Dosarul nr. 2-6882/25

H O T Ă R Â R E
În numele Legii

11 decembrie 2025 mun. Chișinău

Judecătoria Chișinău (sediul Centru)
Instanța compusă din:
Președintele ședinței, judecător Eduard Galușceac
grefier Mihaela Bujag

a examinat în sediul instanţei de judecată, în şedinţa de judecată publică, cauza civilă la cererea de chemare în judecată înaintată de Țurcanu Danu împotriva Ministerului Sănătății al R. Moldova, intervenient accesoriu Instituția Medico-Sanitară Publică ”Centrul Republican de Diagnosticare Medicală” cu privire la anularea ordinului, restabilirea la locul de muncă, încasarea salariului pentru absență forțată de la muncă și repararea prejudiciului moral,

a constatat:

Argumentele participanților la proces

La 31 martie 2025, Țurcanu Danu a depus cerere de chemare în judecată împotriva Ministerului Sănătății al Republicii Moldova, intervenient accesoriu Instituția Medico-Sanitară Publică ”Centrul Republican de Diagnosticare Medicală” cu privire la anularea ordinului, restabilirea la locul de muncă, încasarea salariului pentru absență forțată de la muncă și repararea prejudiciului moral.

În motivarea acțiunii reclamantul Țurcanu Danu a indicat că, el a ocupat poziția de vicedirector până în momentul în care a fost concediat, fără să fie înregistrată vreo abatere disciplinară. A demonstrat un angajament profesional remarcabil în îndeplinirea atribuțiilor sale și a servit ca exemplu pentru colegii săi. A respectat cu strictețe prevederile din contractul individual de muncă numărul 04, încheiat la data de 15 februarie 2021, valabil până la 22 februarie 2026.

Reclamantul Țurcanu Danu a menționat că prin hotărârea din 28 februarie 2025, pronunțată în dosarul nr. 2-24036689-12-2-03042024, acțiunea sa a fost admisă parțial, fiind anulate ordinele Ministerului Sănătății privind preavizarea și concedierea sa, acesta fiind restabilit în funcția de vicedirector al IMSP Centrul Republican de Diagnosticare Medicală, cu obligarea pârâtului la plata salariului mediu pentru perioada absenței forțate

de la muncă, în limita a 12 salarii medii lunare, precum și la achitarea prejudiciului moral în cuantum de 25000 lei. Totodată, hotărârea a fost declarată executorie imediat în partea restabilirii în funcție și a plății unui salariu mediu pentru absența forțată.

Reclamantul Țurcanu Danu a evidențiat că pârâtul nu a ținut cont de faptul că ”Se execută imediat hotărârea în partea restabilirii în funcție a reclamantului şi plata unui salariu mediu reclamantului pentru absenţă forțată de la lucru”, fapt ce a determinat formularea prezentei cereri.

Mai menționează reclamantul că, la 06.03.2025 a fost întocmit Actul de constatare a faptelor şi a stărilor de fapt nr. 056a-8/2025, prin care a constatat:

La data de 06.03.2025, Țurcanu Danu, n. *****, c/r-*****, nu este restabilit în funcția de vicedirector al Instituției Medico-Sanitare Publice Centrul Republican de Diagnosticare Medicală, deşi hotărârea judecătorească nr. 2-4784/2024, din 28.02.2025, emisă de Judecătoria Chişinău (sediul Centru), a fost adusă la cunostinta Ministerului Sănătății al RM şi Instituției Medico-Sanitare Publice Centrul Republican de Diagnosticare Medicală, la data de 28.02.2025. Astfel, se constată neexecutarea hotărârii judecătoreşti nr. 2-4784/2024, din 28.02.2025, emisă de Judecătoria Chişinău (sediul Centru), prin care s-a hotărât...

Astfel, a fost emis un nou ordin nr. 47 p/1 din 20 martie 2025, în care s-a indicat*:* se ia act de anularea ordinului Ministerului Sănătății nr. 39 P§1 din 14 martie 2023 „Cu privire la concedierea dlui Danu Țurcanu” dispusă prin dispozitivul Hotărârii nr. 2-4783/2024 din 28.02.2025.

Se restabilește Danu Țurcanu în funcția de vicedirector al IMSP Centrul Republican de Diagnosticare Medicală, în baza Dispozitivului Hotărârii nr. 2-4783/2024 din 28.02.2025.

Se încetează Contractul individual de muncă nr. 04 din 15.02.2021 încheiat cu din Danu Țurcanu în temeiul art. 263 lit. b) din Codul Muncii.

Reclamantul susține că, acțiunile pârâtului au fost în afara legii, simulând executarea hotărârii. În fapt restabilirea lui Țurcanu Danu în funcția de vicedirector al IMSP Centrul Republican de Diagnosticare Medicală nici nu a fost, deoarece în aceeaşi zi, în acelaşi moment, prin acelaşi ordin au fost întreprinse toate acțiunile Ministerului Sănătății.

A specificat că ordinul nr. 47p/1 nu este argumentat în drept, deşi Ministerul Sănătății a motivat ordinul în baza art. 263 codul muncii, subliniind faptul că funcția de vice director reprezintă o funcție de conducere, pe când reclamantul susține că vice directorul nu se poziționează în calitatea de conducător al unității, aceasta fiind o atributivă exclusivă a directorului, din care motiv a fost susținută ilegalitatea acestui ordin. Reclamantul a invocat că Legiuitorul a indicat expres funcția de conducător al unității întru respectarea principiului de previzibilitate a legii şi neadmitere a concedierii abuzive a salariatului, o altă garanție în acest sens, astfel relatarea faptului că d-nul Țurcanu deține o funcție importantă administrativ-managerială în cadrul unei instituții strategice importante de nivel național nu este de ajuns pentru ai atribui calitatea de conducător al unității, pentru că fiecare funcție administrativă este importantă.

Totodată, reclamantul Danu Țurcanu a mai indicat că Ministerul Sănătății, nu a respectat art. 184 Codul muncii. Astfel Ministerul Sănătății, a reangajat pe d-nul Țurcanu şi prin acelaşi ordin, a dispus încetarea contractului individual de muncă, respectiv, Danu Țurcanu nu a fost preavizat referitor la încetarea contractului de muncă. Respectiv, reclamantul a subliniat asupra obligativității preavizării.

Reclamantul a adăugat că drept temei de încetare a contractului, Ministerul a calculat absențele de la muncă a dlui Țurcanu, de fapt este vorba de zilele de concediu de odihnă care reprezintă garanții a salariaţilor potrivit art. 112 Codului muncii, fie că vorba de concediul anual plătit la care are dreptul fiecare salariat, fie că este vorba de concediul neplătit corespunzător art. 120 Codului muncii, pentru că din cauza unor motive familiale sau alte motive întemeiate în baza unei cereri scrise salariatului i se poate acorda un concediu neplătit cu o durată de până la 120 de zile, sau dacă e cazul concediului medical, toate acestea nu reprezintă o lipsă totală de interes în activitatea pentru care era responsabil, ”menținând doar postul ocupat” -acest temei de încetare a contractului individual de muncă nu este prevăzut de codul muncii.

În acest sens, reclamantul a subliniat că dispozițiile legale privind timpul de muncă şi timpul de odihnă, ţinând seama de finalitatea lor, au caracter imperativ, între timpul de muncă şi timpul de odihnă există o relație evidentă de interdependență, deoarece reglementarea legală a timpului de muncă reprezintă şi o garanție a realizării dreptului la odihnă.

Respectiv, avocatul reclamantului a indicat că încălcările discriminatorii şi evidente ale normelor legale de către pârât, precum şi explicațiile prezentate supra, derivă din prevederile dreptului internațional, reflectate în articolele 4, 6, 11, 13 şi 14 ale Convenției OIM nr. 158 privind încetarea raporturilor de muncă la inițiativa angajatorului, potrivit cărora raporturile de muncă nu pot înceta decât dacă există un motiv valid legat de capacitatea sau conduita lucrătorului sau în baza cerinţelor operaționale ale întreprinderii. Absența temporară de la locul de muncă din cauza bolii sau traumei nu poate constitui un motiv valid pentru concediere.

Respectiv, reclamantul a reiterat că în urma acțiunilor ilegale şi discriminatorii, precum şi a privării ilegale de dreptul de a munci, a suferit un prejudiciu moral pe care îl estimează la suma de 50000 lei, fiindu-i afectată cinstea, demnitatea, onoarea şi prestigiul profesional în fața colegilor cu care a colaborat, întemeind pretenția privind repararea prejudiciului moral pe art. 90 alin. (1) şi (2) lit. c), (3) din Codul muncii.

De asemenea, și-a întemeiat acțiunea pe art. 330 alin. (1) din Codul muncii, menținând că pe lângă acțiunile abuzive ale Ministerului Sănătății, nu au fost respectate nici normele de drept ale Codului muncii, fapt ce determină nulitatea Ordinului de concediere și repunerea în drepturi.

Cere reclamantul Țurcanu Danu anularea Ordinului nr. 47P/1 din 20 martie 2025 cu privire la unele măsuri de executare imediată a dispozitivul Hotărârii nr. 2-4783/2024 din 28.02.2025, reangajarea imediată în câmpul muncii în funcția anterior deținută, încasarea salariului mediu pentru perioada de absență forțată de la locul de muncă

începând cu 20 martie 2025 şi până în ziua repunerii în funcție și încasarea prejudiciului moral în valoare de 50000 lei.

La 27 mai 2025, pârâtul Ministerul Sănătății, reprezentat prin procură de Radu Avasîloae, a depus prin intermediul poștei electronice, referința prin care a solicitat respingerea cererii de chemare în judecată ca fiind neîntemeiată, indicând că ordinul contestat a fost emis conform art. 263 lit. b) din Codul muncii, ca urmare a constatării faptului că domnul Danu Țurcanu nu s-a prezentat la locul de muncă în termenul stabilit prin Dispozitivul Hotărârii din data de 28.02.2025 şi până la 06.03.2025, deşi a fost notificat și informat despre reangajare. Deși Hotărârea primei instanțe din 28.02.2025 prevede executarea imediată a măsurii de restabilire în funcție, această măsură nu exonerează salariatul de obligația legală de a se prezenta la serviciu. A subliniat că Actul de constatare nr. 056a-8/2025, înregistrat la 06.03.2025, atestă în mod oficial că Țurcanu Danu nu s-a prezentat la locul de muncă, deși hotărârea judecătorească i-a fost comunicată şi s-a inițiat procedura administrativă de reintegrare.

Cu privire la statutul funcției de vicedirector, pârâtul a făcut trimitere la prevederile art. 258 alin. (2) din Codul muncii şi Regulamentului-cadru de organizare şi funcționare a instituției medico-sanitare publice, menționând că calitatea de conducător al unității este deținută exclusiv de director, care execută atribuții executive și financiare majore. Funcția de vicedirector este o funcție de conducere intermediară, subordonată directorului și prin urmare, nu beneficiază de aceleaşi garanții în materie de suspendare sau concediere. Prin urmare, atribuirea sau revocarea unui vicedirector constituie o prerogativă administrativă a angajatorului, care are libertatea de decizie conform principiului autonomiei instituționale. Tot aici, a citat pct. 20 din Regulamentul de organizare și funcționare a Instituției Medico-Sanitare Publice Centrul Republican de Diagnosticare Medicală (CRDM), „*Organele de conducere şi administrare ale IMSP CRDM sunt: Fondatorul, Consiliul de Administrație, Directorul (administratorul), Vicedirectorul medical”.*

De asemenea, în susținerea respingerii cererii în partea solicitării salariului pentru perioada de absență, calculat de la 20 martie 2025 până la o eventuală repunere în funcție, pârâtul a citat art. 128 alin. (1) din Codul muncii și jurisprudența CSJ (ex. decizia nr. 2ra-170/2023). Respectiv, a menționat că în cazul de față, reclamantul nu a prezentat nicio cerere de rechemare în funcție, nici dovezi privind imposibilitatea obiectivă de a se prezenta la muncă.

Astfel, Ministerul Sănătății, în calitate de angajator, ținând cont de pct. 9, subpct.19) al Regulamentului cu privire la organizarea și funcționarea Ministerului Sănătății, aprobat prin HG nr. 148/2021, încheie contracte doar cu Directorul şi cu vicedirectorul (contract de mandat/încredere), şi nu putea propună reclamantului Țurcanu Danu, funcția de vicedirector medical, deoarece potrivit pct. 58 din Regulamentul de organizare și funcționare al IMSP CRDM, vicedirectorul medical este un specialist cu studii superioare medicale, cu o vechime de muncă în domeniul ocrotirii sănătății nu mai mică de 3 ani, cu experiență în medicina clinică, şi/sau management, numit/eliberat în/din

funcție de Fondator, la propunerea Directorului, iar în cazul lipsei personalității juridice a Directorului, decizia aparține Fondatorului.

Totodată, în motivarea respingerii cererii în partea solicitării reparării prejudiciului moral în mărime de 50000 lei, a susținut că aceasta nu este probată obiectiv, iar solicitarea reclamantului este lipsită de fundament juridic şi faptic. În acest sens, pârâtul a citat art. 90 alin. (1) din Codul muncii, care prevede că angajatorul este obligat să repare prejudiciul moral doar dacă se demonstrează o concediere ilegală, iar prejudiciul moral suferit este probat prin a) documente medicale; b) dovezi scrise privind afectarea reputației; c) mărturii, articole, etc.

Cu privire la pretinsele încălcări ale art. 43 din Constituția RM (dreptul la muncă) şi ale Convenției OIM nr. 158, invocate de reclamant, pârâtul a reținut că aceasta sunt nejustificate în contextul în care Ministerul Sănătății: a) a executat parţial dispozițiile instanței; b) a emis un ordin în temeiul Codului muncii, art. 263 lit. b) Codul muncii; c) nu a împiedecat reangajarea, ci a constatat neprezentarea reclamantului la serviciu. În acest sens, a adăugat că în jurisprudența sa, Curtea Europeană a menționat că persoanele care exercită o activitate profesională trebuie să dea dovadă de o prudență mai mare în cadrul activității lor şi este de aşteptat cestea să-şi asume riscurile inerente activității lor (Sekmadienis Ltd. v. Lituania, 30 ianuarie 2018 Satakunnan Markkinaporssi Oy şi Satamedia Oy v. Finlanda [MC], 27 iunie 2017, § 145) (DC. 143 din 16 decembrie 2019, §§ 26-27).

În temeiul art. 90, 263, 258 128 din Codul muncii, a solicitat respingerea cererii de chemare în judecată reclamantului ca neîntemeiată, cu menținerea ordinului MS Ordinului nr. 47P§1 din 20.03.2025 ca legal și întemeiat.

La data de 19iunie 2025, reprezentantul intervenientului accesoriu, IMPSP Centru Republican de Diagnosticare Medicală - Josan Dorin, în ședința de judecată a prezentat referința prin care nu a recunoscut cererea de chemare în judecată, solicitând respingerea acesteia ca neîntemeiată, menționând că, reclamantul a activat în cadrul instituției date, în funcția de conducere de Vice-director, fiind, în esență angajatul Ministerului Sănătății, anume Ministerul având competența de numire şi de destituire din funcția respectivă, însăşi reclamantul, în virtutea poziției pe care o ocupa, se afla în subordinea Ministerului, nu a directorului Instituției, fapt care confirmă statutul acestuia.

A adăugat că absențele permanente de la serviciu a reclamantului nu au fost temeiul de eliberare din funcţie, ci doar au confirmat o necesitate în aplicarea normei legale de eliberare din funcție. În acelaşi timp, reclamantul, ignorând importanța și poziția funcției pe care a deținut-o, trece cu vederea că anume funcția acestuia, conform prevederilor Regulamentului IMSP CRDM, este persoana care înlocuiește Directorul în condițiile lipsei acestuia. În aceste condiții, intervenientul accesoriu consideră doar declarative afirmațiile despre careva acțiuni abuzive, or acestea îşi au argumentare. Respectiv, consideră că eliberarea din funcție a reclamantului a purtat un caracter obiectiv şi a fost desfășurată cu respectarea normelor în vigoare, iar cele expuse de reclamant le consideră doar un mijloc ales pentru a obține careva drepturi de muncă de

care acesta nu mai beneficiază, în realitate, acestea purtând doar un caracter formal şi declarativ.

Reclamantul Ţurcanu Danu și reprezentantul acestuia avocatul Eșanu Oxana, împuternicit în baza de mandat Seria MA nr.1962109 din 28.03.2025, în ședința de judecată au susținut acțiunea depusă și au solicitat admiterea acesteia în sensul declarat, invocând că susțin pe deplin argumentele invocate în cererea de chemare în judecată.

Reprezentantul pârâtului, Ministerului Sănătății - Radu Avasîloae, împuternicit în baza procurii nr.24/606 din 21.02.2025, în ședința de judecată nu a recunoscut acțiunea și a solicitat respingerea cererii de chemare în judecată ca neîntemeiată din motivele de fapt și de drept invocate în referință.

Reprezentantul IMSP Centrul ”Centrul Republican de Diagnosticare Medicală” – Josan Dorin, în baza procurii nr.01-04/65 din 29.08.2024, în ședința de judecată a solicitat respingerea acțiunii ca fiind neîntemeiată.

Aprecierea instanței de judecată

Audiind explicațiile participanților la proces prezenți în ședința de judecată, studiind materialele dosarului în coroborare cu legislați în vigoare care guvernează raportul juridic litigios, instanța de judecată ajunge la concluzia de a admite parțial cererea de chemare în judecată, din următoarele considerente.

În conformitate cu art. 118 alin. (1) CPC, fiecare parte trebuie să dovedească circumstanţele pe care le invocă drept temei al pretenţiilor şi obiecţiilor sale.

În conformitate cu art. 121 CPC, instanţa judecătorească reţine spre examinare şi cercetare numai probele pertinente care confirmă, combat ori pun la îndoială concluziile referitoare la existența sau inexistența de circumstanțe, importante pentru soluţionarea justă a cazului.

În conformitate cu art. 130 alin. (1), (2) și (3) CPC, instanţa judecătorească apreciază probele după intima ei convingere, bazată pe cercetarea multiaspectuală, completă, nepărtinitoare şi nemijlocită a tuturor probelor din dosar în ansamblul şi interconexiunea lor, călăuzindu-se de lege.

Nici un fel de probe nu au pentru instanţa judecătorească o forţă probantă prestabilită fără aprecierea lor.

Fiecare probă se apreciază de instanţă privitor la pertinenţa, admisibilitatea, veridicitatea ei, iar toate probele în ansamblu, privitor la legătura lor reciprocă şi suficienţa pentru soluţionarea pricinii.

În conformitate cu art. 131 alin. (1) CPC, explicaţiile date de părţi şi intervenienţi asupra circumstanţelor care le sânt cunoscute şi care au importanţă în proces urmează a fi verificate şi evaluate deopotrivă cu celelalte probe.

În conformitate cu art. 239 CPC, hotărârea judecătorească trebuie să fie legală şi întemeiată.

Prin prisma art. 6 CEDO și art. 241 CPC, întru asigurarea legalității și temeiniciei hotărârii, instanțele de judecată au obligația de a-și motiva hotărârile, care trebuie să

cuprindă circumstanțele cauzei, constatate de instanță, probele pe care se întemeiază concluziile ei privitoare la aceste circumstanțe, argumentele invocate de instanță la respingerea unor probe, răspunsuri la argumentele părților și legile de care s-a călăuzit instanța.

În ședința de judecată s-a constata că, reclamantul Țurcanu Danu a fost angajat în cadrul Instituției Medico-Sanitare Publice „Centrul Republican de Diagnosticare Medicală” în funcția de vicedirector, în baza Contractului individual de muncă nr. 04 din 15 februarie 2021, încheiat cu Ministerul Sănătății al Republicii Moldova, pe durată determinată până la data de 22 februarie 2026.

Prin Ordinul Ministerului Sănătății nr. 39-p/1 din 14 martie 2024, reclamantul a fost concediat din funcția de vicedirector, ordin care a fost contestat în instanță.

Prin hotărârea Judecătoriei Chișinău (sediul Centru) din 28 februarie 2025, dosarul nr. 2-4783/2024, instanța a admis parțial acțiunea reclamantului, a anulat ordinul Ministerului Sănătății nr. 39-p/1 din 14 martie 2024 de concediere, a dispus restabilirea reclamantului în funcția de vicedirector, a obligat pârâtul la plata salariului mediu pentru perioada absenței forțate de la muncă și a dispus executarea imediată a hotărârii în partea restabilirii în funcție și a plății unui salariu mediu .

Instanța constată că hotărârea judecătorească din 28.02.2025 a fost adusă la cunoștința Ministerului Sănătății și a IMSP CRDM în aceeași zi, fapt necontestat de părți.

La cererea reclamantului, Executorul judecătoresc Bănărescu Anatolie a emis Actul de constatare a faptelor și a stărilor de fapt nr. 056a-8/2025 din 06.03.2025, prin care s-a constatat că, la acea dată, reclamantul nu era restabilit în funcția de vicedirector, deși hotărârea judecătorească a fost comunicată pârâtului.

Ulterior, la data de 20 martie 2025, Ministerul Sănătății a emis Ordinul nr. 47P/1, prin care: - s-a luat act de anularea Ordinului Ministerului Sănătății nr. 39-p/1 din 14 martie 2024 de concediere dlui Țurcanu Danu; s-a dispus restabilirea dlui Țurcanu Danu în funcția de vicedirector al IMSP Centrul Republican de Diagnosticare Medicală.

Totodată, în același ordin s-a dispus încetarea Contractului individual de muncă nr. 04 din 15.02.2021 în temeiul art. 263 lit. b) Codul muncii cu achitarea unor plăți compensatorii

Astfel, din conținutul Ordinului nr. 47P/1 din 20 martie 2025 rezultă că măsura restabilirii și cea a încetării raporturilor de muncă au fost dispuse simultan, fără a fi prevăzută o perioadă efectivă de reluare a activității de către reclamant.

Reclamantul a contestat Ordinul nr. 47P/1 din 20 martie 2025, susținând că acesta nu a produs efecte reale de restabilire în funcție și că a reprezentat o simulare a executării hotărârii judecătorești.

Din explicațiile reclamantului oferite în ședința de judecată din 4 septembrie 2025 rezultă că acesta s-a prezentat la sediul instituției după pronunțarea hotărârii judecătorești, însă nu i-a fost permis accesul efectiv la exercitarea atribuțiilor de serviciu, fiind informat că instituția așteaptă un ordin al Ministerului Sănătății.

De asemenea, reprezentantul Ministerului Sănătății prin referința depusă la dosar, a susținut că reclamantul nu s-a prezentat la locul de muncă în perioada 28.02.2025–

06.03.2025, deși a fost notificat și informat despre reangajare, invocând această circumstanță drept temei pentru aplicarea art. 263 lit. b) Codul muncii.

Astfel, instanța de judecată reține că din Regulamentul de organizare și funcționare a IMSP Centrul Republican de Diagnosticare Medicală, rezultă că funcția de vicedirector este distinctă de funcția de director, iar atribuțiile executive și de administrare globală a instituției sunt exercitate de director.

Instanța reține că absențele de la muncă invocate de pârât pentru anii anteriori au fost constituite din concedii de odihnă, concedii medicale și concedii neplătite, aspect confirmat chiar de conținutul Ordinului nr. 47P/1 din 20 martie 2025 și de actele anexate, fără a exista dovezi privind calificarea acestora drept absențe nejustificate.

Astfel, cu referire la pretenția privind anularea Ordinului nr. 47P/1 din 20 martie 2025 cu privire la unele măsuri de executare imediată a Dispozitivul Hotărârii nr. 2-4783/2024 din 28.02.2025, instanța de judecată reține că reclamantul solicită anularea integrală a Ordinului Ministerului Sănătății nr. 47P/1 din 20 martie 2025, susținând că acesta ar reprezenta o simulare a executării hotărârii judecătorești din 28.02.2025 și că ar fi lovit de nulitate în ansamblul său. Această pretenție urmează a fi admisă parțial, pentru următoarele considerente.

Prin urmare, din conținutul Ordinului nr. 47P/1 din 20.03.2025 rezultă că acesta cuprinde mai multe dispoziții distincte, respectiv:

- Pct. 1. Se ia act de anularea ordinului Ministerului Sănătății nr. 39 P§1 din 14 martie 2023 „Cu privire la concedierea dlui Danu Turcanu" dispusă prin Dispozitivul Hotărârii nr. 2-4783/2024 din 28.02.2025.
- Pct. 2. Se restabileşte dl Danu Țurcanu în funcția de vicedirector al IMSP Centrul Republican de Diagnosticare Medicală, în baza Dispozitivul Hotărârii nr. 2-4783/2024 din 28.02.2025.
- Pct. 3. Se încetează, Contractul individual de muncă nr. 04 din 15.02.2021 încheiat cu dl. Danu Țurcanu în temeiul art. 263 lit. b) din Codul Muncii.
- Pct. 4. Se pune în sarcina IMSP Centrul Republican de Diagnosticare Medicală să achite un salariu mediu pentru absența forțată de la lucru a dlui Danu Țurcanu, în baza Dispozitivul Hotărârii nr. 2-4783/2024 din 28.02.2025.
- Pct. 6. Se pune în sarcina IMSP Centrul Republican de Diagnosticare Medicală să achite 3 salarii medii, ca rezultat a încetării contractului de muncă în temeiul art. 263 lit. b).

Instanța de judecată reține că, potrivit principiilor dreptului muncii și practicii judiciare constante, legalitatea unui act administrativ sau de muncă se examinează distinct pentru fiecare dispoziție a sa, iar constatarea nelegalității unei părți nu atrage automat nulitatea integrală, dacă dispozițiile sunt autonome și pot subzista separat.

Astfel, instanța constată că dispoziția de la pct. 1, 2, 4 al Ordinului nr. 47P/1 din 20 martie 2025, privind restabilirea reclamantului în funcție și plata salariului, a fost emisă în executarea directă și obligatorie a unei hotărâri judecătorești executorii, fiind expres prevăzută hotărârea Judecătoriei Chișinău (sediul Centru) din 28.02.2025.

Or, potrivit art. 356 alin. (1) din Codul muncii, Angajatorul este obligat să execute imediat, conform Codului de procedură civilă, hotărîrea (decizia) instanţei de judecată despre restabilirea drepturilor salariatului ce decurg din raporturile de muncă şi din alte raporturi legate nemijlocit de acestea”.

Astfel, instanța respinge argumentele reclamantului potrivit cărora Ordinul nr. 47P/1 din 20 martie 2025 ar fi în întregime nelegal, întrucât la momentul emiterii ordinului, Ministerul Sănătății avea obligația legală de a pune în executare hotărârea judecătorească, în condițiile art. 16 și art. 256 Cod de procedură civilă, cu emiterea unui act administrativ de restabilire care reprezintă modalitatea legală de executare a hotărârii, conform art. 89 alin. (3) Codul muncii.

Totodată, instanța respinge argumentul privind pretinsa inexistență juridică a restabilirii, reținând că din punct de vedere juridic, restabilirea s-a produs printr-un act scris și comunicat reclamantului sub semnătură la 20.03.2025, iar lipsa efectelor materiale sau durata extrem de scurtă a restabilirii nu transformă această dispoziție într-una inexistentă, ci reprezintă un aspect ce ține de legalitatea măsurii ulterioare de încetare, nu de anularea restabilirii propriu-zise.

Prin urmare, pretenția reclamantului Danu Țurcanu privind anularea integrală a Ordinului nr. 47P/1 din 20 martie 2025 urmează a fi admisă parțial, or ordinul este legal în partea ce ține de executarea hotărârii judecătorești, respectiv și în partea restabilirii reclamantului în funcție.

Astfel, instanța constată că dispoziția de la pct. 2 al Ordinului nr. 47P/1 din 20.03.2025, prin care reclamantul a fost restabilit în funcția de vicedirector al IMSP CRDM, este legală și întemeiată, întrucât a fost emisă în temeiul unei hotărâri judecătorești executorii, corespunde dispozițiilor art. 89 alin. (3) Codul muncii; reprezintă o obligație imperativă a angajatorului, nu o manifestare de voință discreționară. Instanța admite explicațiile pârâtului în partea în care acesta a susținut că Ordinul nr. 47P/1 din 20.03.2025 a fost emis pentru a executa hotărârea Judecătoriei Chișinău din 28.02.2025, aspect confirmat inclusiv de conținutul ordinului și de actele anexate la dosar.

Cu privire la legalitatea ordinului Ministerului Sănătății 47-P§1 din 20 martie 2025 în partea pct. 3 (încetarea contractului individual de muncă nr. 04 din 15.02.2021 în temeiul art. 263 lit. b) Codul muncii”), instanța d judecată reține.

Conform art. 81 din Codul muncii, contractul individual de muncă poate înceta:

a) în circumstanţe ce nu depind de voinţa părţilor (art.82 şi 310);

a[1]) prin acordul scris al părţilor (art.82[1]);

b) la iniţiativa uneia dintre părţi (art.85 şi 86).

În toate cazurile menţionate la alin.(1), ziua încetării contractului individual de muncă se consideră ultima zi de muncă.

Contractul individual de muncă încetează în temeiul ordinului (dispoziţiei, deciziei, hotărîrii) angajatorului, care se aduce la cunoştinţa salariatului, sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepţionării/înştiinţării, cel tîrziu la data eliberării din serviciu, cu excepţia cazului în care salariatul nu lucrează pînă în ziua eliberării din serviciu (absenţă nemotivată de la serviciu, privaţiune de libertate etc.).

Ordinul (dispoziţia, decizia, hotărîrea) angajatorului cu privire la încetarea contractului individual de muncă trebuie să conţină referire la articolul, alineatul, punctul şi litera corespunzătoare din lege.

Instanța reține că Ordinul nr. 47-P§1 din 20 martie 2025 a fost întemeiat pe art. 263 lit. b) din Codul muncii și pe pct. 9 subpct. 19 din Regulamentul cu privire la organizarea şi funcţionarea Ministerului Sănătății aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 148/2021 din 25.08.2021, pârâtul susținând în referință că încetarea contractului individual de muncă al reclamantului Țurcanu Danu a fost determinată de faptul că acesta nu s-ar fi prezentat la locul de muncă în perioada 28.02.2025–06.03.2025, în termenul stabilit prin Dispozitivul Hotărârii Judecătoriei Chișinău din 28.02.2025. Aici, instanța reține că în Ordinul nr. 47-P§1 din 20 martie 2025 nu este indicat drept motiv de încetare – absența reclamantului în perioada 28.02.2025-06.03.2025.

Conform pct. 9 subpct. 19 din Regulamentul cu privire la organizarea şi funcţionarea Ministerului Sănătății aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 148 din 25.08.2021, conducerea Ministerului este exercitată de către ministru, care numeşte în funcţii, modifică, suspendă şi încetează raporturile de serviciu (de muncă) ale conducătorilor şi adjuncţilor structurilor organizaţionale din sfera de competenţă a Ministerului, cu excepţia cazurilor în care aceasta ţine de competenţa Guvernului, în temeiul actelor normative speciale.

Conform art. 263 lit. b) din Codul muncii, în afară de cazurile de încetare a contractului individual de muncă în temeiurile prevăzute de prezentul cod şi de alte acte normative, contractul individual de muncă încheiat cu conducătorul unităţii poate înceta în caz de emitere de către organul abilitat sau proprietarul unităţii a ordinului (dispoziţiei, deciziei, hotărîrii) întemeiat juridic de încetare a contractului individual de muncă înainte de termen.

Conform art. 89 alin. (3) din Codul muncii, imediat după pronunțarea hotărîrii instanței de judecată privind restabilirea salariatului la locul de muncă, angajatorul este obligat să emită un ordin de restabilire, pe care îl aduce la cunoștința salariatului, sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepționării/înștiințării, în termen de 3 zile lucrătoare de la data emiterii.

Aplicând aceste dispoziții legale la situația de fapt dedusă judecății, instanța constată că hotărârea Judecătoriei Chișinău (sediul Centru) din 28.02.2025 a fost pronunțată cu mențiunea executării imediate în partea restabilirii în funcție a lui Danu Țurcanu în partea restabilirii în funcție a reclamantului.

Cu toate acestea, din Actul de constatare a faptelor și a stărilor de fapt nr. 056a-8/2025 din 06.03.2025, întocmit de executorul judecătoresc Bănărescu Anatolie, rezultă în mod expres că, la data de 06 martie 2025, cet. Țurcanu Danu nu este restabilit în funcția de vicedirector al IMSP Centrul Republican de Diagnosticare Medicală, în lipsa unui ordin de restabilire emis de angajator. Prin ce se confirmă că, pe întreaga perioadă invocată de pârât drept abatere imputabilă reclamantului, angajatorul nu și-a executat obligațiile legale prevăzute de art. 356 și art. 89 alin. (3) Codul muncii.

Mai mult, din Ordinul nr. 47-P§1 din 20.03.2025 rezultă că ordinul de restabilire a fost emis abia la data de 20.03.2025, ulterior perioadei 28.02.2025–06.03.2025, ceea ce confirmă în mod obiectiv imposibilitatea reclamantului de a se prezenta legal la muncă în lipsa unui act administrativ de restabilire.

Prin urmare, instanța reține că nu a existat un temei factual și juridic real pentru aplicarea art. 263 lit. b) din Codul muncii, prin urmare Ordinul nr. 47-P§1 din 20.03.2025 în partea încetării Contractului individual de muncă nr.04 din 15.02.2021 este neîntemeiat,

De asemenea, instanța de judecată reține că reieșind din prevederile art. 263 lit. b) Codul muncii, încetarea contractului este permisă doar în cazul conducătorului unității.

Corespunzător art. 258 alin. (2) Codul muncii, prevede că, conducător al unităţii este persoana fizică care, în conformitate cu legislaţia în vigoare sau documentele de constituire ale unităţii, exercită atribuţii de administrare a unităţii respective, îndeplinind totodată funcţiile organului executiv.

Iar, potrivit pct. 51 - 53 al Regulamentului de organizare și funcționare al IMSP CRDM, aprobat prin Ordinul ministerului Sănătății nr. 482 din 31 mai 2022, rezultă că directorul (administratorul) este unicul organ executiv, iar potrivit pct.47-58 al aceluiași Regulament, vicedirectorul are atribuții de coordonare medicală și nu exercită funcții executive globale

Conform celor expuse, instanța reține ca pertinentă poziția pârâtului expusă în referință, precum că calitatea de conducător al unității este deținută exclusiv de director, care atribuții executive și financiare majore.

Reieșind din cele sus menționate, instanța de judecată consideră că, în speță pârâtul în mod eronat aplicat prevederile art. 263 lit. b) al Codului muncii, or funcția de vicedirector deținută de salariatul Țurcanu Danu nu poate fi calificată ca funcție de conducător al unității, din care considerente urmează a fi anulat pct.3 și 6 al Ordinul Ministerului Sănătății nr. 47-P§1 din 20 martie 2025.

Conform art. 43 alin. (2) din Constituția Republicii Moldova, salariaţii au dreptul la protecţia muncii. Măsurile de protecţie privesc securitatea şi igiena muncii, regimul de muncă al femeilor şi al tinerilor, instituirea unui salariu minim pe economie, repaosul săptămânal, concediul de odihnă plătit, prestarea muncii în condiţii grele, precum şi alte situaţii specific".

Conform art. 112 din Codul muncii, dreptul la concediu de odihnă anual plătit este garantat pentru toţi salariaţii.

Dreptul la concediu de odihnă anual nu poate fi obiectul vreunei cesiuni, renunţări sau limitări. Orice înţelegere prin care se renunţă, total sau parţial, la acest drept este nulă.

Orice salariat care lucrează în baza unui contract individual de muncă beneficiază de dreptul la concediu de odihnă anual.

Conform art. 123 alin. (1) din Codul muncii, concediul medical plătit se acordă tuturor salariaţilor şi ucenicilor în baza certificatului medical eliberat potrivit legislaţiei în vigoare.

La caz, instanța atestă că prin emiterea Ordinului nr. 47-P§1 din 20 martie 2025 în partea care se referă încetarea raporturilor de muncă pe motiv de lipsă de la serviciu a salariatului Țurcanu Danu, s-au încălcat standardele prevăzute de art. 4, 6 din Convenţia cu privire la încetarea raporturilor de munca din inițiativa patronului nr.158 din 22.06.82 adoptată la Geneva, Ratificata prin Hotărârea Parlamentului nr.994-XIII din 15.10.96, denumită în continuarea Convenția nr. 158/82.

Astfel, conform art. 4 din Convenția cu privire la încetarea raporturilor de juncă din inițiativa patronului nr.158 din 22.06.1982, raporturile de muncă ale unui lucrator nu vor înceta decât dacă există un motiv valabil pentru o asemenea încetare legat de capacitatea sau conduita lucrătorului său bazat pe cerinţele operaţionale ale întreprinderii, instituţiei sau serviciului".

Conform art. 6 alin. (1) din Convenția cu privire la încetarea raporturilor de juncă din inițiativa patronului nr.158 din 22.06.1982, absenţa temporară de la locul de muncă din cauza bolii sau traumei nu va constitui motiv valabil pentru încetare".

Conform art. 11 din Convenția cu privire la încetarea raporturilor de juncă din inițiativa patronului nr.158 din 22.06.1982, unui lucrător ale cărui raporturi de muncă vor înceta va fi îndreptăţit să i se acorde un termen de preaviz sau o compensaţie în lieu, cu excepţia cazului când lucratorului i se poate imputa o conduită grav necorespunzătoare natura căreia face nerezonabilă cererea de a continua raporturile de muncă ale acestuia în perioada de preaviz".

De asemenea, cu privire la ilegalitatea Ordinului nr. 47-P§1 din 20 martie 2025 în partea încetării pe motiv de absență de la locul de muncă în anii 2021-2023 (concediu de odihnă plătit/neplătit, concediu medical), instanța de judecată reține că, ordinul Ministerului Sănătății nr. 47-P§1 din 20 martie 2025 a fost întemeiat și pe următoarele circumstanțe, și anume, precum că „Danu Turcanu, deținând o funcție importantă administrativ-managerială în cadrul unei instituții strategice importante de nivel naţional, din 2017 şi fiind unicul vicedirector, pe parcursul ultimilor ani mai mult a lipsit la serviciu decât a exercitat atribuțiile de muncă, necătând la faptul că un şir de funcții importante managerial erau în subordinea sa.[...] Astfel pe parcursul ultimilor ani absențele de la muncă au fost următoarele:

a) 2021-71 zile concediu de odihnă plătit şi neplătit +122 zile concedii medicale, în total 193 zile lipsă;

b) 2022-74 de zile concediu de odihnă plătit și neplătit +29 zile concedii medicale, în total 103 zile lipsă;

c) 2023-47 zile de concediu de odihnă plătit şi neplătit. Toate acestea denotă o lipsă totală de interes în activitatea pentru care era responsabil, menținând doar postul ocupat".

Astfel, reieșind din prevederile legale menționate instanța de judecată consideră că motivele invocate de către pârât în susținerea poziției sale de concedierea reclamantului din funcție deținută sunt neîntemeiate, or absența temporară de la locul de muncă din cauza intervenirii unei afectării stării sănătății nu poate constituite temei legal de eliberare din funcție, deoarece reieșind din prevederile art. 112în coroborare cu art. 113 al

Codului muncii, garantează salariaților dreptul la concediu de odihnă anual plătit cât și concediu de odihnă plătit.

Cu privire la ilegalitatea Ordinului Ministerului Sănătății nr. 47-P§1 din 20 martie 2025 în partea încetării, pe motiv de că nu a fost respectată procedura de preavizare.

Totodată, instanța constată că la emiterea Ordinului contestat în partea încetării contractului individual de muncă a fost încălcată procedura de preavizare prevăzută de art. 184 din Codul muncii, potrivit căruia angajatorul este obligat să preavizeze salariatul, prin ordin (dispoziţie, decizie, hotărîre), sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepționării ordinului de fiecare salariat vizat, despre intenţia sa de a desface contractul individual de muncă încheiat pe o durată nedeterminată sau determinate.

Astfel, din materialele dosarului nu rezultă existența unui ordin cu privire la preavizarea salariatului Țurcanu Danu, a unei notificări scrise privind intenția de încetare a contractului. Dimpotrivă, Ordinul nr. 47P/1 din 20.03.2025 dispune reangajarea și concedierea în aceeași zi, ceea ce exclude în mod obiectiv respectarea termenului de preaviz și contravine caracterului imperativ al normei legale.

Pe cale de consecință instanța de judecată va dispune anularea și pct.6 al Ordinului Ministerului Sănătății nr. 47-P§1 din 20 martie 2025, prin care s-a pus în sarcina IMSP Centrul Republican de Diagnosticare Medicală să achite 3 salarii medii, ca rezultat a încetării contractului de muncă în temeiul art. 263 lit. b).

În acest sens, art.264 din Codul muncii, prevede că, în caz de încetare a contractului individual de muncă încheiat cu conducătorul unităţii în baza ordinului (dispoziţiei, deciziei, hotărîrii) organului abilitat sau al proprietarului unităţii (art.263 lit.b)), în lipsa unor acţiuni sau inacţiuni culpabile, conducătorul este preavizat în scris cu o lună înainte şi i se plăteşte o compensaţie pentru încetarea contractului individual de muncă înainte de termen, în mărime de cel puţin 3 salarii medii lunare. Mărimea concretă a compensaţiei se stabileşte în contractul individual de muncă.

Întrucât instanța a constatat nulitatea Ordinului nr. 47-P§1 din 20 martie 2025 în partea încetării contractului individual de muncă în temeiul art. 263 lit. b) din Codul muncii, pe motivul lipsei calității de conducător al unității al salariatului Țurcanu Danu angajat în funcția de vicedirector, se constată și nulitatea pct. 6 din Ordin întemeiat pe art. 264 din Codul muncii, ce se referă la compensaţia în legătură cu încetarea contractului individual de muncă încheiat cu conducătorul unității.

Însă, luând în considerare de lipsa calității de conducător a salariatului/reclamantului concediat, instanța reține că nici nu a fost respectată procedura de preavizare în scris cu o lună înainte.

Conform art. 89 alin.(1) al 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, iar în caz de litigiu - prin hotărîre a instanţei 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.

Imediat după pronunţarea hotărîrii instanţei de judecată privind restabilirea salariatului la locul de muncă, angajatorul este obligat să emită un ordin de restabilire, pe care îl aduce la cunoştinţa salariatului, sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepţionării/înştiinţării, în termen de 3 zile lucrătoare de la data emiterii.

Conform art. 356 alin. (1) din Codul muncii, angajatorul este obligat să execute imediat, conform Codului de procedură civilă, hotărîrea (decizia) instanţei de judecată despre restabilirea drepturilor salariatului ce decurg din raporturile de muncă şi din alte raporturi legate nemijlocit de acestea.

La caz, angajatorul Ministerul Sănătății a eșuat în probarea legalității și temeiniciei Ordinului de nr. 47-P§1 din 20 martie 2025 în partea încetării contractului individual de muncă, (pct. 3) și s-a constatat cu certitudine că salariatul Danu Țurcanu a fost eliberat din serviciu în în mod neîntemeiat la 20 martie 2025.

Astfel, instanța ia în considerare că Contractul individual de muncă nr. 04 din 15 februarie 2021, între Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale și Danu Țurcanu, a fost încheiat pe un termen de până la 22 februarie 2026, cu începerea producerii efectelor din 23 februarie 2021, Danu Țurcanu fiind angajat în funcția de vicedirector, în cadrul IMSP Centru Republican de Diagnosticare Medicală .

Prin urmare, instanța dispune restabilirea lui Țurcanu Danu în funcția de vicedirector al Instituției Medico-Sanitară Publică ”Centrul Republican de Diagnosticare Medicală”, iar prin prisma art. 356 Codul muncii, în coroborare cu prevederile art. 256 alin. (2) al Codului muncii, hotărârea în această parte, urmează a fi executată imediat de către Ministerul Sănătății, prin emiterea unui ordin de restabilire în funcție conform art. 89 alin. (3) Codul muncii.

Cu referire la pretenția de încasare a salariului mediu pentru perioada de absență forțată de la locul de muncă începând cu 20 martie 2025 şi până în ziua repunerii în funcție și repararea prejudiciului moral, se reține că, conform art. 90 din Codul muncii, în cazul restabilirii la locul de muncă a salariatului transferat sau eliberat nelegitim din serviciu, angajatorul este obligat să repare prejudiciul cauzat acestuia.

Repararea de către angajator a prejudiciului cauzat salariatului constă în:

a) plata obligatorie a unei despăgubiri pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă într-o mărime care nu va depăși 12 salarii medii lunare ale salariatului în cazul… 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.

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.

Conform art. 329 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.

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.

Conform art. 330 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 b) eliberare ilegală din serviciu sau transfer ilegal la o altă muncă în condițiile art. 90 alin. (2) lit. a).

La caz, reclamantul a solicitat încasarea de la pârât în beneficiului reclamantului Țurcanu Danu a salariului mediu pentru perioada de absență forțată de la locul de muncă începând cu 20 martie 2025 şi până în ziua repunerii în funcție.

Istanța reține că începând cu data de 20 martie 2025, data emiterii Ordinului nr. 47P/1 reclamantul a fost privat în mod nelegal de posibilitatea de a munci ca urmare a unei încetări a raportului de muncă lipsite de temei legal, fapt ce justifică încasarea salariului mediu pentru perioada de absență forțată de la locul de muncă începând cu această dată și până la repunerea efectivă în funcție.

Astfel, instanța va admite integral cererea reclamantului în această parte, ca fiind întemeiată în fapt și în drept și obligă Ministerul Sănătății al R. Moldova să calculeze și să achite lui Țurcanu Danu despăgubire pentru absența forțată de la muncă, pentru perioada cuprinsă între 20 martie 2025 și până la restabilirea efectivă a lui Țurcanu Danu în funcție. Calcularea plăților pentru perioada absenței forțate de la muncă urmează să fie efectuate de către angajator conform legislației în vigoare.

De asemenea, instanța reține că reclamantul a solicitat repararea prejudiciului moral în mărime de 50 000 lei.

Din normele legale expuse supra, instanța atestă că existența prejudiciului moral nu presupune prezentarea obligatorie a unor acte medicale, atunci când natura încălcării dreptului este, prin ea însăși, de natură să producă suferințe morale, insecuritate profesională și afectarea demnității în muncă. Din explicațiile reclamantului, oferite atât în cererea de chemare în judecată, cât și în ședința de judecată, rezultă că încetarea contractului de muncă, dispusă chiar în ziua restabilirii în funcție, a generat o stare de incertitudine, frustrare și umilire profesională, fiind percepută ca o simulare a executării hotărârii judecătorești din 28.02.2024.

Aceste afirmații sunt confirmate prin Actul de constatare a faptelor și stărilor de fapt nr. 056a-8/2025 din 06.03.2025, care confirmă neexecutarea hotărârii Judecătoriei Chișinău din 28.02.2025 de restabilire în funcție până la intervenția executorului judecătoresc, prin care anterior pârâtul a fost deja obligat să repare un prejudiciu moral de 25000 lei pentru o concediere nelegală, ceea ce denotă caracterul repetat al încălcărilor

similare, cât Contractul individual de muncă nr. 04 din 15.02.2021, care atestă stabilitatea raportului de muncă și așteptarea legitimă a reclamantului de a-și exercita funcția până expirarea termenului prevăzut de cpntyract.

Instanța apreciază că încetarea a raportului de muncă, intervenită prin același ordin prin care s-a dispus restabilirea în funcție, este de natură să afecteze grav sentimentul de securitate profesională al salariatului, reputația acestuia în cadrul instituției și percepția publică asupra integrității sale profesionale.

Instanța reține că ordinul a fost menținut ca legal în partea restabilirii în funcție, ceea ce justifică diminuarea cuantumului despăgubirii solicitate. Raportând gravitatea faptei, durata privării ilegale de muncă, caracterul repetat al conflictului de muncă dintre părți, precum și principiul proporționalității, instanța consideră că suma solicitată de 50000 lei este excesivă. În aceste condiții, instanța apreciază rezonabilă și echitabilă repararea prejudiciului moral în mărime de 25000 (douăzeci și cinci mii) lei, sumă care corespunde intensității suferințelor morale, gravității încălcării angajatorului și principiului echității.

Se mai reține că, în cadrul Hotărârii CEDO Van de Hurk vs. Ţările de Jos din 19.04.1994, Înalta Curte a statuat că motivarea hotărârii nu atestă obligaţia instanţei de a da fiecărui argument un răspuns detaliat.

Concomitent, în cadrul Hotărârii CEDO Balani vs. Spania din 09 decembrie 1994 par. 27, întinderea acestei obligaţii derivând din natura hotărârii şi este determinată de circumstanţele cauzei, instanţa urmând să analizeze toate argumentele importante ale cauzei.

Se atestă că, alte argumente pertinente şi importante pentru obiectul prezentei cauze, nu au fost invocate.

Ca urmare, reieşind din cele sus menţionate, instanţa de judecată conchide necesar de a admite parţial cererea de chemare în judecată depusă de Țurcanu Danu împotriva Ministerului Sănătății al R. Moldova, intervenient accesoriu Instituția Medico-Sanitară Publică ”Centrul Republican de Diagnosticare Medicală” cu privire la anularea ordinului, restabilirea la locul de muncă, încasarea salariului pentru absență forțată de la muncă și repararea prejudiciului moral, ca întemeiată.

În conformitate cu prevederile art. 238-241, 256 Cod de procedură civilă, instanţa de judecată,

h o t ă r ă ş t e:

Se admite parțial cererea de chemare în judecată înaintată de Țurcanu Danu împotriva Ministerului Sănătății al R. Moldova, intervenient accesoriu Instituția Medico-Sanitară Publică ”Centrul Republican de Diagnosticare Medicală” cu privire la anularea ordinului, restabilirea la locul de muncă, încasarea salariului pentru absență forțată de la muncă și repararea prejudiciului moral, ca întemeiată.

Se anulează pct. 3 și pct.6 din Ordinul nr. 47-P§1 din 20 martie 2025 ”Cu privire la unele măsuri de executare imediată a Dispozitivului Hotărârii nr.2-4783/2024 din 28.02.2025”.

Se restabilește Țurcanu Danu (a.n.*****, IDNP *****) în funcția de vicedirector al Instituției Medico-Sanitară Publică ”Centrul Republican de Diagnosticare Medicală”.

Se obligă Ministerul Sănătății al R. Moldova să calculeze și să achite lui Țurcanu Danu (a.n.*****, IDNP *****), despăgubire pentru absența forțată de la muncă, pentru perioada cuprinsă între 20 martie 2025 și până la restabilirea efectivă a lui Țurcanu Danu în funcție.

Calcularea plăților pentru perioada absenței forțate de la muncă urmează să fie efectuate de către angajator conform legislației în vigoare.

Se încasează de la Ministerul Sănătății al R. Moldova (IDNO 1007601000791) în beneficiul lui Țurcanu Danu (a.n.*****, IDNP *****) suma de 25000 (douăzeci și cinci mii) lei cu titlu de prejudiciu moral.

În rest, acțiunea se respinge ca fiind neîntemeiată.

Hotărârea în partea restabilirii în funcție, se execută imediat.

Hotărârea în partea încasării unui salariu mediu lunar, se execută imediat la expirarea termenului de executare benevolă de 5 zile, din data pronunțării.

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

Preşedintele şedinţei, Eduard Galușceac
Judecătorul