajatorului, dar nu poate fi mai mică decît un salariu mediu lunar al salariatului (4) În locul restabilirii la locul de muncă, părţile pot încheia o tranzacţie de împăcare, iar în caz de litigiu – instanţa de judecată poate încasa de la angajator, cu acordul salariatului, în beneficiul acestuia, o compensaţie suplimentară la sumele indicate la alin. (2) în mărime de cel puţin 3 salarii medii lunare ale salariatului.

În conformitate cu prevederile art. 329 din Codul muncii, angajatorul este obligat să repare integral prejudiciul material și cel moral cauzat salariatului în legătură cu îndeplinirea de către acesta a obligațiilor de muncă, în cazul discriminării salariatului la locul de muncă sau ca rezultat al privării ilegale de posibilitatea de a munci, dacă prezentul cod sau alte acte normative nu prevăd altfel. Prejudiciul moral se repară în formă bănească sau într-o altă formă materială determinată de părți. Litigiile și conflictele apărute în legătură cu repararea prejudiciului moral se soluționează de instanța de judecată, indiferent de mărimea prejudiciului material ce urmează a fi reparat.

Astfel, având în vedere caracterul ilegal al concedierii, Completul judiciar consideră, că instanța de fond corect a apreciat întemeiate și cerințele subsecvente, dispunând restabilirea

în funcție, plata salariului pentru perioada absenței forțate de la muncă, precum și acordarea unui prejudiciu moral într-un cuantum rezonabil, cu compensarea cheltuielilor judiciare.

Conform art.157 alin.(1) din Codul de executare privind întoarcerea executării, în cazul în care hotărârea executată se anulează și după rejudecarea cauzei se adoptă o hotărâre prin care acțiunea se respinge parțial sau integral ori o încheiere de încetare a procesului sau de scoatere a cererii de pe rol, instanța de judecată dispune din oficiu restituirea către pârât (debitor), din contul reclamantului (creditorului), a tot ceea ce s-a încasat în temeiul hotărârii anulate, precum și a cheltuielilor de executare. În lipsa constatării vreunei erori de drept sau de fapt, nu se impune întoarcerea executării hotărârii, astfel cum a solicitat apelanta.

În lumina celor expuse, Colegiul constată că argumentele invocate în cererea de apel declarată nu sunt de natură să răstoarne concluziile instanței de fond, hotărârea atacată fiind adoptată cu respectarea normelor de drept material și procesual.

În final, având în vedere că hotărârea primei instanțe este întemeiată și legală, iar criticele invocate de apelant, însoțite de argumentarea circumstanțelor de fapt ale cauzei, percepute din propriul punct de vedere, nu sunt de natură să răstoarne soluția primei instanțe, Colegiul civil, comercial și de contencios administrativ al Curții de Apel Centru ajunge la concluzia de a respinge cererea de apel declarată de avocatul Alexandru Rotari, în interesele apelantei Instituția Medico-Sanitară Publică ”Institutul Oncologic” și a menține hotărârea Judecătoriei Chișinău, sediul Centru din 27 martie 2023.

În conformitate cu art. 385 alin.(1) lit. a), art. art. 389-390, CPC, Colegiul civil, comercial şi de contencios administrativ al Curţii de Apel Centru,

d e c i d e :

Se respinge cererea de apel declarată de avocatul Alexandru Rotari, în interesele apelantei Instituția Medico-Sanitară Publică ”Institutul Oncologic”.

Se menține hotărârea Judecătoriei Chișinău, sediul Centru din 27 martie 2023, emisă în cauza civilă, la cererea de chemare în judecată înaintată de Ludmila Chistruga către Instituția Medico-Sanitară Publică ”Institutul Oncologic” cu privire la anularea ordinului privind aplicarea sancțiunii disciplinare, restabilirea la locul de muncă, încasarea salariului pentru perioada absenței forțate de la locul de muncă, încasarea prejudiciului moral și compensarea cheltuielilor de judecată.

Decizia este definitivă din momentul pronunţării, dar poate fi atacată cu recurs la Curtea Supremă de Justiţie în termen de 2 luni de la data comunicării deciziei integrale.

Președintele completului,
judecătorul Valeriu Arhip

Judecătorii Diana Corlăteanu

Nicolae Ghedrovici