Prima instanţă: Judecătoria Chișinău, sediul Centru (jud. Andrei Ojoga)
Dosarul nr. 2a-4002/23
(2-23025394-02-2a-24102023)

D E C I Z I E

14 februarie 2024 mun. Chişinău

Colegiul civil, comercial şi de contencios administrativ al Curţii de Apel Chişinău în componenţa:
Preşedintele şedinţei, judecătorul Ana Panov
Judecătorii Vitalie Cotorobai şi Viorica Mihaila
Grefier Cristian Adam

examinând, în şedinţă publică, cererea de apel declarată de apelantul Corneliu Ureche, reprezentat de avocatul Andrei Grigorița, împotriva hotărârii Judecătoriei Chișinău, sediul Centru din 14 iunie 2023, adoptată în cauza civilă la cererea de chemare în judecată depusă de Corneliu Ureche împotriva Instituției Medico-Sanitară Publică Institutul Oncologic privind anularea ordinelor, actelor, încasarea prejudiciului material, moral și cheltuielilor de judecată,-

a c o n s t a t a t:

Pretenţiile reclamantului:

1. La data de 16 februarie 2023, reclamantul Corneliu Ureche, reprezentat de avocatul Andrei Grigorița, a depus cerere de chemare în judecată împotriva Instituției Medico-Sanitară Publică Institutul Oncologic, *ulterior concretizată*, privind anularea ordinelor, actelor, încasarea prejudiciului material, moral și cheltuielilor de judecată.

În motivarea cererii de chemare în judecată, a invocat că a fost angajat în cadrul Instituției Medico-Sanitară Publică Institutul Oncologic, secția *****, începând cu anul 2007, în calitate de *****, iar în perioada 2010-2020 a fost desemnat șef secție ***** 1 în cadrul Instituției Medico-Sanitară Publică Institutul Oncologic.
Punctează că a fost doctorand în secția ***** a Instituției Medico-Sanitară Publică Institutul Oncologic în perioada 2004-2007.
În altă ordine de idei, Corneliu Ureche este doctor în științe medicale, specializându-se pe segmentul de *****, acesta având studii și lucrând pe același domeniu începând cu 2004 – prezent, având o practică în ***** de 20 ani.
Precizează că ***** este o ramură a medicinii care se ocupă de diagnosticul, tratamentul și prevenirea bolilor *****.

Notează că la 1 aprilie 2020, a avut loc comasarea secției ***** 1 și ***** 2, fapt ce a rezultat reducerea funcției de șef secție ***** a lui Corneliu Ureche, acesta activând în continuare în calitatea sa de ***** din cadrul secției *****.
Comunică instanței că medicul ***** Corneliu Ureche, este hărțuit la locul de muncă, persecutat și discriminat, din motive necunoscute, prin transferarea/ detașarea ilegală în secția ***** al Instituției Medico-Sanitară Publică Institutul Oncologic și prelungirea termenului de detașare contrar normelor imperative ale legii, fapt care lezează drepturile fundamentale la muncă, creându-se un climat negativ la locul de muncă care a afectat inclusiv sănătatea personală din cauza stresului la care este supus, fiind afectată inima acestuia, existând riscul survenirii infarctului miocardic (atac de cord).
Susține că contrar normelor imperative ale legii (art.73, 104 alin.(2) lit.a) și b) Codul muncii), lui Corneliu Ureche i s-a schimbat specificul muncii, obligându-l fără acordul său să activeze în secția ***** a Instituției Medico-Sanitară Publică Institutul Oncologic pe o perioadă de 30 de zile, anume în perioada 20 octombrie 2023 - 20 noiembrie 2023.
Afirmă că caracterul ilegal, abuzul, discriminarea și ingerința inadmisibilă asupra drepturilor fundamentale ale medicului Corneliu Ureche se demonstrează prin faptul că, după expirarea termenului de 30 de zile (20 octombrie 2023 - 20 noiembrie 2023), conducerea Instituției Medico-Sanitară Publică Institutul Oncologic, a emis un alt ordin prin care îl obliga pe Corneliu Ureche să presteze munca pe o perioadă suplimentară de încă 30 zile, anume în perioada 20 noiembrie 2023 - 20 decembrie 2023.
Subliniază că în continuarea actelor de persecutare și discriminare la locul de muncă, din inițiativa angajatorului Instituției Medico-Sanitară Publică Institutul Oncologic, la data de 30 ianuarie 2023, medicul Corneliu Ureche a fost suspendat din funcție pe o perioadă nedeterminată, pe parcursul efectuării unei pretinse anchete de serviciu pe motive care, în esență au un caracter calomnios și defăimător (a se vedea ordinul nr.46-24 din 30 ianuarie 2023).
Relevă că prin prisma art. 208 alin. (2) din Codul muncii, criteriul determinat pentru efectuarea unei anchete de serviciu reprezintă gravitatea faptei comise. Sub acest aspect, și reieșind din solicitarea explicațiilor, rezultă că medicul Corneliu Ureche este acuzat de faptul că a manifestat cuvinte denigratoare și jignitoare adresate dnei Simona Chilaru în prezența altor colegi. Or, ținând cont de calitatea sa de ***** și răspunderea majoră pe care o poartă pentru sănătatea și viața pacientului, calitatea serviciului medical, acuzațiile aduse la adresa lui precum că ar fi denigrat și jignit o colegă de serviciu nu pot servi temei pentru suspendarea acestuia din funcție. Mai mult ca atât, afirmațiile dnei Simona Chilaru nu au nici un suport probatoriu, fiind în esență afirmații mincinoase și calomnioase.

În consecință, Corneliu Ureche a fost lipsit neîntemeiat și ilegal de posibilitatea de a obține venituri (salariu) și întreține familia sa, deoarece medicul Corneliu Ureche este singura persoană care întreține *****, cu vârstele de _____.
Consideră că acțiunile întreprinse de conducerea Instituției Medico-Sanitară Publică Institutul Oncologic, sunt nefondate, ilegale, denigratoare și calomnioase, lui Corneliu Ureche i s-a cauzat un prejudiciu material prin lipsirea acestuia de salariu.
De asemenea Instituția Medico-Sanitară Publică Institutul Oncologic se face vinovată de cauzarea prejudiciului moral lui Corneliu Ureche, prin cauzarea stresului la locul muncă, schimbării specificului de muncă contrar specializării sale pe ramura *****, care în cumul au produs, consecințe nefaste și negative, cauzând disfuncții ale inimii, existând riscul survenirii infarctului miocardic.
Evidențiază că suspendarea din funcție la fel a contribuit la sporirea stresului, deoarece Corneliu Ureche se află în imposibilitate de a-și întreține familia și ***** copii minori, fiind nevoit să găsească surse de existență.
Prin urmare, în urma concretizărilor cererii de chemare în judecată, solicită admiterea cererii de chemare în judecată, anularea Ordinului nr. 103-ru din 1 martie 2023, cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare în privința lui Corneliu Ureche, emis de Instituția Medico-Sanitară Publică Institutul Oncologic; anularea integrală a actelor Comisiei disciplinare care au stat la baza Ordinului nr. 103-ru din 1 martie 2023; anularea Ordinului nr. 466-ru din 21 noiembrie 2022, emis de Instituția Medico-Sanitară Publică Institutul Oncologic prin care Corneliu Ureche a fost obligat să muncească în Secția *****; anularea Ordinului nr. 46-ru din 30 ianuarie 2023, emis de Instituția Medico-Sanitară Publică Institutul Oncologic cu privire la suspendarea contractului individual de muncă al lui Corneliu Ureche; obligarea Instituției Medico-Sanitară Publică Institutul Oncologic, să repare prejudiciul material cauzat lui Corneliu Ureche, calculat pe perioada suspendării din funcție; obligarea Instituției Medico-Sanitară Publică Institutul Oncologic, să repare prejudiciul moral cauzat reclamantului în sumă de 100000,00 lei; precum și compensarea cheltuielilor de judecată.

Poziţia instanţei de fond:

2. Prin hotărârea Judecătoriei Chișinău, sediul Centru din 14 iunie 2023, s-a respins acțiunea. S-a admis în parte cerința părții pârâte privind încasarea cheltuielilor de judecată. S-a încasat de la Corneliu Ureche, în beneficiul IMSP Institutul Oncologic, suma de 15000 lei cu titlu de cheltuieli pentru asistența juridică. În rest, cerința părții pârâte privind încasarea cheltuielilor de judecată s-a respins ca fiind neîntemeiată.

Solicitarea apelantului:

3. Nefiind de acord cu soluția primei instanţe, la data de 14 iunie 2023 prin intermediul poștei electronice, apelantul Corneliu Ureche, reprezentat de avocatul Andrei Grigorița, a declarat apel împotriva hotărârii Judecătoriei Chișinău, sediul Centru din 14 iunie 2023, solicitând admiterea cererii de apel, casarea integrală a hotărârii instanței de fond, cu emiterea unei noi decizii privind admiterea cererii de chemare în judecată. A indicat că, motivele de fapt şi de drept vor fi prezentate suplimentar după ce va lua cunoştinţă cu hotărârea motivată, rezervându-și dreptul la apel suplimentar.
4. La data de 24 octombrie 2023, conform fișei de repartizare, cauza a fost distribuită pentru examinare în ordine de apel judecătorului Ana Panov (f.d.191).
5. Prin încheierea Curții de Apel Chișinău din 31 octombrie 2023, nu s-a dat curs cererii de apel depusă de apelantul Corneliu Ureche, reprezentat de avocatul Andrei Grigorița. S-a comunicat apelantului Corneliu Ureche, reprezentat de avocatul Andrei Grigorița, că necesită să prezinte, în cancelaria Curţii de Apel Chişinău, apelul motivat cu indicarea motivelor de fapt şi de drept pe care se întemeiază apelul şi probele invocate în susţinerea apelului, şi că i se acordă termen de 10 zile din momentul recepționării prezentei încheieri să lichideze neajunsurile menţionate. În caz contrar cererea de apel nu va fi considerată depusă şi va fi restituită conform art. 369 alin. (1) din Codul de procedură civilă. S-au adus la cunoștință urmările art. 369 alin. (1^1) din Codul de procedură civilă, ce survin în urma neexecutării prezentei încheieri (f.d.193-195).
6. Iar la data de 30 noiembrie 2023 prin intermediul poștei electronice, apelantul Corneliu Ureche, reprezentat de avocatul Andrei Grigorița, a prezentat cererea de apel motivată, înlăturând în termen neajunsurile cererii de apel, dat fiind faptul că încheierea Curții de Apel Chișinău din 31 octombrie 2023, a fost recepționată la data de 30 noiembrie 2023, fapt confirmat prin extrasul de pe poșta electronică anexat la materialele cauzei (f.d.196).
7. Prin încheierea Curții de Apel Chișinău din 13 decembrie 2023, s-a acceptat spre examinare cererea de apel declarată de apelantul Corneliu Ureche, reprezentat de avocatul Andrei Grigorița (f.d.204).

Argumentele părților:

8. În motivarea apelului a indicat că nu este de acord cu hotărârea instanței de fond, o consideră ca fiind ilegală în fond, emisă contrar probatoriului administrat şi prin urmare, este susceptibilă a de fi casată.

Menționează că instanţa de fond a ignorat partea motivată a Ordinului nr. 392-ru din 18. Octombrie 2022, 462-ru din 18 noiembrie 2022, care au justificat emiterea lor şi ulterior modificarea lui, or motivele şi circumstanţele trecute în ordinul

contestat sunt în esență fictive şi declarative nefiind demonstrate prin nicio probă. Prin urmare, hotărârea instanţei a fost emisă contrar probatoriului administrat.
Susține că instanţa de fond, a aplicat eronat norma materială şi anume prevederile pct.22 din contractul individual de muncă în coroborare cu articolele 70 şi 71 Codul muncii raportat la ordinele contestate. Or, detașarea la alt loc de muncă şi deplasarea în interes de servici se dispune în mod exclusiv prin acordul scris al salariatului. La fel şi în cazul schimbării specificului muncii se dispune prin acordul scris al salariatului.
Relevă că instanța de fond a efectuat un calcul eronat, ignorând faptul că, din termenul legal de o lună sau 30 zile după cum a considerat instanţa, *de facto şi de jure* Corneliu Ureche prestase deja munca sa timp de 6 zile în cadrul Secției *****, de la data transferării lui din 19 octombrie 2022 (prin Ordinul nr. 392-ru din 18 octombrie 2022) şi până la 24 octombrie 2022 când a fost modificat Ordinul respectiv prin Ordinul nr. 402-ru din 24 octombrie 2022, când Corneliu Ureche a fost substituit cu *****. În orice caz, deși instanţa de fond era obligată să țină cont de termenul scurs (6 zile) în cadrul Secției ***** conform Ordinului nr. 392-ru din 18 octombrie 2022) şi până la modificarea lui prin Ordinul nr. 402-ru din 24 octombrie 2022, instanţa de fond a trecut cu vederea această circumstanță fundamentală ajungând la concluzia greșită privind legalitatea şi temeinicia Ordinului nr. 466-ru din 21 noiembrie 2022, potrivit căruia Corneliu Ureche urma să presteze munca timp de 30 de zile (21 noiembrie 2022 - 20 decembrie 2022), fără să ia în calcul termenul scurs de 6 zile, contrar art. 73 alin. (1) Codul muncii.
Consideră că urmează a fi apreciată critic concluzia instanţei cu privire la respingerea argumentelor lui Corneliu Ureche referitor la hărțuirea sa la locul de muncă, fiind persecutat şi discriminat bazându-se în mod eronat pe faptul că şi la alte persoane (*****) au fost schimbate specificul muncii. De fapt, persoanelor respective li s-au schimbat doar locul de muncă, nu şi specificul muncii. Aprecierea instanţei este una vădit eronată şi denotă o examinare superficială şi contrar situației de fapt. Substituirea lui Alexandru Cotruță, cu Corneliu Ureche, demonstrează în sine că Corneliu Ureche este hărțuit, persecutat, discriminat, fiind incidente prevederile art. 2 a Legii nr. 121 din 25 mai 2012 cu privire la asigurarea egalității. Concluzionează că instanţa de fond neîntemeiat a respins argumentele lui Corneliu Ureche ce vizează discriminarea sa la locul de muncă, reținând eronat că nu s-ar încadra în niciuna din noțiunile de „discriminare”, „hărțuire”.
Consideră că urmează a fi apreciate critic concluziile instanţei de fond referitor la faptul că Corneliu Ureche ar fi trebuit să exercite aceleași atribuții „chirurgie” pornind de la premiza că potrivit diplomei de licență, el a obținut specializarea de Chirurgie generală, însă fără a lua în calcul un fapt absolut esențial şi anume că în practică Corneliu Ureche s-a specializat doar ca medic *****, făcând doctoratul în Secţia ***** Instituția Medico-Sanitară Publică Institutul Oncologic în perioada

2004 - 2007, iar din 2007 - 2023, fiind angajat în cadrul Instituției Medico-Sanitară Publică Institutul Oncologic, Secţia *****, având o experiență în domeniul ***** de 20 de ani. Astfel, având în vedere că instanţa de fond a dat o apreciere greșită, eronată, subiectivă asupra circumstanţelor de fapt, aceasta a ajuns la o concluzie greșită şi respectiv la adoptarea unei hotărâri judecătoreşti ilegale şi arbitrară.
Referitor la sancțiunea disciplinară, consideră că instanţa de fond nu a verificat legalitatea Ordinului nr.103-ru din 1 martie 2023 prin prisma gravității abaterii disciplinare criteriilor şi scara sancțiunilor conform art. 206 alin. (5) Codul munci. Urmează de a fi apreciată critic poziția instanţei de fond prin care a reținut şi însușit fără să le de-a o apreciere obiectivă asupra faptului dacă ar fi existat conflict între Corneliu Ureche şi Simona Chilaru (autoarea raportului privind comportamentul necorespunzător), pe de-o parte, şi dacă există comportament agresiv în persoana lui Corneliu Ureche. De asemenea, instanţa nu a dat nici o apreciere asupra legalității Ordinului nr. 46/2023 prin care a fost suspendat Contractul de muncă al lui Corneliu Ureche pe perioada anchetei, or acesta este ilegal, abuziv şi nejustificat, fapt contrar dreptului la un proces echitabil (art. 6 CtEDO).
Referitor la capătul de cerere privind casarea integrală a încheierii protocolare din 14 iunie 2023 prin care s-a dispus restituirea cererii de chemare în judecată concretizată nr. 75/AG din 7 iunie 2023, menționează că instanţa la etapa de pregătire a cauzei pentru dezbateri judiciare a restituit contrar exigențelor legale ale art. 60 alin. (2^1) din Codul de procedură civilă, cererea de chemare în judecată concretizată nr. 75/AG din 7 iunie 2023 prin care s-a solicitat suplimentar declararea nulității clauzei pct. 23 al Contractului individual de muncă nr. 165/20 din 1 aprilie 2020, încălcând astfel dreptul reclamantului la un proces echitabil (art. 6 CtEDO), accesul liber la justiție (art. 20 din Constituția RM), dreptul la apărare (art. 26 din Constituția RM). Prin urmare, instanţa de fond nu s-a expus în privinţa capătului de cerere privind declararea nulității clauzei pct. 23 al Contractului individual de muncă nr. 165/20 din 1 aprilie 2020 încheiat între Instituția Medico-Sanitară Publică Institutul Oncologic şi Corneliu Ureche, motiv pentru care consideră că hotărârea instanţei este un prematură, ilegală şi nefondată.
Reiterează că în fapt, Corneliu Ureche a fost angajat în cadrul Instituției Medico-Sanitară Publică Institutul Oncologic, începând cu anul 2007, în calitate de *****, iar în perioada 2010 - 2020 a fost desemnat Şef Secție ***** 1 în cadrul Instituției Medico-Sanitară Publică Institutul Oncologic. De asemenea, Corneliu Ureche a fost doctorand în Secţia ***** Instituției Medico-Sanitară Publică Institutul Oncologic în perioada 2004-2007. În altă ordine de idei, Corneliu Ureche este Doctor în științe medicale, specializându-se pe segmentul de *****, acesta având studii şi lucrând pe același domeniu începând cu 2004 - prezent, având o practică în ***** de 20 ani.

Precizează că „*****” este o ramură a medicinei care se ocupă de diagnosticul, tratamentul şi prevenirea bolilor *****. La data de 1 aprilie 2020, a avut loc comasarea Secţiei ***** 1 şi ***** 2, fapt ce a rezultat reducerea funcției de Șef secție ***** a lui Corneliu Ureche, acesta activând în continuare în calitatea sa de medic ***** din cadrul Secţiei *****.
Comunică instanţei că medicul ***** Corneliu Ureche, este hărțuit la locul de muncă, persecutat şi discriminat, din motive necunoscute, prin transferarea/ detașarea ilegală în Secţia ***** al Instituției Medico-Sanitară Publică Institutul Oncologic şi prelungirea termenului de detașare contrar normelor imperative ale legii, fapt care lezează drepturile fundamentale la muncă, creându-se un climat negativ la locul de muncă care, a afectat inclusiv sănătatea personală din cauza stresului la care este supus, fiind afectată inima acestuia, existând riscul survenirii infarctului miocardic (atac de cord).
Punctează că temeiul de drept invocat de Instituția Medico-Sanitară Publică Institutul Oncologic (articolele 73, 104 alin. (2) lit. a) şi b) din Codul muncii) este aplicat şi interpretat eronat, deoarece situațiile descrise în preambulul Ordinelor nr. 392-ru, 402-ru, 462-ru, 466-ru (carențe în activitățile chirurgicale şi consultative, decalaj mare între numărul de intervenții chirurgicale efectuate de diferiți medici; distribuirea neuniformă a intervențiilor chirurgicale către medicii chirurgi; nu este determinat modul de repartizare a intervențiilor chirurgicale; salarizarea nu este direct proporţională cu volumul de intervenții chirurgicale; lipsa criteriilor de repartizare a serviciilor prestate; depășirea intensității utilizării patului spitalicesc, a numărului de pacienți care revin unui medic) nu au nici o tangență cu situațiile reglementate de articolele 73, 104 alin. (2) lit. a) şi b) din Codul muncii), motiv pentru care ordinele menţionate nu au un temei legal şi urmează a fi anulate.
Concomitent, consideră că problemele cu care se confruntă Instituția Medico-Sanitară Publică Institutul Oncologic (carențe în activitățile chirurgicale şi consultative, decalaj mare între numărul de intervenții chirurgicale efectuate de diferiți medici) sunt de ordin administrativ, managerial, adică ţin de competența exclusivă a organului executiv de a gestiona activitatea instituției.
Relevă că în speţă, Corneliu Ureche prestează o muncă în calitatea sa de medic chirurg oncolog, dar nu efectuează lucrări specifice celor prevăzute la 104 alin. (2) lit. a) şi b) Codul muncii, şi prin urmare, temeiurile legale invocate de pârât sunt formale şi iluzorii. Reieșind din conținutul normei legale precitate, se impune concluzia că, schimbarea locului şi specificul muncii se dispune doar în cazuri excepționale şi doar pentru o prestație concretă a muncii, anume pentru efectuarea lucrărilor necesare în vederea înlăturării unor situații care ar putea periclita buna funcționare a unităților medico-sanitare (de ex: lucrări de reparație, consolidare sau de altă natură) şi pe un termen maxim de 30 zile. Referitor la termenul de 30 de zile (cel mult o lună) reglementat în mod imperativ la art. 73 Codul muncii,

consideră că această marjă de discreție este lăsată la aprecierea angajatorului în funcție lucrările care urmează a fi efectuate. Ipotetic, pentru un anumit caz concret, schimbarea specificului muncii spre exemplu pe un termen de 6 zile din totalul de 30 zile, decade ulterior angajatorul de a schimba specificul muncii unei persoane în continuare pe un alt termen pentru aceleași motive şi circumstanțe anterioare, deoarece efectele juridice ale art. 73 din Codul muncii s-ar fi consumat pe deplin. Contrar normelor imperative ale legii (articolele 73, 104 alin. (2) lit. a) şi b) Codul muncii), lui Corneliu Ureche i s-a schimbat specificul muncii, obligându-1 fără acordul său să activeze în Secţia ***** a Instituției Medico-Sanitară Publică Institutul Oncologic pe o perioadă de 30 de zile în mod succesiv: în perioada 19 octombrie 2022 – 18 noiembrie 2022, şi în mod repetat în perioada 21 noiembrie 2022 – 20 decembrie 2022.
Punctează că caracterul ilegal, abuzul, discriminarea şi ingerința inadmisibilă asupra drepturilor fundamentale ale medicului Corneliu Ureche se demonstrează prin faptul că, după expirarea termenului de 30 de zile (19 octombrie 2022 – 18 noiembrie 2022), conducerea Instituției Medico-Sanitară Publică Institutul Oncologic a emis un alt ordin prin care îl obliga pe Corneliu Ureche să presteze munca pe o perioadă suplimentară de încă 30 zile, anume în perioada 21 noiembrie 2022 – 20 decembrie 2022. În ipoteza în care, angajatorul ar fi fost îndreptățit să dispună prelungirea termenului cu privire la schimbarea locului şi specificul muncii cu 30 zile, consideră că Ordinul nr. 466-ru din 21 noiembrie 2022 este ilegal *ab initio*, deoarece nu s-a luat în calcul faptul că, *de jure şi de facto*, Corneliu Ureche a activat în cadrul Secţiei ***** timp 6 zile, de la emiterea Ordinului nr. 392-ru şi până la modificarea lui prin Ordinul nr. 402-ru (18 octombrie 2022 – 24 octombrie 2022). Chiar şi ipoteza în care prevederile articolelor 73 şi 104 din Codul muncii ar fi fost aplicabile, consideră că în privinţa lui Corneliu Ureche, efectele juridice ale art. 73 Codul muncii s-au consumat odată cu emiterea Ordinului nr. 392-ru din 18 octombrie 2022 şi prin urmare, angajatorul nu ar mai fi îndreptățit să dispună prelungirea transferului lui Corneliu Ureche în Secţia ***** cu încă 30 zile prin emiterea Ordinului nr. 466-ru din 21 noiembrie 2022. Concomitent, având în vedere că pct. 23 din Contractul individual de muncă se află în contradicție cu prevederile art. 104 alin. (2) lit. a) şi b) din Codul muncii şi înrăutățește situația lui Corneliu Ureche, clauza este lovită de nulitate, deoarece medicul oncolog Corneliu Ureche prestează o muncă specifică medicului chirurg *****: stabilește diagnosticul pacientului, acordă consultații, intervenții chirurgicale, prescrie tratamentul corespunzător, dar nu efectuează lucrări conform specificului prevăzut la art. 104 alin. (2) lit. a) şi b) din Codul Muncii.
Relevă că în continuarea actelor de persecutare şi discriminare la locul de muncă, din inițiativa angajatorului Instituției Medico-Sanitară Publică Institutul Oncologic, la data de 30 ianuarie 2023, medicul Corneliu Ureche a fost suspendat din funcție

pe o perioadă nedeterminată, pe parcursul efectuării unei pretinse anchete de serviciu pe motive care, în esență au un caracter calomnios şi defăimător. Consideră că acuzațiile aduse la adresa lui precum că ar fi „denigrat” şi „jignit” o colegă de serviciu nu pot servi temei în mod obiectiv pentru suspendarea acestuia din funcție. Mai mult ca atât, afirmațiile dnei Simona Chilaru nu au niciun suport probatoriu, fiind în esență afirmații mincinoase şi calomnioase.
Evidențiază că la caz, suspendarea contractului individual de muncă nu are niciun raționament obiectiv, şi nici nu se explică din moment ce Instituția Medico-Sanitară Publică Institutul Oncologic are nevoie stringentă de medici chirurgi datorită volumului mare de lucru, numărului mare de pacienți, etc, așa după cum invocă în ordinele contestate. Or, prin suspendarea lui Corneliu Ureche s-a urmărit de fapt persecutarea lui prin toate mijloacele posibile şi pentru a-i crea un climat de muncă depresiv. În consecință, Corneliu Ureche a fost lipsit neîntemeiat şi ilegal de posibilitatea de a obține venituri (salariu) şi întreține familia sa, deoarece medicul Corneliu Ureche este singura persoană care întreține familia.
Indică, că ulterior, prin Ordinul nr. 103-ru din 1 martie 2023 s-a dispus aplicarea sancțiunii „mustrare” medicului ***** Corneliu Ureche. Prin prisma art. 208 alin. (2) Codul muncii, criteriul determinant pentru efectuarea unei anchete de serviciu reprezintă gravitatea faptei comise. La caz, consideră că comisia de anchetă, angajatorul, nu a ținut cont de gravitatea faptei pretins comise, şi că anterior nu a mai făcut obiectul unei cercetări disciplinare. Sub acest aspect, şi reieșind din solicitarea explicațiilor, rezultă că medicul Corneliu Ureche este acuzat de cuvinte pretins „denigratoare”, „agresare verbală cu cuvinte necenzurate, ofensatoare”, „insultare” şi „jignitoare” adresate dnei Simona Chilaru în prezența altor colegi. La caz, nu este clar care sunt acele cuvinte „denigratoare, necenzurate, ofensatoare, insultătoare şi jignitoare” adresate dnei Simona Chilaru şi în prezența căror colegi a avut loc pretinsa discuție.
Menţionează că nici o persoană dintre cele audiate conform procesului-verbal nr. 1 din 30 octombrie 2023 şi procesului-verbal nr. 2 din 8 februarie 2023, nu au confirmat declarațiile şi acuzațiile dnei Simona Chilaru aduse lui Corneliu Ureche.
Consideră că Ordinul nr. 103-ru din 1 martie 2023 este pasibil de a fi anulat, deoarece acuzațiile aduse de Simona Chilaru nu şi-au găsit confirmare prin nicio probă concretă. Mai mult, consideră că comisia de anchetă a depășit obiectul examinării plângerii dnei Simona Chilaru, fapt ce denotă caracterul ilegal al anchetei desfășurate. Din preambulul Ordinului nr. 103-ru din 1 martie 2023, s-a concluzionat următoarele: „în urma desfășurării ședințelor Comisiei, care au avut loc la data de 30 ianuarie 2023 şi 8 februarie 2023 au fost stabilite circumstanțe faptice care denotă cu certitudine caracterul necorespunzător al comportamentului dlui Ureche Corneliu”.

Subliniază că în speţă, circumstanţele faptice nu au fost probate sub nicio formă. Modul direct de exprimare al opiniei profesionale, nu poate fi interpretat/considerat un comportament necorespunzător susceptibil de sancțiune disciplinară, cu atât mai mult de o sancțiune disciplinară aspră. Consideră că acțiunile întreprinse de conducerea Instituției Medico-Sanitară Publică Institutul Oncologic sunt nefondate, ilegale, denigratoare şi calomnioase, lui Corneliu Ureche i s-a cauzat un prejudiciu material prin lipsirea acestuia de salariu. De asemenea, Instituția Medico-Sanitară Publică Institutul Oncologic se face vinovată de cauzarea prejudiciului moral lui Corneliu Ureche, prin cauzarea stresului la locul muncă, schimbării specificului de muncă contrar specializării sale pe ramura *****, care în cumul au produs, consecințe nefaste şi negative, cauzând disfuncții ale inimii, existând riscul survenirii infarctului miocardic. Suspendarea din funcție la fel a contribuit la sporirea stresului, deoarece Corneliu Ureche se afla în imposibilitate de a-şi întreține familia, fiind nevoit să găsească alte surse de existență.
Prin urmare, solicită admiterea cererii de apel, casarea integrală a hotărârii instanței de fond, casarea integrală a încheierii protocolare prin care s-a dispus restituirea cererii de chemare în judecată concretizată, cu admiterea cererii de chemare în judecată concretizată, anularea Ordinului nr. 466-ru din 21 noiembrie 2023 emis de Instituția Medico-Sanitară Publică Institutul Oncologic „Cu privire la modificarea Ordinului nr. 462-ru din 18 noiembrie 2022 privind schimbarea temporară a locului şi specificului muncii a unor salariați din cadrul Instituției Medico-Sanitară Publică Institutul Oncologic” prin care Corneliu Ureche a fost obligat să muncească în Secţia *****; anularea Ordinului nr. 46-ru din 30 ianuarie 2023 emis Instituția Medico-Sanitară Publică Institutul Oncologic „Cu privire la suspendarea contractului individual de muncă a dlui Corneliu Ureche”; anularea Ordinului nr. 103-ru din 1 martie 2023 emis Instituția Medico-Sanitară Publică Institutul Oncologic „Cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare dlui Corneliu Ureche”; declararea nulității clauzei pct. 23 al Contractului individual de muncă nr. 165/20 din 1 aprilie 2020 încheiat între Instituția Medico-Sanitară Publică Institutul Oncologic şi Corneliu Ureche; obligarea Instituției Medico-Sanitară Publică Institutul Oncologic să calculeze şi să achite salariul de funcție lui Corneliu Ureche, pe toată perioada suspendării din funcție; obligarea Instituției Medico-Sanitară Publică Institutul Oncologic să repare prejudiciul moral cauzat lui Corneliu Ureche, în mărime de 100000,00 lei.

9. În ședința instanței de apel, avocatul Andrei Grigorița, ce acționează în interesele apelantului Corneliu Ureche, a solicitat admiterea cererii de apel cu motivele de fapt și de drept invocate în instrumentul de atac.

Avocatul Alexandru Rotari, ce acționează în interesele intimatei Instituția Medico-Sanitară Publică Institutul Oncologic, în ședința instanței de apel, a solicitat

respingerea cererii de apel, cu menținerea în vigoare a hotărârii instanței de fond, reiterând integral argumentele expuse în referință.

Aprecierea instanței de apel:

10. Audiind participanții la proces, analizând motivele invocate în cererea de apel și studiind materialele pricinii, Colegiul consideră necesar de a admite apelul, a casa hotărârea Judecătoriei Chișinău, sediul Centru din 14 iunie 2023, cu emiterea unei noi hotărâri, din următoarele considerente.
11. În conformitate cu 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, apelantul respectând acest termen.
12. În conformitate cu art. 385 lit. c) din Codul de procedură civilă, instanţa de apel, după ce judecă apelul, este în drept să admită apelul şi să caseze integral sau parţial hotărârea primei instanţe, emițând o nouă hotărâre.
13. În temeiul art. 386 alin. (1) lit. c) din Codul de procedură civilă, hotărârea primei instanţe se casează sau se modifică de instanţa de apel, dacă concluziile expuse în hotărâre sunt în contradicție cu circumstanțele pricinii.
14. Articolul 130 alin. (1) din Codul de procedură civilă, statuează că instanţa judecătorească apreciază probele după intima ei convingere, bazată pe cercetarea multe aspectual, completă, nepărtinitoare şi nemijlocită a tuturor probelor din dosar în ansamblul şi interconexiunea lor, călăuzindu-se de lege.
15. În temeiul art. 240 alin. (1) din Codul de procedură civilă, 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.
16. În conformitate cu prevederile art. 373 alin. (1), (2), (5) din Codul de procedură civilă, instanţa de apel verifică, în limitele cererii de apel, ale referințelor şi obiecțiilor înaintate, legalitatea şi temeinicia hotărârii atacate în ceea ce privește constatarea circumstanțelor de fapt şi aplicarea legii în primă instanţă.
17. În limitele apelului, instanţa de apel verifică circumstanţele şi raporturile juridice stabilite în hotărârea primei instanţe, precum şi cele care nu au fost stabilite, dar care au importanţă pentru soluţionarea pricinii, apreciază probele din dosar şi cele prezentate suplimentar în instanţă de apel de către participanţii la proces. Instanţa de apel nu este legată de motivele apelului privind legalitatea hotărârii primei instanţe, ci este obligată să verifice legalitatea hotărârii în întregul ei. Concomitent, instanţa de apel este obligată să se pronunţe asupra tuturor motivelor invocate în apel.

18. Astfel, prevederile legale enunțate în mod expres obligă instanţa de apel să verifice circumstanţele şi raporturile juridice stabilite în hotărârea primei instanţe, precum şi cele care nu au fost stabilite şi este obligată să verifice legalitatea hotărârii în întregul ei şi să se pronunţe asupra tuturor motivelor invocate în apel.
19. 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.
20. 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.
21. În opinia Colegiului, prima instanță, nu a ținut cont de aceste deziderate, nu a dat eficiență deplină tuturor circumstanțelor cauzei și înscrisurilor prezentate.
22. Din suportul probatoriu prezent la materialele cauzei, Colegiul civil a constatat că prin contractul individual de muncă nr.165/20 din 1 aprilie 2020, Corneliu Ureche a fost angajat la Instituția Medico-Sanitară Publică Institutul Oncologic, în funcția de *****, în Secția ***** pe o durată nedeterminată (f.d.160-161).
23. Prin ordinul nr.392-ru din 18 octombrie 2022 ”Cu privire la schimbarea temporară a locului și specificului muncii a unor salariați din cadrul Instituției Medico-Sanitară Publică Institutul Oncologic”, începând cu 19 octombrie 2022 Corneliu Ureche, ***** Secția ***** i-a fost schimbat temporar locul și specificul muncii, exercitând atribuțiile funcționale de medic ***** în Secția ***** (f.d.70-70 verso).
24. Prin ordinul nr.402-ru din 24 octombrie 2022 ”Cu privire la modificarea ordinului nr.392-ru din 18 octombrie 2022 privind schimbarea temporară a locului și specificului muncii a unor salariați din cadrul Instituției Medico-Sanitară Publică Institutul Oncologic” a fost schimbat temporar locul și specificul muncii a medicului ***** din cadrul secției ***** pe un termen de 30 zile, cu exercitarea atribuțiilor funcționale de medic ***** în secția *****.

Perioada de exercitare a atribuțiilor funcționale de către salariat constituie data de 25 octombrie 2022 – 24 noiembrie 2022 (f.d.71-71 verso).

25. Prin ordinul nr.462-ru din 18 noiembrie 2022 ”Cu privire la schimbarea temporară a locului specificului muncii a unor salariați din cadrul Instituției Medico-Sanitară Publică Institutul Oncologic”, începând cu 21 noiembrie 2022 Alexandru Cotruță, medic ***** Secția ***** i-a fost schimbat temporar locul și specificul muncii, exercitând atribuțiile funcționale de medic ***** în Secția *****. Totodată, potrivit acestui ordin începând cu 21 noiembrie 2022, Elena Gorincioi medic ***** Secția ***** i-a fost schimbat temporar locul și specificul muncii, exercitând atribuțiile funcționale de medic ***** în cadrul Centrului Consultativ Diagnostic (f.d.72-73).
26. Prin ordinul nr.466-ru din 21 noiembrie 2022 cu privire la modificarea ordinului nr.462-ru din 18 noiembrie 2022 privind schimbarea temporară a locului și specificului muncii unor salariați din cadrul Instituției Medico-Sanitară Publică Institutul Oncologic, s-a ordonat: Pct.1 din ordinul nr.462-ru din 18 noiembrie 2022 privind schimbarea temporară a locului specificului muncii a unor salariați din cadrul Instituției Medico-Sanitară Publică Institutul Oncologic se expune în redacție nouă și va avea următorul conținut: ”Începând cu data de 21 noiembrie 2022, Corneliu Ureche, medic ***** Secția ***** i se schimbă temporar locul și specificul muncii, exercitând atribuțiile funcționale de medic ***** în Secția *****. Perioada de exercitare a atribuțiilor funcționale de către salariatul menționat în pct.1 din prezentul ordin, va constitui data de 21 noiembrie 2022 – 20 decembrie 2022” (f.d.74).
27. Prin ordinul nr.46-ru din 30 ianuarie 2023 ”Cu privire la suspendarea contractului individual de muncă a dlui Corneliu Ureche”, s-a ordonat suspendarea din 31 ianuarie 2023, pe perioada anchetei de serviciu, a contractului individual de muncă nr.165/20 din 1 aprilie 2020 încheiat între Instituția Medico-Sanitară Publică Institutul Oncologic și Corneliu Ureche, medic ***** Secția ***** (f.d.75).
28. Invocând dezacordul cu ordinele menționate, la data de 16 februarie 2023, reclamantul Corneliu Ureche, reprezentat de avocatul Andrei Grigorița, a depus cerere de chemare în judecată împotriva Instituției Medico-Sanitară Publică Institutul Oncologic, ***ulterior concretizată***, solicitând admiterea cererii de chemare în judecată, anularea Ordinului nr. 103-ru din 1 martie 2023, cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare în privința lui Corneliu Ureche, emis de Instituția Medico-Sanitară Publică Institutul Oncologic; anularea integrală a actelor Comisiei disciplinare care au stat la baza Ordinului nr. 103-ru din 1 martie 2023; anularea Ordinului nr. 466-ru din 21 noiembrie 2022, emis de Instituția Medico-Sanitară Publică Institutul Oncologic prin care Corneliu Ureche a fost obligat să muncească în Secția

*****; anularea Ordinului nr. 46-ru din 30 ianuarie 2023, emis de Instituția Medico-Sanitară Publică Institutul Oncologic cu privire la suspendarea contractului individual de muncă al lui Corneliu Ureche; obligarea Instituției Medico-Sanitară Publică Institutul Oncologic, să repare prejudiciul material cauzat lui Corneliu Ureche, calculat pe perioada suspendării din funcție; obligarea Instituției Medico-Sanitară Publică Institutul Oncologic, să repare prejudiciul moral cauzat reclamantului în sumă de 100000,00 lei; precum și compensarea cheltuielilor de judecată.

29. Iar prin hotărârea Judecătoriei Chișinău, sediul Centru din 14 iunie 2023, s-a respins acțiunea. S-a admis în parte cerința părții pârâte privind încasarea cheltuielilor de judecată. S-a încasat de la Corneliu Ureche, în beneficiul IMSP Institutul Oncologic, suma de 15000 lei cu titlu de cheltuieli pentru asistența juridică. În rest, cerința părții pârâte privind încasarea cheltuielilor de judecată s-a respins ca fiind neîntemeiată.
30. Nefiind de acord cu soluția primei instanţe, apelantul Corneliu Ureche, reprezentat de avocatul Andrei Grigorița, a declarat apel împotriva hotărârii Judecătoriei Chișinău, sediul Centru din 14 iunie 2023, solicitând admiterea cererii de apel, casarea integrală a hotărârii instanței de fond, cu emiterea unei noi decizii privind admiterea cererii de chemare în judecată.
31. Verificând legalitatea şi temeinicia hotărârii instanţei ierarhic inferioare în raport cu criticele formulate în cererea de apel şi materialul probator, Colegiul civil, comercial şi de contencios administrativ al Curţii de Apel Chișinău conchide că soluția instanţei de fond este una incorectă, rezultată din aprecierea incorectă a materialului probator şi interpretarea eronată a normelor de drept material.
32. Cadrul legal relevant speței sunt prevederile art. 5 alin. (1) din Codul de procedură civilă declară, că orice persoană interesată este în drept să se adreseze în instanță judecătorească, în modul stabilit de lege, pentru a-şi apăra drepturile încălcate sau contestate, libertățile şi interesele legitime.
33. Conform prevederilor art. 9 alin. (1) și (2) din Codul de procedură civilă, instanței judecătorești îi revine un rol diriguitor în organizarea și desfășurarea procesului, ale cărui limite și al cărui conținut sânt stabilite de prezentul cod și de alte legi.
34. Conform prevederilor art. 118 alin. (1) din Codul de procedură civilă, fiecare parte trebuie să dovedească circumstanțele pe care le invocă drept temei al pretențiilor și obiecțiilor sale dacă legea nu dispune altfel.
35. Conform prevederilor art. 73 alin. (1) din Codul muncii, în cazul apariţiei unei situaţii prevăzute de art. 104 alin. (2) lit. a) şi b), angajatorul poate schimba temporar, pe o perioadă de cel mult o lună, locul şi specificul muncii salariatului fără consimțământul acestuia şi fără operarea modificărilor

respective în contractul individual de muncă. Iar potrivit alin. (2) al aceluiași articol, în cazul imposibilității prestării de către salariat a muncii la locul de muncă organizat de angajator şi în scopul protejării securității şi sănătății salariatului în perioada situațiilor excepționale legate de declararea stării de urgență, de asediu şi de război sau de declararea stării de urgență în sănătate publică, angajatorul, în funcție de specificul muncii salariatului, poate dispune, prin ordin (dispoziție, decizie, hotărâre) motivat, schimbarea temporară a locului de muncă al salariatului cu prestarea muncii la domiciliu sau de la distanță, fără operarea modificărilor respective în contractul individual de muncă. Ordinul (dispoziţia, decizia, hotărârea) se comunică salariatului în timp util, inclusiv prin mijloace electronice.

36. Conform prevederilor art. 104 din Codul muncii, privind munca suplimentară:

(1) Se consideră muncă suplimentară munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă prevăzute la art.95 alin.(2), la art.96 alin.(2)-(4), la art.98 alin.(3) şi la art.99 alin.(1). Pe perioada de acţiune a stării de urgenţă, de asediu şi de război sau a stării de urgenţă în sănătate publică, autorităţile competente de gestionarea stării respective pot dispune, pentru unele categorii de salariaţi, atragerea la muncă suplimentară cu depăşirea limitelor prevăzute de prezentul cod, precum şi condiţiile de prestare a acesteia.

(2) Atragerea la muncă suplimentară poate fi dispusă de angajator fără acordul salariatului:

a) pentru efectuarea lucrărilor necesare pentru apărarea ţării, pentru preîntîmpinarea unei avarii de producţie ori pentru înlăturarea consecinţelor unei avarii de producţie sau a unei calamităţi naturale;

b) pentru efectuarea lucrărilor necesare înlăturării unor situaţii care ar putea periclita buna funcţionare a serviciilor de aprovizionare cu apă şi energie electrică, de canalizare, poştale, de telecomunicaţii şi informatică, a căilor de comunicaţie şi a mijloacelor de transport în comun, a instalaţiilor de distribuire a combustibilului, a unităţilor medico-sanitare.

(3) Atragerea la muncă suplimentară se efectuează de angajator cu acordul scris al salariatului:

a) pentru finalizarea lucrului început care, din cauza unei reţineri neprevăzute legate de condiţiile tehnice ale procesului de producţie, nu a putut fi dus pînă la capăt în decursul duratei normale a timpului de muncă, iar întreruperea lui poate provoca deteriorarea sau distrugerea bunurilor angajatorului sau ale proprietarului, a patrimoniului municipal sau de stat;

b) pentru efectuarea lucrărilor temporare de reparare şi restabilire a dispozitivelor şi instalaţiilor, dacă deficienţele acestora ar putea provoca încetarea lucrului pentru un timp nedeterminat şi pentru mai multe persoane;

c) pentru efectuarea lucrărilor impuse de apariţia unor circumstanţe care ar putea provoca deteriorarea sau distrugerea bunurilor unităţii, inclusiv a materiei prime, materialelor sau produselor;
d) pentru continuarea muncii în caz de neprezentare a lucrătorului de schimb, dacă munca nu admite întrerupere. În aceste cazuri, angajatorul este obligat să ia măsuri urgente de înlocuire a salariatului respectiv.

(4) Atragerea la muncă suplimentară în alte cazuri decât cele prevăzute la alin.(2) şi (3) se admite cu acordul scris al salariatului şi al reprezentanţilor salariaţilor.

(5) La solicitarea angajatorului, salariaţii pot presta munca în afara orelor de program în limita a 240 de ore într-un an calendaristic.

(5^1) Durata maximă a timpului de muncă a salariaţilor nu poate depăşi 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele de muncă suplimentară. Ca excepţie, durata timpului de muncă, ce include şi orele de muncă suplimentară, poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână cu condiţia ca media orelor de muncă, calculate pe o perioadă de referinţă de 4 luni calendaristice, să nu depăşească 48 de ore pe săptămână.

(6) În cazul în care solicită prestarea muncii suplimentare, angajatorul este obligat să asigure salariaţilor condiţii normale de muncă, inclusiv cele privind securitatea şi sănătatea în muncă.

(7) Atragerea la muncă suplimentară se efectuează în baza ordinului (dispoziţiei, deciziei, hotărârii) motivat al angajatorului, care se aduce la cunoştinţa salariaţilor respectivi sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepţionării/înştiinţării salariaţilor în timp util.

(8) Se admite ca în contractul colectiv de muncă sau în contractul individual de muncă să fie prevăzută posibilitatea de a compensa orele de muncă suplimentară cu ore libere plătite, cu acordul scris al părţilor. În acest caz, orele libere vor fi acordate în decurs de 30 de zile de la prestarea muncii suplimentare.

37. Raportând la caz prevederile legale sus menționate, Colegiul constată că instanța de fond eronat a dispus respingerea cererii de chemare în judecată.
38. Colegiul constată că Corneliu Ureche a fost angajat în cadrul Instituției Medico-Sanitară Publică Institutul Oncologic, Secţia *****, începând cu anul 2007, în calitate de *****, iar în perioada 2010 - 2020 a fost desemnat Şef Secție ***** 1 în cadrul Instituției Medico-Sanitară Publică Institutul Oncologic.
39. Colegiul reține că ***** este o ramură a medicinii care se ocupă de diagnosticul, tratamentul și prevenirea bolilor *****.
40. La data de 1 aprilie 2020, a avut loc comasarea Secţiei ***** 1 şi ***** 2, fapt ce a rezultat reducerea funcției de Şef secție ***** a lui Corneliu Ureche,

acesta activând în continuare în calitatea sa de ***** din cadrul Secţiei *****.

41. Prin ordinul nr.392-ru din 18 octombrie 2022 ”Cu privire la schimbarea temporară a locului și specificului muncii a unor salariați din cadrul Instituției Medico-Sanitară Publică Institutul Oncologic”, începând cu 19 octombrie 2022 Corneliu Ureche, ***** **Secția** ***** i-a fost schimbat temporar locul și specificul muncii, exercitând atribuțiile funcționale de ***** **în Secția** ***** (f.d.70-70 verso).
42. ***** în Secția ***** ține de specificul altui domeniu, iar calificarea este necesară, deoarece sunt boli contrar diferite, iar în acest caz nici un bolnav cu probleme de ***** nu v-a dori să fie operat de un specialist ***** și invers.
43. De fapt derogările de la lege și anume în lipsa acordului persoanei, medicului ar fi posibil de transferat doar în cazuri de excepție, iar la caz angajatorul urma să motiveze conform legii transferul ca excepție, cea ce de fapt lipsește.
44. Colegiul constată că contrar normelor imperative ale articolelor 73, 104 alin. (2) lit. a) şi b) din Codul muncii, apelantului-reclamant Corneliu Ureche, i s-a schimbat specificul muncii, obligându-l fără acordul său să activeze în Secţia ***** a Instituției Medico-Sanitară Publică Institutul Oncologic, pe o perioadă de 30 zile, în perioada 20 octombrie 2023 – 20 noiembrie 2023.
45. Colegiul atestă că caracterul ilegal, abuzul, discriminarea şi ingerința inadmisibilă asupra drepturilor fundamentale ale medicului Corneliu Ureche, se demonstrează prin faptul că după expirarea termenului de 30 zile (20 octombrie 2023 – 20 noiembrie 2023), conducerea Instituției Medico-Sanitară Publică Institutul Oncologic, a emis un alt ordin prin care îl obliga pe Corneliu Ureche să presteze munca pe o perioadă suplimentară de încă 30 zile, anume în perioada 20 noiembrie 2023 – 20 decembrie 2023.
46. Astfel, prin ordinul nr.466-ru din 21 noiembrie 2022 cu privire la modificarea ordinului nr.462-ru din 18 noiembrie 2022 privind schimbarea temporară a locului și specificului muncii unor salariați din cadrul Instituției Medico-Sanitară Publică Institutul Oncologic, s-a ordonat: Pct.1 din ordinul nr.462-ru din 18 noiembrie 2022 privind schimbarea temporară a locului specificului muncii a unor salariați din cadrul Instituției Medico-Sanitară Publică Institutul Oncologic se expune în redacție nouă și va avea următorul conținut: ”Începând cu data de 21 noiembrie 2022, Corneliu Ureche, medic ***** Secția ***** i se schimbă temporar locul și specificul muncii, exercitând atribuțiile funcționale de medic ***** în Secția *****. Perioada de exercitare a atribuțiilor funcționale de către salariatul menționat în pct.1 din prezentul ordin, va constitui data de 21 noiembrie 2022 – 20 decembrie 2022” (f.d.74).
47. Prin urmare, Colegiul ajunge la concluzia privind anularea Ordinului nr. 466-ru din 21 noiembrie 2022, emis de Instituția Medico-Sanitară Publică

Institutul Oncologic cu privire la modificarea ordinului nr.462-ru din 18 noiembrie 2022 privind schimbarea temporară a locului și specificului muncii a unor salariați din cadrul Instituției Medico-Sanitare Publice Institutul Oncologic, prin care Corneliu Ureche a fost obligat să muncească în Secția *****, or, schimbarea specificului muncii se dispune prin acordul scris al salariatului.

48. Colegiul constată că instanţa de fond a efectuat un calcul eronat, ignorând faptul că, din termenul legal de o lună, *de facto şi de jure* Corneliu Ureche prestase deja munca sa timp de 6 zile în cadrul Secţiei *****, de la data transferării lui din 19 octombrie 2022 (prin Ordinul nr. 392-ru din 18 octombrie 2022) şi până la 24 octombrie 2022 când a fost modificat Ordinul respectiv prin Ordinul nr. 402-ru din 24 octombrie 2022, când Corneliu Ureche a fost substituit cu *****.
49. Astfel, instanța de fond eronat a conchis asupra legalității şi temeiniciei Ordinului nr.466-ru din 21 noiembrie 2022, potrivit căruia Corneliu Ureche urma să presteze munca timp de 30 de zile (21 noiembrie 2022 - 20 decembrie 2022), fără să ia în calcul termenul scurs de 6 zile, contrar art. 73 alin. (1) Codul muncii.
50. Subsecvent, Colegiul apreciază critic concluzia instanţei de fond cu privire la respingerea argumentelor lui Corneliu Ureche referitor la hărțuirea sa la locul de muncă, fiind persecutat şi discriminat bazându-se în mod eronat pe faptul că şi la alte persoane (*****) au fost schimbate specificul muncii, or, de fapt persoanelor respective li s-au schimbat doar locul de muncă, nu şi specificul muncii.
51. La fel, Colegiul consideră că instanța de fond eronat a concluzionat că Corneliu Ureche ar fi trebuit să exercite aceleași atribuții „chirurgie” pornind de la premiza că potrivit diplomei de licență, el a obținut specializarea de Chirurgie generală, însă fără a lua în calcul că în practică Corneliu Ureche s-a specializat doar ca medic *****, făcând doctoratul în Secţia ***** Instituția Medico-Sanitară Publică Institutul Oncologic în perioada 2004 - 2007, iar din 2007 - 2023, fiind angajat în cadrul Instituției Medico-Sanitară Publică Institutul Oncologic, Secţia *****, având o experiență în domeniul ***** de 20 ani.
52. Respectiv, Colegiul ajunge la concluzia privind anularea Ordinului nr. 466-ru din 21 noiembrie 2022, emis de Instituția Medico-Sanitară Publică Institutul Oncologic cu privire la modificarea ordinului nr.462-ru din 18 noiembrie 2022 privind schimbarea temporară a locului și specificului muncii a unor salariați din cadrul Instituției Medico-Sanitare Publice Institutul Oncologic, prin care Corneliu Ureche a fost obligat să muncească în Secția *****.

53. În aceeași ordine de idei, Colegiul atestă că prin ordinul nr.46-ru din 30 ianuarie 2023 ”Cu privire la suspendarea contractului individual de muncă a dlui Corneliu Ureche”, s-a ordonat suspendarea din 31 ianuarie 2023, pe perioada anchetei de serviciu, a contractului individual de muncă nr.165/20 din 1 aprilie 2020 încheiat între Instituția Medico-Sanitară Publică Institutul Oncologic și Corneliu Ureche, medic ***** Secția ***** (f.d.75).
54. Conform prevederilor art. 208 alin. (1) 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 explicaţia cerută se consemnează într-un proces-verbal semnat de un reprezentant al angajatorului şi un reprezentant al salariaţilor. Iar potrivit alin. (2) al aceluiași articol, în funcție de gravitatea faptei comise de salariat, angajatorul este în drept să organizeze şi o anchetă de serviciu, a cărei durată nu poate depăşi o lună. În cadrul anchetei, salariatul are dreptul să-şi explice atitudinea şi să prezinte persoanei abilitate cu efectuarea anchetei toate probele şi justificările pe care le consideră necesare.
55. Respectiv, prin prisma art. 208 alin. (2) din Codul muncii, criteriul determinat pentru efectuarea unei anchete de serviciu reprezintă gravitatea faptei comise.
56. Sub acest aspect, şi reieșind din solicitarea explicațiilor, rezultă că medicul Corneliu Ureche, este acuzat de faptul că a manifestat cuvinte „denigratoare” şi „jignitoare” adresate dnei Simona Chilaru în prezența altor colegi.
57. La acest compartiment, Colegiul remarcă, că ținând cont de calitatea apelantului de ***** şi răspunderea majora pe care o poartă pentru sănătatea şi viața pacientului, calitatea serviciului medical, acuzațiile aduse la adresa lui precum că ar fi „denigrat” şi „jignit” o colegă de serviciu nu pot servi temei pentru suspendarea acestuia din funcție.
58. Colegiul constată că de fapt din conținutul ordinului nr. 46 -ru din 30.01.2023 f.d. 75 nu se descrie încălcarea gravă și temeiul de suspendare, fără descrierea faptei.
59. Ba mai mult, nu se indică pericolul iminent, prejudiciul material, ori moral, care s-ar produce în caz de continuare a muncii prestate de către Ureche C., atunci când ultimul activează în funcție de chirurg *****.
60. Mai mult ca atât, afirmațiile dnei Simona Chilaru nu au nici un suport probatoriu, sunt bazate pe neînțelegeri în urma comasării a două secții de ***** nr.1 și nr. 2 în una singură și intervenirea conflictului de interese profesionale.
61. Discuțiile din ședința comisiei de anchetă de serviciu din 30.01.2023 , f.d. 135-138, din 08.02.2023 f.d. 139-142 , confirmă existența problemei de ordin organizatoric, numirea șefului secției de ***** noi formate unice.

62. În consecință, Colegiul constată că apelantul-reclamant Corneliu Ureche a fost lipsit neîntemeiat şi ilegal de posibilitatea de a obține venituri (salariu) şi întreține familia sa.
63. Conform prevederilor art. 75 alin. (1) din Codul muncii, suspendarea contractului individual de muncă poate interveni în circumstanţe ce nu depind de voinţa părţilor, prin acordul părţilor sau la iniţiativa uneia dintre părţi. Alin. (2) prevede că suspendarea contractului individual de muncă presupune suspendarea prestării muncii de către salariat şi a plăţii drepturilor salariale (salariu, sporuri, alte plăţi) de către angajator. Potrivit alin. (3), pe toată durata suspendării contractului individual de muncă, drepturile şi obligaţiile părţilor, în afară de cele prevăzute la alin.(2), continuă să existe dacă prin actele normative în vigoare, prin convenţiile colective, prin contractul colectiv şi prin cel individual de muncă nu se prevede altfel. Iar potrivit alin.(4) al aceluiași articol, suspendarea contractului individual de muncă şi reluarea activităţii de muncă, cu excepţia cazurilor prevăzute la art.76 lit.a), b) şi d) şi art.78 alin.(1) lit.d[1]) şi e), se face prin ordinul (dispoziţia, decizia, hotărîrea) angajatorului, care se aduce la cunoştinţa salariatului, contra semnătură sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepţionării/înştiinţării, cel tîrziu la data suspendării contractului individual de muncă sau a reluării activităţii de muncă.
64. Conform prevederilor art. 78 alin. (2) lit. a) din Codul muncii, contractul individual de muncă poate fi suspendat din iniţiativa angajatorului pe durata anchetei de serviciu, efectuate în condiţiile prezentului cod.
65. Raportând la caz prevederile legale menționate, Colegiul ajunge la concluzia privind anularea Ordinul nr. 46-ru din 30 ianuarie 2023, emis de Instituția Medico-Sanitară Publică Institutul Oncologic cu privire la suspendarea contractului individual de muncă al lui Corneliu Ureche, or, ținând cont de calitatea apelantului Corneliu Ureche de ***** şi răspunderea majora pe care o poartă pentru sănătatea şi viața pacientului, calitatea serviciului medical, acuzațiile aduse la adresa lui precum că ar fi „denigrat” şi „jignit” o colegă de serviciu nu pot servi temei pentru suspendarea acestuia din funcție, odată ce afirmațiile dnei Simona Chilaru nu au nici un suport probatoriu.
66. În aceeași ordine de idei, Colegiul atestă că prin Ordinul nr. 103-ru din 1 martie 2023 emis de Instituția Medico-Sanitară Publică Institutul Oncologic, în privința lui Corneliu Ureche, a fost aplicată sancțiunea disciplinară.
67. Colegiul punctează că legalitatea Ordinului nr. 103-ru din 1 martie 2023 urmează a fi verificat prin prisma gravității abaterii disciplinare, criteriilor şi scara sancțiunilor conform art. 206 alin. (5) din Codul munci, potrivit căruia la aplicarea sancţiunii disciplinare, angajatorul trebuie să ţină cont de gravitatea abaterii disciplinare comise şi de alte circumstanţe obiective.

68. La caz, Colegiul constată că nu a fost demonstrat faptul că ar fi existat conflict între Corneliu Ureche şi Simona Chilaru (autoarea raportului privind comportamentul necorespunzător), şi dacă există comportament agresiv în persoana lui Corneliu Ureche.
69. Astfel, Colegiul ajunge la concluzia privind anularea Ordinului nr. 103-ru din 1 martie 2023, emis de Instituția Medico-Sanitară Publică Institutul Oncologic cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare în privința lui Corneliu Ureche.
70. Referitor la pretenția apelantului privind anularea actelor preparatorii a Comisiei disciplinare (rapoarte, procese verbale, etc.) care au stat la baza Ordinului nr. 103-ru din 1 martie 2023 cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare lui Corneliu Ureche, Colegiul o va respinge pe motiv că însuși prin anularea Ordinului nr. 103-ru din 1 martie 2023, se exclud și actele preparatorii care devin nule.
71. Subsecvent, Colegiul va dispune obligarea Instituției Medico-Sanitară Publică Institutul Oncologic, să calculeze și să achite salariul de funcție lui Corneliu Ureche, pe toată perioada suspendării din funcție.
72. Referitor la pretenția apelantului privind încasarea din contul Instituției Medico-Sanitară Publică Institutul Oncologic, a prejudiciului moral, Colegiul reține următoarele.
73. Conform prevederilor art. 5 lit. k) din Codul muncii, principiile de bază ale reglementării raporturilor de muncă şi a altor raporturi legate nemijlocit de acestea, principii ce reies din normele dreptului internaţional şi din cele ale Constituţiei Republicii Moldova, sînt următoarele: k) obligativitatea reparării integrale de către angajator a prejudiciului material şi a celui moral cauzate salariatului în legătură cu îndeplinirea obligaţiilor de muncă.
74. Conform prevederilor art. 9 alin. (1) lit. n) din Codul muncii, salariatul are dreptul la repararea prejudiciului material şi a celui moral cauzat în legătură cu îndeplinirea obligaţiilor de muncă, în modul stabilit de prezentul cod şi de alte acte normative.
75. Conform art. 10 alin. (2) lit. p) din Codul muncii, angajatorul este obligat să repare prejudiciul material şi cel moral cauzat salariaţilor în legătură cu îndeplinirea obligaţiilor de muncă, în modul stabilit de prezentul cod şi de alte acte normative.
76. Conform prevederilor art.327 alin.(1) din Codul muncii, partea contractului individual de muncă (angajatorul sau salariatul) care a cauzat, în legătură cu exercitarea obligaţiilor sale de muncă, un prejudiciu material şi/sau moral celeilalte părţi repară acest prejudiciu conform prevederilor prezentului cod şi altor acte normative. Alin.(2) prevede că contractul individual şi/sau cel colectiv de muncă pot specifica răspunderea materială a părţilor. În acest caz, răspunderea materială a angajatorului faţă de salariat nu poate fi mai mică, iar

a salariatului faţă de angajator – mai mare decât cea prevăzută de prezentul cod şi de alte acte normative. Iar potrivit alin.(3), încetarea raporturilor de muncă după cauzarea prejudiciului material şi/sau a celui moral nu presupune eliberarea părţii contractului individual de muncă de repararea prejudiciului prevăzută de prezentul cod şi de alte acte normative.

77. Conform prevederilor art. 329 alin. (1) din Codul muncii, angajatorul este obligat să repare integral prejudiciul material şi cel moral cauzat salariatului în legătură cu îndeplinirea de către acesta a obligaţiilor 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. Iar potrivit alin. (2), prejudiciul moral se repară în formă bănească sau într-o altă formă materială determinată de părţi. Litigiile şi conflictele apărute în legătură cu repararea prejudiciului moral se soluţionează de instanţa de judecată, indiferent de mărimea prejudiciului material ce urmează a fi reparat.
78. Conform prevederilor art. 330 alin. (1) din Codul muncii, angajatorul este obligat să compenseze persoanei salariul pe care aceasta nu l-a primit, în toate cazurile privării ilegale de posibilitatea de a munci. Această obligaţie survine, în particular, în caz de: a) refuz neîntemeiat de angajare; b) eliberare ilegală din serviciu sau transfer ilegal la o altă muncă în condiţiile art.90 alin.(2) lit.a); c) staţionare a unităţii din vina angajatorului, cu excepţia perioadei şomajului tehnic (art.80); e) reţinere a plăţii salariului; f) reţinere a tuturor plăţilor sau a unora din ele în caz de eliberare din serviciu; g) răspîndire, prin orice mijloace (de informare în masă, referinţe scrise etc.), a informaţiilor calomnioase despre salariat; h) neîndeplinire în termen a hotărîrii organului competent de jurisdicţie a muncii care a soluţionat un litigiu (conflict) avînd ca obiect privarea de posibilitatea de a munci. Iar potrivit alin. (2) al aceluiași articol, în caz de reţinere, din vina angajatorului, a salariului (art.142), a indemnizaţiei de concediu (art.117), a plăţilor în caz de eliberare (art.143) sau a altor plăţi (art.123, 124, 127, 139, 186, art.225 alin.(8) etc.) cuvenite salariatului, acestuia i se plătesc suplimentar, pentru fiecare zi de întîrziere, 0,3 la sută din suma neplătită în termen.
79. În acest sens, având în vedere faptul că apelantului Corneliu Ureche, i-a fost schimbat specificului muncii, din ***** Secția ***** în ***** în Secția *****, precum și faptul că neîntemeiat i-a fost suspendat contractul de muncă, ulterior fiindu-i aplicată neîntemeiat sancțiunea disciplinară, instanța conchide a fi întemeiată pretenția reclamantului-apelant privind repararea prejudiciului moral în mărimea de un salariu mediu lunar, în rest urmând a fi respins, or, suma de 100000,00 lei este exagerată.
80. Instanța notează că dauna morală constă în atingerea adusă valorilor care definesc personalitatea umană, valori ce se referă la existenţa fizică a omului,

sănătatea şi integritatea corporal, la cinste, demnitate, onoare, prestigiu profesional şi alte valori similar.

81. Pentru ca instanţa de judecată să poată aplica aceste criterii apare necesitatea ca cel ce pretinde daune morală să producă un minim de argumente şi indici, din care să rezulte în ce măsură drepturile personale nepatrimoniale i-au fost afectate şi pe cale de consecinţă să poate proceda la o eventuală despăgubire ce urmează să compenseze prejudiciul.
82. Respectiv, fiecare persoană care pretinde că a suferit este în drept să-şi estimeze prejudiciul adus, dar numai instanţa de judecată este împuternicită să aprecieze cuantumul prejudiciului moral, conducîndu-se de noţiunea reparării rezonabile, de circumstanţele cazului concret.
83. La caz, apelantul-reclamant Corneliu Ureche susține că în urma schimbării specificului muncii, din ***** Secția ***** în ***** în Secția *****, precum și suspendării contractului de muncă, ulterior fiindu-i aplicată neîntemeiat sancțiunea disciplinară, i-a fost cauzat un prejudiciu moral, prin cauzarea stresului la locul muncă, schimbării specificului de muncă contrar specializării sale pe ramura *****, care în cumul au produs, consecințe nefaste şi negative, cauzând disfuncții ale inimii, existând riscul survenirii infarctului miocardic, precum și faptul că este unicul întreținător al familiei, fiind nevoit să găsească surse de existență.
84. Din aceste considerente, Colegiul ajunge la concluzia privind admiterea parțială a pretenției privind încasarea prejudiciului moral, cu dispunerea spre încasare de la Instituția Medico-Sanitară Publică Institutul Oncologic, în beneficiul lui Corneliu Ureche, a prejudiciului moral în mărime de un salariu mediu lunar, în rest urmând a fi respins, pe motiv că suma solicitată de 100000,00 lei este exagerată.
85. Referitor la cheltuielile de judecată, Colegiul reține că conform prevederilor art. 82 din Codul de procedură civilă, cheltuielile de judecată se compun din taxa de stat şi din cheltuielile de judecare a cauzei.
86. Conform prevederilor art. 90 lit. i) din Codul de procedură civilă, din cheltuielile de judecare a cauzei fac parte: i) cheltuielile de asistenţă juridică.
87. În corespundere cu prevederile art. 94 alin. (1) din Codul de procedură civilă, instanţa judecătorească obligă partea care a pierdut procesul să plătească, la cerere, părţii care a avut câștig de cauză cheltuielile de judecată. Dacă acţiunea reclamantului a fost admisă parţial, acestuia i se compensează cheltuielile de judecată proporțional părţii admise din pretenţii, iar pârâtului – proporţional părţii respinse din pretențiile reclamantului.
88. Conform prevederilor art. 96 alin. (1) din Codul de procedură civilă, instanţa judecătorească obligă partea care a pierdut procesul să compenseze părţii care a avut cîştig de cauză cheltuielile ei de asistenţă juridică, în măsura în care

acestea au fost reale, necesare şi rezonabile. Iar potrivit alin.(1^1), cheltuielile menţionate la alin.(1) se compensează părţii care a avut cîştig de cauză dacă aceasta a fost reprezentată în judecată de un avocat.

89. În așa împrejurări, reținând dispozițiile sus menționate, în legătură cu faptul că cererea de apel urmează a fi admisă, cu casarea hotărârii instanței de fond, Colegiul va dispune încasarea de la Instituția Medico-Sanitară Publică Institutul Oncologic, în beneficiul lui Corneliu Ureche, cheltuielile de judecată suportate în instanța de fond și instanța de apel, suma de 13000 lei, cheltuieli pe care instanța le consideră ca fiind necesare și rezonabile, în rest urmând a fi respinse.
90. În partea ce ține de cerințele privind declararea nulității clauzei pct. 23 al contractului individual de muncă nr. 165/20 din 01.04.2020 încheiat între Instituția Medico-Sanitară Publică Institutul Oncologic și Corneliu Ureche, instanța de apel nu se expune, deoarece n-a fost obiect de examinare a cererii concretizate la 07.06.2023 în instanța de fond, prin încheierea de formă protocolară din 14.06.2023 s-a restituit.
91. Având în vedere că cerința privind declararea nulității clauzei pct. 23 al contractului individual de muncă nr. 165/20 din 01.04.2020 încheiat între Instituția Medico-Sanitară Publică Institutul Oncologic și Corneliu Ureche, n-a fost obiect de examinare în instanța de fond , nu poate fi obiect de examinare în instanța de apel.
92. De fapt , Corneliu Ureche nu este lipsit de dreptul de a depune o acțiune separat, pentru a fi examinată într-o procedură separată.
93. În final, Colegiul reiterează concluzia că instanța de fond incorect a adoptat soluția de respingere a acțiunii depuse de Corneliu Ureche, hotărârea contravine cerinţelor art.239 din Codul de procedură civilă, astfel că cererea de apel înaintată de apelantul Corneliu Ureche, reprezentat de avocatul Andrei Grigorița, urmează a fi admisă, fapt ce atrage după sine casarea hotărârii instanței de fond, cu emiterea unei noi hotărâri.

În conformitate cu prevederile articolelor 385 lit. c), 389-390 din Codul de procedură civilă, Colegiul civil, comercial şi de contencios administrativ al Curţii de Apel Chişinău,-

D E C I D E:

Se admite cererea de apel declarată de apelantul Corneliu Ureche, reprezentat de avocatul Andrei Grigorița.

Se casează hotărârea Judecătoriei Chișinău, sediul Centru din 14 iunie 2023, cu emiterea unei noi hotărâri, după cum urmează:

Se admite parțial cererea de chemare în judecată depusă de Corneliu Ureche.

Se anulează Ordinul nr. 466-ru din 21 noiembrie 2022, emis de Instituția Medico-Sanitară Publică Institutul Oncologic cu privire la modificarea ordinului nr.462-ru din 18 noiembrie 2022 privind schimbarea temporară a locului și specificului muncii a unor salariați din cadrul Instituției Medico-Sanitare Publice Institutul Oncologic, prin care Corneliu Ureche a fost obligat să muncească în Secția *****.

Se anulează Ordinul nr. 46-ru din 30 ianuarie 2023, emis de Instituția Medico-Sanitară Publică Institutul Oncologic cu privire la suspendarea contractului individual de muncă al lui Corneliu Ureche.

Se anulează Ordinul nr. 103-ru din 1 martie 2023, emis de Instituția Medico-Sanitară Publică Institutul Oncologic cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare în privința lui Corneliu Ureche.

Se obligă Instituția Medico-Sanitară Publică Institutul Oncologic, IDNO *****, să calculeze și să achite salariul de funcție lui Corneliu Ureche, IDNP *****, pe toată perioada suspendării din funcție.

Se încasează de la Instituția Medico-Sanitară Publică Institutul Oncologic, IDNO *****, în beneficiul lui Corneliu Ureche, IDNP *****, prejudiciul moral cauzat, în mărime de un salariu mediu lunar.

Se încasează de la Instituția Medico-Sanitară Publică Institutul Oncologic, IDNO *****, în beneficiul lui Corneliu Ureche, IDNP *****, cheltuielile de asistență juridică, în mărime de 13000,00 lei (treisprezece mii lei, 00 bani).

În rest, cererea de chemare în judecată, se respinge ca fiind neîntemeiată.

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

Preşedintele şedinţei: Ana Panov

Judecătorii: Vitalie Cotorobai

Viorica Mihaila