Dosarul nr.2-19600/23
(2-23138188-12-2-26092023-1)

H O T Ă R Î R E
în numele Legii

23 aprilie 2024 mun. Chișinău

Judecătoria Chișinău sediul Centru
Instanța compusă din:
Președintele ședinței, judecătorul Svetlana Vîșcu
grefier: Valeria Marcoci
Cu participarea: reclamantei Buzilă Liliana, reprezentantul reclamantei -avocatul *****, împuternicit în baza mandatului seria MA nr. *****din *****, reprezentanții pârâtului Instituția Medico-Sanitară Publică "Institutul Oncologic"- *****, împuternicită prin procura nr. ***** din *****; *****, împuternicită prin procura nr. ***** din ***** și avocatul *****, împuternicit în baza mandatului seria MA nr' *****din *****.

A examinat în ședință de judecată publică, cauza civilă la cererea de chemare în judecată înaintată de Buzilă Liliana către Instituția Medico-Sanitară Publică "Institutul Oncologic", privind anularea ordinului de desfacere a contractului individual de muncă, reprarea prejudiciului material și moral, acordarea compensației în schimbul restabilirii la locul de muncă, și compensarea cheltuielilor de judecată,

a c o n s t a t a t :

Argumentele participanților la proces.

Poziția reclamantului.

La data de 25 septembrie 2023, Buzilă Liliana a depus cerere de chemare în judecată împotriva I.M.S.P. "Institutul Oncologic" prin care a solicitat: anularea ordinului nr. ***** din *****emis de Directorul Instituției Medico - Sanitară Publică Institui Oncologic, *****; încasarea din contul Instituției Medico-Sanitară Publică Institui Oncologic în beneficiul reclamantului a salariului pentru absența forțată de la muncă, calculat începând cu ***** și până la executarea hotărârii, reeșind din salariul lunar în mărime de 19 450 lei; repararea prejudiciului moral prin încasarea din contul Instituției Medico-Sanitară Publică Institutul Oncologic în beneficiul reclamantei a sumei de 97 250 lei (echivalentul a 5 salarii lunare a reclamantei); acordarea unei compensații bănești în schimbul restabilirii reclamantei în funcția deținută anterior, în sumă de 97 250 lei (echivalentul a 5 salarii lunare a reclamantei); încasarea din contul Instituției Medico-Sanitare Publice Institutul Oncologic în beneficiul reclamantului a cheltuielilor de judecată suportate de reclamantă în legătură cu prezentul litigiu.

În motivarea cererii de chemare în judecată a indicat că în fapt, la data de ***** în baza contractului individual de muncă nr. *****, a fost angajată, prin concurs, în cadrul Instituției Medico-Sanitare Publice Institutul Oncologic în funcția de Șef Secție economico-financiară, activând în această funcție până la data de ***** respectând prevederile contractului de muncă, a regulamentelor interne, onorându-și obligațiile de serviciu cu abordare profesionistă, competentă și responsabilă.

Intrând în exercițiul funcției a dispus efectuarea unui control riguros al activității Instituției Medico-Sanitare, în urma căruia au fost stabilite un șir de încălcări despre care a adus la cunoștința conducerii instituției pârâte.

Urmare a acestor dezvăluiri, a fost atacată verbal, într-un limbaj licențios, de către șefa resurse umane, șefa secției juridice și șefa secției audit în biroul colaboratorilor resurse umane și apoi pe coridorul instituției, acestea manifestând un comportament de defăimare, etichetare negativă, dispreț, o atitudine sfidătoare și lipsită de respect.

Având în vedere o asemenea atitudine la adresa sa, la data de 19 iunie, reclamanta a mers în biroul Directorului Instituției Medico-Sanitare, *****, și i-a înmânat cererea de demisie, datată cu *****. În urma discuției purtate, dumnealui a refuzat să-i accepte cererea motivând că a fost recent angajată și nici nu a reușit bine să se cunoască și că neapărat vor găsi o cale de a conlucra și rezolva neânțelegerile apărute.

Menționează că, nu a depus niciodată cererea de demisie spre înregistrare în Cancelaria Instituției Medico-Sanitare, și nici nu a înregistrat-o în Registrul de evidentă a corespondenței de intrare-ieșire a Instituției, cererea rămânând după discuția purtată cu Directorul Instituției, pe masa acestuia.

În cadrul acelei discuții din 19 iunie, a convenit cu Directorul Instituției că rămâne să activeze în continuare, aceasta, prezentându-se în fiecare zi la serviciu și îndeplinindu-și în continuare atribuțiile de serviciu.

Notează că, în discuțiile ulterioare purtate cu Directorul Instituției, acesta niciodată nu i-a comunicat că i-ar fi acceptat cererea de demisie sau că ar fi transmis-o Cancelariei Instituției pentru înregistrare pentru inițierea procedurii de emitere a Ordinului de demisie.

Întrucât nu i-a fost restituită cererea de demisie, deși o ceruse, și pentru a exclude orice manipulări și interpretări legate de aceasta, la data de 26 iunie a mers în biroul directorului și i-a solicitat restituirea cererii de demisie, acesta spunându-i că este la el pe masă și că i-o va transmite cumva.

În dimineața zilei de 27 iunie, a mers din nou în biroui directorului unde i-a solicitat repetat restituirea cererii de demisie.

În seara acelei zile de 27 iunie, a fost invitată pentru discuție în biroul Directorului, unde i-a mulțumit pentru faptul că a atenționat asupra încălcărilor depistate în activitatea Instituției, spunând că regretă foarte mult dar nu a reușit să identifice vreo soluție pentru colaborare și că în acea zi a dat cererea de demisie "în lucru".

Auzind acestea i-a spus Directorului că nu a avut nici un drept sau împuternicire de a transmite "în lucru" din numele său acea cerere deoarece reclamanta renunțase la ea încă în discuția avută în data de 19 iunie, și că îi solicitase anterior de câteva ori să-i restituie cererea, comunicându-i în final că nu poate fi de acord cu acțiunile întreprinse de el.

La data de 28 iunie, care a fost ultima zi de muncă, și până a face cunoștință cu ordinul de demisie, reclamanta i-a înmânat Directorului o cerere prin care a solicitat retragerea cererii sale de demisie, înregistrând cererea în cauză și în Cancelaria Instituției (cererea din *****), expediind o astfel de solicitare și la adresele de e-mail a Directorului, anticamerei Instituției și altor persoane responsabile.

La acea dată de 28 iunie, s-au prezentat în biroul reclamantei colaboratorii ***** (specialist securitate antiincendiară), *****(specialist resurse umane) și ***** (jurisconsult) pentru a-i înmâna ordinul de demisie, a mers la șefa resurse umane pentru a solicita eliberarea copiei cererii sale de demisie înregistrate, însă aceasta a refuzat eliberarea actului solicitat, motivând că este ocupată.

Primind o asemenea abordare, la data de 29 iunie a solicitat Directorului luarea de atitudine solicitîndu-i verbal și prin e-mail eliberarea copiei cererii de demisie.

Urmare la acestea, la data de 30 iunie a înregistrat în Cancelaria Instituției o cerere prin care a solicitat repetat eliberarea copiei cererii de demisie, în baza căreia Directorul Instituției a emis la data de *****Ordinul nr.***** cu privire la personal.

Pînă la moment, la nici una din aceste cereri/solicitări nu a primit din partea Instituției respective nici un răspuns, manifestând prin aceasta un abuz și o obrăznicie în raport cu subsemnata.

În vederea soluționării pe cale amiabilă a divergențelor apărute, la data de 05 septembrie 2023 reclamanta a expediat prin serviciul poștal o scrisoare în adresa Instituției prin care a solicitat să fie admisă cererea; să fie emis Ordin de anulare/revocare a Ordinului nr.***** din ***** cu restabilirea subsemnatei Buzilă Liliana la locul de muncă, sau negocierea încheierii unui acord de achitare a unor compensații în locul restabilirii la locul de muncă, precum și la cunoștința subsemnatei a ordinului emis în baza cererii respective.

Suplimentar, la aceeași dată, cererea respectivă a expediat-o și la adresa electronică a anticamerei Instituției Medico-Sanitare Publice Institutul Oncologic.

Cu toate că cererea expediată la data de 05 septembrie 2023 a fost recepționată de către Instituția Medico-Sanitară contra semnătură la data de 06 septembrie 2023, până la moment un răspuns la aceasta nu a primit.

Cu privire la Ordinul Directorului Instituției emis la data de *****nr.*****, contestat prin prezenta acțiune, menționaezăcă prin acesta s-a ordonat desfacerea contractului individual de muncă nr. ***** din 05 iunie 2023 din funcția de șef Secție Economico-Financiară, începând cu data de 28 iunie 2023.

Adoptarea acestuia a fost motivată pe prevederile art. 82^1 și 85 alin.3^1 a Codului muncii, norme care reglementează încetarea contractului individual de muncă prin acordul scris a părților.

Codul muncii la articolul 6 reglementează unul din principiile fundamentale ale reglementării raporturilor de muncă și anume - neîngrădirea dreptului la muncă și libertatea muncii, stabilind că: libertatea muncii este garantată prin Constituția Republicii Moldova (alin.1); orice persoană este liberă în alegerea locului de muncă, a profesiei, meseriei sau activității sale (alin.2); nimeni, pe toată durata vieții sale, nu poate fi obligat să muncească sau să nu muncească într-un anumit loc de muncă sau într-o anumită profesie, oricare ar fi acestea (alin.3), alin. (4) stabilind că orice act juridic încheiat cu nerespectarea dispozițiilor alin.(1), (2) și (3) este nul.

Din circumstanțele faptelor descrise supra se reține că, prin acțiunile ilicite întreprinse de organul de conducere a Instituției pârâte, reclamanta, în calitatea sa de salariat a Instituției pârâte, a fost privată ilegal de posibilitatea de a munci în cadrul Instituției Medico-Sanitare Publice Institutul Oncologic în funcția de Șef Secție economico-financiară, în care a fost angajată în baza contractului individual de muncă nr. ***** din 05 iunie 2023.

Având la bază principiul libertății muncii, legiuitorul a prevăzut la articolul 85 alin.(1) a Codului muncii dreptul salariatului la demisie, adică desfacerea contractului individual de muncă încheiat cu angajatorul său, anunțîndu-l despre aceasta prin cerere scrisă, cu 14 zile calendaristice înainte.

Norma citată prevede expres ca curgerea termenului menționat de 14 zile începe în ziua imediat următoare zilei în care a fost înregistrată cererea.

Conform alin. (4) a aceluiași articol se menționează că, timp de 7 zile calendaristice de la data depunerii cererii de demisie, salariatul are dreptul să-și retragă cererea sau să depună o nouă cerere, prin care să o anuleze pe prima. În acest caz, angajatorul este în drept să-l elibereze pe salariat numai dacă, pînă la retragerea (anularea) cererii depuse, a fost încheiat un contract individual de muncă cu un alt salariat în condițiile prezentului cod.

Respectiv, pentru o exercitare autentică de către salariat a dreptului său la demisie, se cerea ca cererea de demisie să fie depusă în Cancelaria angajatorului și înregistrată în Registrul Instituției de evidență a corespondenței de intrare-ieșire.

Fiind afectată de comportamentul verbal indecent și agresiv din partea șefei resurse umane, șefei secției juridice și șefei secției audit care a adus atingere integrității morale și psihice a reclamantei, aceasta a cedat presiunilor și pe moment și-a dorit să demisioneze mergând la data de 19 iunie în biroul Directorului Instituției, *****, lăsându-i acestuia pe masă cererea de demisie, însă în urma discuției cu acesta a renunțat ia intenția de a mai demisiona, iar ulterior în repetate rânduri a solicitat Directorului Instituției ca acesta să-i restituie cererea de demisie la care renunța-se anterior și care nu mai reprezenta adevărata dorință si intenție a reclamantei.

Indică, că desfacerea contractului individual de muncă a reclamantei a avut loc în baza faptelor ilicite și abuzive a Directorului Instituției pârâte care, contrar voinței reclamantei a transmis structurilor responsabile a Instituției, cererea de demisiei a reclamantei, la care aceasta a renunțat încă la data de 19 iunie și care îi solicitase Directorului să i-o restituie.

Acest comportament fraudulos și ilicit al Directorului Instituției pârâte a dus la adoptarea de către dânsul a Ordinului ilegal din *****prin care reclamanta a fost demisă, contrar voinței acesteia, fiindu-i lezate în mod flagrant și abuziv dreptul său la neîngrădirea dreptului la muncă și libertatea muncii, garantat de Constituția Republicii Moldova și Codul muncii, la art. 6, alin.4 a căruia stabilește cert și expres că orice act juridic emis cu nerespectarea dispozițiilor alin.(1), (2) și (3) - este nul.

Comportamentul abuziv și ilicit al Directorului instituției pârâte a constat în aceea că acesta nu a avut absolut nici un drept sau împuternicire de a acționa contrar voinței reclamantei și de a transmite cererea de demisiei a reclamantei pentru întocmirea ordinului de demisie, la care reclamanta renunțase încă urmare a discuției din 19 iunie.

Mai mult, cererea de demisie a reclamantei nici nu a fost vreodată prezentată în Cancelaria Instituției pentru a fi înregistrată în Registrele sale de evidență a corespondenței de intrare-ieșire și, din aceste considerente, nici nu putea să fie declanșat procesul de pregătire și emitere a Ordinului de demisiei din *****.

Cu toate acestea, pregătirea și emiterea Ordinului de demisie din ***** nu putea avea loc inclusiv și din cauza renunțării reclamantei la intenția de a demisiona, încă la data de 19 iunie, urmare a discuției cu Directorul Instituției, această renunțare a reclamantei la demisie a fost ulterior confirmată și prin cererile și solicitările repetate, atât electronice cât și scrise, a reclamantei, or potrivit alin. (4) a art.85 a Codului muncii, timp de 7 zile calendaristice de la data depunerii cererii de demisie, salariatul are dreptul să-și retragă cererea sau să depună o nouă cerere, prin care să o anuleze pe prima. În acest caz, angajatorul este în drept să-l elibereze pe salariat numai dacă, pînă la retragerea (anularea) cererii depuse, a fost încheiat un contract individual de muncă cu un alt salariat în condițiile prezentului cod.

Prin urmare, având în vedere că reclamanta a renunțat la cererea sa de demisie până a expira termenul de 7 zile calendaristice, care în speță nici nu poate începe a curge având în vedere că cererea de demisie nici nu a fost înregistrată de reclamantă în Registrul Instituției de evidență a corespondenței de intrare-ieșire, iar ulterior reclamanta i-a solicitat Directorului Instituției în repetate rânduri restituirea cererii de demisie, care rămăsese pe masa acestuia, și că nu a fost încheiat nici un alt contract individual de muncă cu o altă persoană, în locul reclamantei, în acel interval de timp în care reclamanta purta discuții cu Directorul Instituției privind cererea sa de demisie, se reține că Ordinul de demisie nr. ***** din *****privind demisia reclamantei - este ilegal și nul, prin prisma prevederilor alin.(4) a art.6 coroborat cu alin.(4) a art.85 a Codului muncii.

Reține reclamanta, că Ordinul de demisie nr. ***** din *****contravine și prevederilor art. 81 alin.(3) a Codului muncii care prevede că contractul individual de muncă încetează în temeiul ordinului. Ordinul angajatorului cu privire la încetarea contractului individual de muncă trebuie să conțină referire la articolul, alineatul, punctul și litera corespunzătoare din lege.

Din conținutul Ordinului de demisie nr. ***** din ***** se reține că demisia reclamantei ar fi avut la bază prevederile art. 82^1 și 85 alin.(3^1) a Codului muncii, care reglementează încetarea contractului individual de muncă prin acordul scris a părților.

În acest context notează că art. 82^1 a Codului muncii prevede că contractul individual de muncă poate înceta, în orice moment, prin acordul scris al părților, iar conform art.85 alin. (3^1) a aceluiași cod, contractul individual de muncă poate fi desfăcut, prin acordul scris al părților, înainte de expirarea termenelor indicate la alin.(1), (2) și (4^1).

La acest capitol atrage atenția asupra faptului că, demisia reclamantei nu a avut la bază nici un acord scris dintre reclamantă și Instituția pârâtă privind încetarea contractului individual de muncă.

Respectiv, motivarea Ordinului de demisie nr. ***** din *****pe prevederile 82^1 și 85 alin.(3^1) a Codului muncii contravine circumstanțelor de fapt ale cauzei și respectiv urmează a fi anulat.

În conformitate cu art.330 alin.(1) lit.b) din Codul muncii angajatorul este obligat să compenseze persoanei salariul pe care aceasta nu l-a primit, fiind lipsită de posibilitatea de a munci.

În particular, legiuitorul a atribuit la cazurile de privare ilegală de a munci, cu compensarea obligatorie a salariului ratat, situația de eliberare ilegală din serviciu.

În asemenea cazuri persoanelor eliberate ilegal li se compensează salariul pentru toata perioada lipsei forțate de la serviciu pînă la data restabilirii în funcție.

Mai mult, având în vedere comportamentul negativ, sfidător și lipsit de respect din partea salariaților Instituției pârâte, manifestat în raport cu reclamanta, precum și gravitatea acțiunilor ilicite ale Directorului Instituției care au avut ca efect privarea reclamantei de posibilitatea de a munci și a primi un salariu pentru toată această perioadă, reclamantei i-au fost cauzate suferințe morale și psihice de o intensitate sporită.

Temeinicia acestei solicitări este bazată pe prevederile articolului 90 alin.(1), (2) lit.c) și (3) a Codului muncii care stipulează că, în cazul restabilirii la locul de munca a salariatului transferat sau eliberat nelegitim din serviciu, angajatorul este obligat să repare prejudiciul cauzat acestuia. (2) Repararea de către angajator a prejudiciului cauzat salariatului constă în: c) compensarea prejudiciului moral cauzat salariatului. (3) Mărimea reparării prejudiciului moral se determină de către instanța de judecată, ținîndu-se cont de aprecierea dată acțiunilor angajatorului, dar nu poate fi mai mică decît un salariu mediu lunar al salariatului.

Totodată, având în vedere comportamentul lipsit de demnitate din partea salariaților Instituției pârâte, în raport cu reclamanta, care a fost contrar noțiunii de demnitate în muncă definită la art. 1 a Codului muncii, și acțiunilor abuzive, iresponsabile și manipulatorii a Directorului Instituției, reclamanta, în temeiul alin. (4) a art. 90 a Codului muncii, solicită instanței de judecată ca în locul restabilirii la locul de muncă, să încaseze de la Instituția pârâtă, în beneficiul reclamantei, o compensație suplimentară în mărime de cel puțin 3 salarii medii lunare ale reclamantei.

În temeiul circumstanțelor de fapt și de drept invocate, reclamanta solicită instanței de judecată admiterea cererii așa după cum a fost formulată.(f.d.2-9)

*Ulterior la data de ***** reclamanta Buzilă Liliana a înaintat o cerere de corectare a erorii din obiectul acțiunii,* solicitînd după cum urmează: admiterea cererii de chemare în judecată, anularea ordinului ***** din *****emis de Directorul Instituției Medico-Sanitare Publice Institutul Oncologic – *****; încasarea din contul Instituției Medico-Sanitare Publice Institutul Oncologic în beneficiul reclamantei Buzilă Liliana salariul pentru absența forțată de la muncă, calculate începînd cu ***** și pînă la executarea hotărîrii, reieșind din salariul lunar în mărime de 19 450 lei; repararea prejudiciului moral prin încasarea din contul Instituției Medico-Sanitare Publice Institutul Oncologic, în beneficiul reclamantei Buzila Liliana a sumei de 97 250 lei (echivalentul a 5 salarii lunare a reclamantei); acordarea unei compensații bănești în schimbul restabilirii reclamantei Buzilă Liliana în funcția deținută anterior în sumă de 97 250 lei (echivalentul a 5 salarii lunare a reclamantei); încasarea din contul Instituției Medico-Sanitare Publice Institutul Oncologic în beneficiul reclamantei Buzilă Liliana a cheltuielilor de judecată suportate de reclamantă în legătură cu prezentul litigiu.(f.d.83)

Poziția pîrîtului.

La data de 31.10.2023, pîrîtul I.M.S.P. "Spitalul Oncologic" a depus referință, prin care a solicitat respingerea cererii de chemare în judecată înaintată de Buzilă Liliana, exprimîndu-și dezacordul cu aceasta, deoarece motivele invocate de reclamantă în cerere nu-și găsesc confirmare, alegațiile reclamantei sunt contrare adevărului, fără suport juridic.

În motivarea referinței a indicat că, la data de***** reclamanta Buzilă Liliana a fost angajată în cadrul IMSP Institutul Oncologic la funcția de Șef al secției economico-fmanciară, raporturile de muncă fiind încetate după 3 săptămâni de activitate. În acțiunea depusă reclamanta indică că obligațiunile de serviciu au fost onorate cu abordare profesionistă, competentă și responsabilă, fapt ce trezește nedumerire, deoarece această opinie este una personală și subiectivă, lipsită de obiectivitate. Mai mult ca atât, consideră că prin opinia expusă se conturează o autoapreciere și o laudă de sine exagerată, precum și o lipsă de autocritică în acest sens, afirmația având un caracter declarativ și iluzoriu.

O altă situație expusă de către reclamantă, care nu corespunde circumstanțelor de drept și de fapt este dispunerea unui control riguros al IMSP IO, în urma căruia au fost stabilite anumite încălcări.

Aceste afirmații sunt absurde și greșite, reieșind din lipsa de competență a funcției deținute de reclamantă - Șef al secției economico-financiară, atribuțiile de control fiind stabilite organelor de control, în dependență de natura acestuia (control intern sau extern).

Locul și rolul instituțiilor de control sunt stabilite prin constituție și legile statului, reglementări care fixează atribuțiile, drepturile, obligațiile și responsabilitățile, precum și structurile organizatorice și de conducere ale acelor instituții.

Din punct de vedere al funcțiilor îndeplinite și obiectivelor urmărite, instituțiile de control se pot împărți în două mari categorii: cele care sunt organizate ca instituții specializate de control, de regulă aparținând statului și cele care sunt organizate și funcționează în interiorul unităților economice și bugetare, care realizează un control intern sau cum se mai spune un control propriu.

Prin urmare, pct. 20 din Regulamentul de organizare și funcționare a Instituției Medico- Sanitare Publice Institutul Oncologic, aprobat prin Ordinul Ministerului Sănătății nr. 406 din 05.05.2023, expune exhaustiv organele de conducere și administrare ale 1MSP Institutul Oncologic:

A .Fondatorul

B. Consiliul de Administrație

C. Directorul (administratorul)

D. Vicedirectorul medical/vicedirectorii medicali

E. Vicedirectorul în domeniul cercetării și inovării, după caz.

În acest context, pct. 22 lit. k) din Regulament prevede atribuțiile Fondatorului - Ministerul Sănătății, printre care și atribuția exclusivă de a supune controlului activitățile curente ale instituției, în probleme ce țin de atribuțiile acesteia, inclusiv prin solicitarea de informații, acte, explicații, rapoarte de activitate etc.

De asemenea, pct. 51 din Regulament, prevede că Directorul este persoana responsabilă și abilitată cu dreptul de gestionare economică și conducere operativă a IMSP IO. Pct. 53 lit. z) din Regulament stipulează printre atribuțiile directorului - asigurarea realizării controlului intern managerial.

În partea ce ține de asumarea efectuării unui control în cadrul instituției de către reclamanta Buzila Lilia, menționează că pentru promovarea unei bune guvernări a entităților publice se implementează controlul financiar public intern, care include: a) controlul intern managerial; b) auditul intern; c) coordonarea și armonizarea centralizată. Responsabil pentru asigurarea controlului intern managerial și auditul intern este managerul entității publice, iar pentru coordonarea și armonizarea centralizată responsabil este Ministerul Finanțelor (potrivit art. 5 din Legea nr. 229/2010 privind controlul financiar public intern).

Potrivit art. 14 alin. (2^1) din Legea nr. 229/2010, managerul entității publice desemnează subdiviziunea organizațională responsabilă de coordonarea activităților de organizare și menținere a controlului intern managerial în cadrul entității.

Conform art. 19 din aceeași lege, în scopul evaluării sistemului de control intern managerial, entitatea publică organizează auditul intern prin următoarele forme: a) audit intern efectuat de subdiviziunea instituită în structura entității publice; b) audit intern prin asociere, efectuat inclusiv prin intermediul asociațiilor de dezvoltare intercomunitară; c) audit intern pe bază de contract. Subdiviziunea de audit intern se instituie și activează conform modului stabilit de către autoritatea administrației publice respective, în condițiile legii și în conformitate cu normele legale care reglementează activitatea acesteia. Subdiviziunea de audit intern se instituie în subordinea directă a managerului entității publice și îi raportează în mod direct acestuia.

În conformitate cu pct. 5-6 al Regulamentului privind autoevaluarea, raportarea sistemului de control intern managerial și emiterea Declarației de răspundere managerială, aprobat prin Ordinul Ministerului Finanțelor nr. 4/2019, managerul entității publice desemnează persoana sau subdiviziunea organizațională responsabilă de coordonarea activităților de organizare, menținere și dezvoltare a sistemului CIM în cadrul entității publice (coordonator). Coordonatorul este responsabil de organizarea și desfășurarea procesului de autoevaluare și raportare a sistemului CIM în cadrul entității publice.

Subliniază că, reclamanta Buzilă Liliana nu a fost desemnată de către managerul instituției în calitate de coordonator al sistemului de control intern managerial, și nici nu a fost angajată a Secției audit intern al instituției. Prin urmare, reiese că, prin asumarea efectuării unui control în cadrul instituției, fără a fi autorizată în acest sens printr-un ordin al directorului, reclamanta și-a depășit atribuțiile și competențele de serviciu.

Cu titlu de precizare, atrage atenția că Regulamentul-cadru de activitate a serviciilor financiare aprobat prin Hotărârea Guvernului Nr. 433 din 15.07.2015, stabilește misiunea, sfera de activitate, drepturile și obligațiile, funcțiile de bază și atribuțiile, precum și principiile de organizare a activității serviciului financiar.

Pct. 20 din Regulamentul cadru de activitate a serviciilor financiare, prevede următoarele drepturi ale Serviciului financiar: 1) să solicite, în condițiile legii, de la subdiviziunile structurale ale entității publice, iformația și documentele necesare pentru exercitarea atribuțiilor sale; 2) să colaboreze cu subdiviziunile structurale ale entității publice în procesele de elaborare, executare și raportare a bugetului, precum și în alte procese, pentru realizarea eficientă și eficace a atribuțiilor sale; 3)să colaboreze cu subdiviziuni similare din alte entități publice; 4) să participe la cursuri de instruire, conferințe, seminare, ateliere de lucru și la alte activități, organizate în Republica Moldova și în alte țări, cu tematică relevantă pentru domeniul de activitate; 5) să exercite alte drepturi prevăzute de legislația în vigoare.

În același context, pct. 21 din Regulament menționează că - Serviciul financiar are obligația generală de a realiza, de a monitoriza fi de a controla eficient și eficace atribuțiile sale, precum de a raporta conducerii entității publice.

În concluzie subliniază că normele acestui act normativ nu oferă dreptul Serviciului financiar dispunerea unui control riguros al IMSP IO.

Reieșind din reglementările legale în acest sens, reiterează cu certitudine că reclamanta nicidecum nu a deținut competențele necesare, precum și nu făcea parte din personalul cu atribuții de control în cadrul IMSP IO, circumstanță care confirmă caracterul eronat al relatărilor reclamantei vizând efectuarea pretinsului control.

La subiectul invocat de către reclamantă precum că a fost atacată verbal de către Șefă resurse Umane, Șefa Serviciului Juridic, Șefa Secției Audit Intern în biroul colaboratorilor resurse umane, comunică despre caracterul declarativ și mincinos al acestora, deoarece nu corespunde realității și nu se probează nici într-un mod.

În acest caz, atrage atenția instanței că în realitate a fost viceversa, fapt care se confirmă prin declarațiile persoanelor vizate.

Astfel reclamanta, solicitând permisiunea de a verifica dosarele personale ale angajaților din subdiviziunea pe care o conducea, s-a prezentat în biroul resurse umane. În timpul verificării dosarelor, dna *****, specialist resurse umane a fost atacată și amenințată verbal de către reclamantă cu pornirea dosarelor penale. De asemenea, au fost lansate și declarații în privința concedierii unui economist (cu 20 ani vechime în muncă în domeniul financiar). În urma intensificării și continuării de către reclamantă a amenințărilor, strigătele căreia au fost auzite de către Șefa Secției Resurse Umane și șefa Secției Audit Intern. La intervenirea persoanelor în speță, reclamanta a fost rugată să părăsească biroul. În acest caz, Șefa Serviciului Juridic nu a fost prezentă, fapt ce demonstrează tendința reclamantei de a se victimiza într-o conjunctură inexistentă și a denatura situația de fapt produsă. Astfel, comunică că comportamentul manifestat de reclamantă a fost unul de defăimare, etichetare negativă, disprețuitor, sfidător și lipsit de respect față de specialiștii din Resurse Umane.

Ce ține de depunerea cererii de demisie direct conducătorului IMSP IO - dlui *****, care la rândul său, potrivit relatărilor reclamantei, a refuzat să accepte cererea, pîrîta confirmă parțial această circumstanță. Indică că într-adevăr reclamanta a depus personal cererea de demisie dlui *****, care a solicitat motivul demisiei, comunicând despre necesitatea discuției în vederea identificării unui mecanism de conlucrare în cadrul instituției.

În partea ce ține de raționamentul reclamantei că nu a depus personal niciodată cererea de demisie spre înregistrare în Cancelaria Instituției, și nici nu a înregistrat-o în Registrul de evidență a corespondenței de intrare-ieșire, această cerere rămânând pe masa directorului, este lipsită de suport juridic, precum și contradictorie, astfel în acest sens pîrîta aduce următoarele argumente:

IMSP IO la moment are circa 1300 de angajați, respectiv, zilnic fiind depuse diverse cereri adresate conducătorului instituției (concedii anuale, concedii prenatale, de maternitate, de îngrijire copilului, cereri de deplasări, de formare profesionale, demisii, angajări, înlocuiri și alte cereri ale salariaților). În cadrul instituției este aplicată uzanța,

potrivit căreia toate cererile de ordin personal, de domeniul resurse umane, sunt scrise și depuse direct în Secția Resurse umane, în acest sens fiind elaborate și modele tip a cererilor în speță, în vederea facilitării acestei procedure. Ulterior aceste cereri sunt examinate zilnic de către conducerea IMSP IO, numărul cărora variază în jur de 30-40 de cereri. Atenționează că în cancelaria instituției sunt înregistrate multitudinea actelor parvenite din exteriorul, precum și interiorul instituției având ca obiect alte domenii.

În vederea demonstrării elementului contradictoriu al raționamentului expus de reclamantă vis-a-vis de faptul că nu a depus personal niciodată cererea de demisie spre înregistrare, atrage atenția că nici cererea de angajare a cet. Buzilă Liliana nu a fost înregistrată potrivit procedurii expuse de reclamantă, fapt ce impune caracterul duplicitar al argumentului în speță.

Această uzanță este reglementată de art. 5 Cod Civil, fiind o regulă de conduită care, deși prevăzută de legislație, este larg recunoscută și respectată în mod regulat într-un anumit domeniu, aplicată și în cadrul IMSP IO.

În ceea ce privește relatarea reclamantei a faptului precum că rămâne să activeze mai departe în cadrul instituției, nu corespunde realității, deoarece nu există vreo probă în acest sens, după cum prevede legislația muncii. Toate afirmațiile ulterioare ale reclamantei din acțiune, vizînd discuțiile cu directorul despre acceptare/neacceptarea cererii sunt declarative și nefondate.

Ce ține de solicitarea restituiri cererii, invocate în acțiunea depusă de reclamantă, aceasta, la fel este una care nu corespunde circumstanțelor faptice, fiind declarativă și neprobată, deoarece legislația muncii prevede expres procedura de retragere a cererii de demisie. Art. 85 alin. (4) Codul Muncii prevede - „Timp de 7 zile calendaristice de la data depunerii cererii de demisie, salariatul are dreptul să-și retragă cererea sau să depună o nouă cerere, prin care să o anuleze pe prima.”

Pe marginea acestui subiect, relatează că în termenul de 7 zile în cadrul IMSP IO nu a fost identificată vreo cerere de retragere sau depunere a unei noi cereri, prin care reclamanta Buzilă Liliana să o anuleze pe prima.

Pe cale de consecință, la data de *****cererea de demisie a cet. Buzilă Liliana a acceptată, fiind emis și Ordinul ***** privind desfacerea contractului individual de muncă începând cu data de *****.

Consideră, expunerea reclamantei vizând faptul că Directorul nu avut nici un drept sau împuternicire de a transmite în lucru din numele său cererea de demisie, deoarece renunțase la aceasta în discuția din data de 19.06.2023 este absurdă, logica argumentelor vizate fiind lipsită de orice temei juridic, facându-se abstracție totală de legislația muncii în cazul dat.

În argumentarea celor afirmate IMSP IO vine cu precizările de rigoare și anume:

Conducătorul IMSP IO nu necesită să dețină careva împuterniciri din partea salariatului, Or, dreptul de a încheia, modifica, suspenda, de a înceta contractele individuale de muncă cu angajații instituției, cu respectarea procedurilor stabilite de

Codul Muncii, îi revine conducătorului prin pct. 53 lit. n) din Regulamentul de organizare și funcționare a Instituției Medico-Sanitare Publice Institutul Oncologic, aprobat prin Ordinul Ministerului Sănătății nr. 406 din 05.05.2023.

Prin urmare, dat fiind faptul că nu a fost depusă vreo cerere de retragere sau o nouă cerere, prin care să o anuleze pe prima (însăși reclamanta recunoscând că au fost doar discuții), conducătorul IMSP IO, în limitele împuternicirilor oferite de Regulament, a emis ordinul de desfacere a contractului individual de muncă, respectând normele legislației muncii aplicabile. În continuare reclamanta expune circumstanțele prin prisma percepțiilor sale, care sunt irelevante și neîntemeiate, deoarece atât conduita angajatorului cât și cea a angajatului în cadrul raporturilor de muncă sunt reglementate de legislația muncii și alte acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii.

În cazul din speță, acțiunile reclamantei, ulterioare emiterii ordinului de desfacere a contractului individual de muncă nu sunt raționale și justificate din punct de vedere juridic, deoarece legiuitorul deși a acordat angajatului opțiuni în caz de schimbare a deciziei de a demisiona, reclamanta nu a făcut uz de acest drept. Or, relațiile de muncă se bazează pe principiul consensualității și al bunei-credințe, buna-credință fiind premisă de bază în executarea raporturilor de muncă.

Comportamentul cu rea-credință al reclamantei se demonstrează prin acțiunile ulterioare, și anume prin refuzul expres de a face cunoștință, sub semnătură, cu ordinul nr. ***** din *****, privind încetarea contractului individual de muncă.

În vederea respectării procedurii de încetare a contractului individual de muncă, prevăzut de art. 81 alin. (3) Codul Muncii, care stipulează că - Contractul de muncă încetează în temeiul ordinului (dispoziției, deciziei, hotărârii) angajatorului, care se aduce la cunoștința salariatului, sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepționării/înștiințării, cel târziu la data eliberării din serviciu, a fost luată decizia de a forma o comisie de 3 persoane, cu scopul de a constata prin act scris refuzul salariatei Buzilă Liliana a lua cunoștință cu ordinul vizat.

Respectiv, Comisia în componența: dnei *****- Specialist Resurse Umane, dnei ***** - jurisconsult Serviciul Juridic și dlui *****e Șef Secția paza obiectului, piotecție civilă, antiincendiară și securitatea în muncă (pe perioada concediului medical al dlui *****, la data de ***** ora 9: 45, a prezentat spe cunoștința reclamantei, ordinul nr.***** din ***** privind desfacerea contractului individual de muncă din data de ***** în prezența Comisiei, reclamanta a făcut cunoștință cu ordinul vizat, însă a refuzat recepționarea ordinului și confirmarea prin semnătură faptului dat.

Luând în considerație situația creată, Comisia a considerat oportun de a comunica despre încetarea contractului individual de muncă, prin altă modalitate care permite confirmarea recepționării/înștiințării ordinului în speță, fapt ce este în corespundere cu art. 81 alin. (3) Codul Muncii (e-mail: *****; adresa poștală indicată de către reclamantă la angajare - mun. Chișinău, str. *****; inclusiv prin aplicația VIBER la numărul mobil indicat - *****). Prin avizul Poștei Moldovei din ***** se confirmă faptul recepționării

de către reclamantă ordinului nr.***** din ***** privind desfacerea contractului individual de muncă.

În această conjunctură, faptele expuse de reclamantă prin care recunoaște despre prezența Comisiei și scopul acesteia de a înmâna copia ordinului, evitând să comunice despre rezultatul final - nerecepționarea acestui act, face insinuări neveridice precum că Șefă Resurse Umane a refuzat să elibereze copia cererii de demisie. Aceste relatări nu corespund realității, deoarece careva adresări din partea reclamantei la Șefa Resurse Umane nu au avut loc (argument care se demonstrează prin cerere reclamantei din ***** nr. de intrare *****).

Reieșind din aceste împrejurări, acțiunile reclamantei ulterioare demisiei se prezintă a fi lipsite de logică, neacoperite legal, insinuările în speță fiind neîntemeiate.

Un alt subiect abordat de către reclamantă este faptul adresării la IMSP IO prin cereri scrise prin care a fost solicitat retragerea cererii de demisie (scrisoarea din ***** nr. de intrare *****) și eliberarea unei copii a cererii de demisie (scrisoarea din ***** nr. de intrare *****), la care după spusele reclamantei aceasta nu a primit răspuns, învinuind instituția de abuz.

Consideră, că această împrejurare expusă de reclamantă denotă iarăși acțiunile/inacțiunile cu rea- credință ale reclamantei, deoarece aceste insinuări poartă un caracter neveridic și chiar mincinos, reieșind din faptul că prin scrisorile IMSP IO cu nr. *****, cu nr. *****din ***** Buzilă Lilianei i-a fost expediat răspunsul pe marginea adresărilor din *****.

Acest comportament necorespunzător se demonstrează prin nereclamarea intenționată a răspunsului furnizat prin intermediul Poștei Moldovei, cu scrisoare recomandată, cu aviz, la adresa indicată la angajare. Cu titlu de precizare, atrage atenția că reclamanta la data de ***** a recepționat scrisoarea 1MS P IO expediată la aceeași adresă – mun.Chișinău, str.***** (comunicarea copiei ordinului nr.***** din *****).

Mai mult ca atât, intenționat sau nu, cet. Buzilă Liliana în scrisoarea depusă la data de *****, la care pretinde că nu a primit niciun răspuns până în prezent, nu a indicat nici o adresă.

Nerecepționarea de către reclamantă a scrisorilor IMSP IO, expediate drept răspuns la demersurile depuse tot de dânsa, precum și insinuările expuse în cererea de chemare în judecată vis-a-vis de lipsa răspunsurilor în acest sens, sunt catalogate drept sfidătoare, deoarece au fost expediate la adresa indicată de ea însăși la angajare, iar în scrisoarea depusă nu se atestă că ultima ar fi indicat o altă adresă, inclusiv adresa electronică a acesteia pentru expedierea corespondenței.

Pe cale de consecință, în această conjunctură consideră cert că prin acțiunile IMSP IO nu se denotă încălcarea legislației și careva abuzuri, pe când se conturează evident intenția reclamantei Buzilă Liliana de a ignora aceste acțiuni cu rea-credință.

Indică, că aceiași situație confuză se evidențiază și la comunicarea reclamantei despre înaintarea unei cereri prealabile, depusă la IMSP IO la data de ***** (înregistrată la IMPS IO cu nr. *****din *****, la care se neagă cu vehemență recepționarea unui răspuns. Cu referire la afirmația în cauză, dorim să atragem atenția că poziția IMSP IO pe marginea acestei cereri prealabile a fost expusă prin scrisoarea cu nr. ***** din *****, expediată cu scrisoare recomandată, însă Ia fel nereclamată de către Buzilă Liliana (avizul Poșta se anexează).

Drept urmare, reiterează raționamentele vis-a-vis de absența bunei-credințe din partea reclamantei, conduita căreia se caracterizează prin lipsa de corectitudine și onestitate.

Cu referire la alegațiile reclamantei vizând pretinsele acțiuni ilicite ale conducătorului la emiterea ordinului consideră că reclamată a interpretat eronat normele art. 85 din Codul Muncii.

În cerere reclamanta menționează art. 85 alin.(1) Codul Muncii: ”(1) Salariatul are dreptul la demisie - desfacere a contractului individual de muncă, cu excepția prevederii alin.(4^1), din proprie inițiativă, anunțând despre aceasta angajatorul, prin cerere scrisă, cu 14 zile calendaristice înainte. Curgerea termenului menționat începe în ziua imediat următoare zilei în care a fost înregistrată cererea”.

Din aceste prevederi reclamanta deduce ca cererea urmează a fi înregistrată în Cancelarie în Registrul corespondenței de ieșire/intrare. Deși în cadrul instituției este aplicată uzanța, potrivit căreia toate cererile de ordin personal, de domeniul resurse umane, sunt scrise și depuse direct în Secția Resurse umane, înregistrarea acestora în Cancelaria instituției nu este interzisă, astfel orice salariat poate înregistra oricare cerere în Cancelaria instituției dacă își manifestă asemenea dorința. în speță atragem atenția că Buzilă Liliana nu a făcut uz de opțiunea dată și nu a întreprins acțiunile respective, fapt ce poate fi calificat ca „exercitare neautentică a dreptului demisiei” după cum arată reclamanta.

Subliniază, că reclamanta a interpretat greșit normele art. 85 Codul Muncii, deoarece reieșind din funcția pe care a deținut-o de Șef al secției economico-fmanciară, este aplicabil alin. (4^1) și nu (1) după cum arată reclamanta.

Art.85 (4^1) Codul Muncii prevede că conducătorul unității (al filialei sau reprezentanței), adjuncții lui și contabilul-șef sînt în drept să demisioneze, anunțînd despre aceasta angajatorul, prin cerere scrisă, cu o lună înainte.

Având în vedere că reglementările art. 85 și în special, ale alin. (4) din Codul muncii se referă la desfacerea contractului individual de muncă, care implică și manifestarea de voință atât a angajatorului, cât și a angajatului, consideră că în speță, analogia legii trebuie aplicată prin prisma Capitolului III din Codul civil, care reglementează încheierea contractului și, în particular, manifestarea acordului părților. Or, la caz în esență, reclamantul și-a manifestat acordul de a demisiona, iar ulterior și-a

revocat acordul, mizând pe faptul că legea nu va permite desfacerea contractului de muncă.

În acest context, menționează că, potrivit art. 1031 alin. (2) din Codul civil, (2) Oferta, chiar și irevocabilă, poate fi revocată dacă revocarea ajunge la destinatarul ofertei cel târziu concomitent cu oferta. Conform art. 1043 Codul Civil, acceptarea ofertei se consideră revocată dacă înștiințarea despre revocare parvine ofertantului înaintea acceptării sau concomitent cu ea.

Din normele civile menționate rezultă cu certitudine că revocarea acordului produce efecte doar la momentul în care a ajuns la destinatar, dar nu când a fost expediată acestuia.

Raționamentele în cauză sunt reconfirmate și prin noile reglementări din Codul civil cu privire la notificări. Astfel, conform art. 22 alin. (1)-(4) CC, se consideră notificare comunicarea unui act juridic sau a unei informații într-un scop juridic.

Notificarea poate fi făcută prin orice mijloace adecvate circumstanțelor dacă legea sau actul juridic nu impune o anumită cerință de formă. Notificarea produce efecte din momentul când ajunge la destinatar, cu excepția cazului în care aceasta prevede un efect întârziat.

În circumstanțele de fapt și de drept menționate, se constată că reclamanta nu poate pretinde că a retras cererea de demisie în termenii legali, iar prevederile art. 85 alin. (4) din Codul muncii nu pot fi reținute pentru admiterea acțiunii.

În aceiași ordine de idei, consideră că IMSP IO nu îi poate fi imputată retragerea cererii de demisie de către reclamantă în situația în care nu au cunoscut despre ea, nu aveau obligația și nici posibilitatea să cunoască despre ea, deoarece cu cerere de retragere în termenii prevăzuți nici nu s-a adresat.

La fel, termenii legali prevăzuți de Codul Muncii oferă garanția că salariatul are dreptul să înceteze lucrul, iar angajatorul este obligat să efectueze achitarea deplină a drepturilor salariale ce i se cuvin salariatului și să-i elibereze documentele legate de activitatea acestuia în unitate. Pentru aplicarea corectă a prevederilor alin.(3), al art. 85 din Codul muncii este important a se reține că sintagma ”după expirarea termenelor indicate la alin. (1) și (2) și (4^1)” nu urmează a fi interpretată și înțeleasă ca ”după expirarea a 14/30 zile”, dar ca ”după expirarea termenelor la care au convenit părțile sau a termenului indicat de angajat, care, însă, nu poate fi mai mic de 14/30 zile”. Or, termenul de minim este instituit în favoarea angajatorului pentru a-l proteja de perturbarea activității întreprinderii, dar nici o prevedere legală și niciun raționament logic nu împiedică că acest termen să fie mai mare, la dorința angajatului.

În cazul din speță, ordinul ***** din ***** a fost emis în conformitate cu prevederile art.85 alin. (3^1) și 82^1 Codul Muncii la cererea de demisie, depusă din propria inițiativă a acestuia, la data concretă indicată de angajat.

Conform art.85 alin. (3^1) CM, contractul individual de muncă poate fi desfăcut, prin acordul scris al părților, înainte de expirarea termenelor indicați

De asemenea, conform prevederilor art.82[1] CM, contractul individual de muncă poate înceta, în orice moment prin acordul scris al părților.

Menționează faptul, că părțile benevol și-au exprimat acordul de a înceta raporturile de muncă și anume, salariatul prin depunerea cererii scrise, fără ca ulterior să fie revocată sau anulată printr-o nouă cerere, iar angajatorul - prin emiterea ordinului de demisie din data solicitată, fără a-i stabili un alt termen salariatului pentru demisie.

Respectiv, urmare a înțelegerii părților asupra încetării relațiilor de muncă, prin modalitatea descrisă, a fost emis ordinul de demisie ***** din *****.

În circumstanțele descrise, conchide că nu există vreun temei de anulare a ordinului de demisie acesta purtând un caracter legal. Or, prin prevederile art.85 alin.(4) CM este stipulat dreptul salariatului de a-și retrage cererea e demisie timp de șapte zile calendaristice de la data depunerii cererii sau de a depune o nouă cerere, prin care să o anuleze pe prima, însă, reclamanta Buzilă Liliana nu a făcut uz de acest drept. însăși reclamanta în nenumărate rânduri indică în acțiune despre modul de retragere a cererii care s-au dedus doar la nivel de discuții, fapt care nu a avut loc, dar și în ipoteza în care ar fi veridic oricum nu întrunește rigorile legale în acest sens.

Cu titlu de precizare, atrage atenția că această normă legală are drept scop responsabilizarea salariaților care au decis să demisioneze, excluderea abuzului din partea salariaților de dreptul de a retrage cererea de demisie, precum și protejarea drepturilor și intereselor legitime ale angajatorului.

Articolul 81 și 82[1] din Codul muncii nu prevedea anterior „acordul părților” de încetare a contractului individual de muncă, iar cazurile în care raporturile de muncă sunt desfăcute anticipat printr-un astfel de acord, trebuie să fie precedat de către cererea de demisie a salariatului conform articolelor 83 alin. (5) și 85 alin. (3[1]) din Codul Muncii. Astfel, logica acestei norme care a fost introdusă în legislația muncii este că angajatorul, în lipsa temeiurilor de concediere prevăzute la articolul 86 alin. (1), este limitat în posibilitatea legală de a înceta anticipat raporturile de muncă.

Un element-cheie a acestei modalități de încetare a contractului de muncă este faptul că angajatorul, va scrie pe cerere mențiunea „DE ACORD”, împreună cu semnătura. Doar prin acest mod se îndeplinește acordul de voință, esențial în cazul acestui tip de încetare a contractului de muncă. Mențiunea „DE ACORD” va reprezenta atât acordul angajatorului cu privire la încetarea contractului de muncă al salariatului respectiv, cât și cu privire la data la care această încetare va intra în vigoare, astfel explicându-se sintagma din Codul Muncii de la art. 82[1] „Contractul individual de muncă poate înceta, în orice moment, prin acordul scris al părților.”

În concluzie, în materia încetării contractului de muncă prin aceste modalități, sunt importante următoarele aspecte: dacă în cazul încetării prin acordul părților inițiativa poate fi fie din partea salariatului, fie din partea angajatorului, sub forma unei cereri, întotdeauna este nevoie de acordul celeilalte părți. In cazul demisiei, inițiativa aparține întotdeauna salariatului și este sub forma unei cereri scrise; încetarea contractului de

muncă prin acordul părților nu este afectată de un termen de preaviz în schimb ce încetarea contractului de muncă prin demisie este supusă întotdeauna unui termen de preaviz, termen prevăzut în beneficiul angajatorului - acesta putând sau nu renunța total sau parțial la acesta -, iar respectarea acestui termen este o obligație a salariatului.

Referitor la alegațiile reclamantei vizând insinuarea comportamentului negativ, sfidător și lipsit de respect din partea salariaților instituției, precum și gravitatea acțiunilor ilicite ale Directorului IMSP IO, drept urmare solicitând repararea prejudiciului material și moral, le consideră elucubrante, deoarece sunt declarative, nu corespund realității și sunt în contradicție cu circumstanțele cauzei.

Mai mult ca atât, toate circumstanțele de fapt și de drept expuse de reclamantă sunt absolut neîntemeiate și poartă un caracter declarativ, fără a dispune de careva suport probatoriu și legal.

Având în vedere cele menționate mai sus, solicită de a respinge cererea de chemare în judecată înaintată de către Buzilă Liliana împotriva IMSP Institutul Oncologic privind anularea ordinului, încasarea prejudiciului material, prejudiciului moral și a cheltuielilor de judecată ca fiind neîntemeiată, având convingerea că se vor lua în calcul toate circumstanțele de fapt și de drept pertinente soluționării judicioase a cauzei.(f.d.31-38)

Poziția participanților la proces expusă în ședința de judecată.

În ședința de judecată reclamanta Buzilă Liliana, a susținut integral cererea de chemare în judecată, pe motivele de fapt și de drept indicate în aceasta. Suplimentar a indicat, că la momentul angajării la *I.M.S.P. „Institutul Oncologic”* aceasta era încadrată în cadrul *Institutului de Medicină Urgentă* în secția economie și evidență contabilă și se se afla în concediu anual, ulterior intenționînd să se concedieze, însă după concedierea acesteia de la Institutul Oncologic a revenit la locul său de muncă, unde activeaza pînă la moment.

Consideră că a fost supusă unui "buling" la locul de muncă din partea colegilor, fiind creat un climat psihologic insuportabil, care a determinato să ia decizia de a înceta relațiile de muncă și să depună cererea de demisie, dar ulterior s-a răzgîndit.

În ședința de judecată reprezentantul reclamantului Buzilă Liliana – avocatul *****, a susținut integral cererea de chemare în judecată, solicitînd admiterea acesteia.

*În ședința de judecată reprezentantul pîrîtului I.M.S.P. „Institutul Oncologic” – avocatul *****,* a solicitat respingerea acțiunii, ca fiind neîntemeiată, cu reținerea argumentelor expuse în referință.

*În ședința de judecată reprezentantul pîrîtului I.M.S.P. „Institutul Oncologic” – *****,* a solicitat respingerea cererii de chemare în judecată, ca neîntemeiată.

*În ședința de judecată reprezentantul pîrîtului I.M.S.P. „Institutul Oncologic” – *****,* a solicitat respingerea cererii de chemare în judecată, ca neîntemeiată.

Aprecierea instanței:

Audiind participanții la proces, apreciind argumentele întru susținerea pretențiilor formulate și ținând cont de probatoriul administrat și legislația pertinentă, instanța de

judecată ajunge la concluzia că, cererea de chemare în judecată înaintată de Buzilă Liliana este neîntemeiată și urmează a fi admisă respinsă, din următoarele considerente.

Potrivit dispoziţiilor art. 130 alin. (1) Codul de procedură civilă, instanţa judecătorească apreciază probele după intima ei convingere, bazată pe cercetarea multe aspectuală, completă, nepărtinitoare şi nemijlocită a tuturor probelor din dosar în ansamblul şi interconexiunea lor, călăuzindu-se de lege.

Conform art. 239 Codul de procedură civilă, hotărârea judecătorească trebuie să fie legală şi întemeiată. Instanţa îşi întemeiază hotărârea numai pe circumstanţele constatate nemijlocit de instanţă şi pe probele cercetate în şedinţă de judecată.

În temeiul art. 240 alin. (1) 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.

Lucrările dosarului denotă, că la data de ***** în baza concursului pentru suplinirea funcției vacante de Șef secția economico-financiară între I.M.S.P.”Institutul Oncologic” și Buzilă Liliana a fost încheiat contractul individual de muncă nr.*****, cu stabilirea unei perioade de probă 3 luni.(f.d.10)

Instanța de judecată atestă că, la data de 14 iunie 2023, Buzilă Liliana a depus cerere, prin care a solicitat desfacerea constractului individual de muncă nr.***** din*****, prin acordul scris al părților, conform art. 82[1] Codul Muncii., acceptată la data de ***** din *****(f.d.59)

Prin ordinul nr.***** din *****, cu privire la personal, a fost ordonat începînd cu data de 28 iunie 2023, la cererea d-nei Buzilă Liliana a desface contractul individual de muncă nr.***** din 05 iunie 2023 din funcția de șef Secția Economico Financiară.(f.d.11)

La data de 28 iunie 2023 a fost întocmit actul privind refuzul Buzilă Lilianei de a semna ordinul nr.***** din *****.(f.d.66)

Prin cererea din data de ***** înregistrată la data de *****, Buzilă Liliana a solicitat retragerea cererii de desfacere a contractului individual de muncă nr.***** din 03.06.2023.(f.d.14)

Prin răspunsul nr.*****din data de *****, Directorul IMSP IO *****, a adus la cunoștință Buzilă Lilianei despre omiterea termenului legal oferit de legislația muncii, în interiorul căruia salariatul beneficiază de dreptul de a-și retrage cererea de demisie.(f.d.62)

La data de 04.09.2023, Buzilă Liliana a depus o cerere repetată prin care a solicitat emiterea unui ordin de anulare/revocare a ordinului nr.***** din ***** cu restabilirea subsemnatei Buzilă Liliana la locul de muncă, sau negocierea încheierii unui acord de achitare a unor compensații în locul restabilirii la locul de muncă.(f.d.17)

Prin răspunsul nr.***** din data de *****, Directorul IMSP IO *****, a comunicat reclamantei Buzilă Liliana despre caracterul neîntemeiat al solicitării sale, reieșind din aplicarea eronată a normelor de drept și circumstanșelor de fapt.(f.d.64)

Deci, instanța conchide, că Buzilă Liliana a promovat în justiție o acțiune împotriva I.M.S.P. ”Institutul Oncologic”, prin care a solicitat: anularea ordinului nr. ***** din *****emis de Directorul Instituției Medico - Sanitară Publică Institui Oncologic, *****; încasarea din contul Instituției Medico-Sanitară Publică Institui Oncologic în beneficiul reclamantului a salariului pentru absența forțată de la muncă, calculat începând cu ***** și până la executarea hotărârii, reeșind din salariul lunar în mărime de 19 450 lei; repararea prejudiciului moral prin încasarea din contul Instituției Medico-Sanitară Publică Institutul Oncologic în beneficiul reclamantei a sumei de 97 250 lei (echivalentul a 5 salarii lunare a reclamantei); acordarea unei compensații bănești în schimbul restabilirii reclamantei în funcția deținută anterior, în sumă de 97 250 lei (echivalentul a 5 salarii lunare a reclamantei); încasarea din contul Instituției Medico-Sanitare Publice Institutul Oncologic în beneficiul reclamantului a cheltuielilor de judecată suportate de reclamantă în legătură cu prezentul litigiu.

Analizând argumentele expuse de către reclamant și obiecțiile reprezentantului pârâtei prin raportarea acestora la circumstanțele faptice ale speței, instanța de judecată constată că pretențiile Buzilă Liliana cu privire la privind anularea ordinului de desfacere a contractului individual de muncă, reprarea prejudiciului material și moral, acordarea compensației în schimbul restabilirii la locul de muncă, și compensarea cheltuielilor de judecată, sunt neîntemeiate și urmează a fi respinse, iar în susținerea acestei concluzii se impun a fi precizate următoarele.

*Cu privire la pretenția privind anularea ordinului I.M.S.P. „Institutul Oncologic" nr.***** din ***** privind desfacerea contractului individual de muncă nr. ***** din***** încheiat între I.M.S.P. I.O. și Buzilă Liliana, instanța reține următoarele.*

În corespundere cu prevederile articolului 45 din Codul muncii, contractul individual de muncă este înţelegerea dintre salariat şi angajator, prin care, salariatul se obligă să presteze o muncă într-o anumită specialitate, calificare sau funcţie, să respecte regulamentul intern al unităţii, iar angajatorul se obligă să-i asigure condiţiile de muncă prevăzute de prezentul cod, de alte acte normative ce conţin norme ale dreptului muncii, de contractul colectiv de muncă, precum şi să achite la timp şi integral salariul.

Astfel, instanța de judecată statuează că, conform dispozițiilor art. 81 alin. (1) lit. b) din Codul Muncii, contractul individual de muncă poate înceta: la iniţiativa uneia dintre părţi (art.85 şi 86).

Conform art.82[1] din Codul Muncii, contractul individual de muncă poate înceta, în orice moment, prin acordul scris al părţilor.

Potrivit art. 83 alin. (1) din Codul Muncii, contractul individual de muncă încetează în temeiul ordinului (dispoziţiei, deciziei, hotărîrii) angajatorului, care se aduce la cunoştinţa salariatului, sub semnătură, cel tîrziu la data eliberării din serviciu, cu

excepția 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.

Potrivit art.85 alin.(1) Codul Muncii al Republicii Moldova, *Demisia* – salariatul are dreptul la demisie - desfacere a contractului individual de muncă, cu excepţia prevederii alin.(4^1), din proprie iniţiativă, anunţînd despre aceasta angajatorul, prin cerere scrisă, cu 14 zile calendaristice înainte. Curgerea termenului menţionat începe în ziua imediat următoare zilei în care a fost înregistrată cererea.

Alin.(4) al aceluiași articol statuează că timp de 7 zile calendaristice de la data depunerii cererii de demisie, salariatul are dreptul să-şi retragă cererea sau să depună o nouă cerere, prin care să o anuleze pe prima. În acest caz, angajatorul este în drept să-l elibereze pe salariat numai dacă, pînă la retragerea (anularea) cererii depuse, a fost încheiat un contract individual de muncă cu un alt salariat în condiţiile prezentului cod.

Instanța de judecată reiterează că, din sensul articolului 85 din Codul Muncii, rezultă cert că, salariatul are dreptul absolut de a depune cerere de demisie din funcție, drept ce nu poate fi îndrăgit de angajator.

Se atestă că, prin demisie, se înțelege actul unilateral de voință al salariatului, care, printr-o notificare/cerere scrisă, comunică angajatorului despre intenția de încetare a contractului individual de muncă.

Față de prevederile legale anterior enunțate, rezultă că pentru a produce efecte juridice, demisia nu trebuie acceptată de angajator, fiind un act juridic unilateral de voință al salariatului, încetarea contractului de muncă având loc prin simpla manifestare de voință în acest sens.

Codul Muncii incumbă în sarcina salariatului obligația de a depune cererea de demisie în scris, cu 14 zile calendaristice înainte de demisie, o excepție în acest sens, fiind stabilită de alin. (3^1) al art. 85 din Codul Muncii, care stabilește că, raporturile de muncă pot fi încetate înainte de expirarea termenelor indicate la alin.(1), (2) şi (4^1), prin acordul scris al părților.

Conform art.89 alin.(2) din Codul muncii, 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.

În speță, s-a constatat că în urma cererii din data de ***** depusă de Buzilă Liliana, prin care aceasta a solicitat desfacerea contractului individual de muncă nr.***** din*****, prin acordul scris al părților, conform art.82^1 Codul Muncii, a fost emis Ordinul nr.***** din *****, prin care a fost desfăcut contractul individual de muncă.

Dând o apreciere probelor din dosar, raportîndu-le la prevederile normelor legale citate supra se constată cu certitudine că pârâtul I.M.S.P. ”Institutul Oncologic” ca angajator, a dovedit legalitatea și temeiul desfacerii contractului individual de muncă prin prisma normelor legale și a Regulamentului de organizare și funcționare a instituției Medico-Sanitare Publice Institutul Oncologic, aprobat prin Ordinul Ministerului Sănătății nr.406 din 05.05.2023.

Pe cale de consecință, instanța de judecată nu poate aprecia drept temeinice afirmațiile reclamantei, că nu a depus niciodată cererea de demisie personal spre înregistrare și nici nu a înregistrat-o în Registrul de evidență a corespondenței de intrare-ieșire a instituției, luînd în considerație că în IMSP IO este aplicată uzanța prevăzută de art.5 Cod Civil, prin depunerea cererilor inclusiv și direct directorului instituției.

La acest aspect, instanţa reţine și pct.53, lit.n) din Regulamentul de organizare și funcționare a IMSP IO, care prevede că: Directorul IMSP IO, are următoarele atribuții: n)încheie, modifică, suspendă, încetează contracte individuale de muncă cu angajații instituției, cu respectarea procedurilor stabilite de Codul Muncii.(f.d.39-54)

Totodată, în ședința de judecată fiind audiat directorul I.M.S.P. ”Institutul Oncologic” Baltaga Ruslan, a declarat că nu-și aduce aminte cum a ajuns cererea de demisie depusă de Buzilă Liliana, ia fost prezentată personal de către acesta sau prin secția resurse umane, totodată aceasta a solicitat verbal retragerea cererii de demisie în data de 25 sau ***** dar deja cererea de demisie era acceptată.

Fiind audiată în ședința de judecată *****, șefa secției resurse umane, a declarat că cererea de demisie depusă de Buzilă Liliana i-a fost transmisă de către director, pe care era rezoluția acestuia, fiind transmisă secției resurse umane pentru perfectarea ordinului. Buzilă Liliana a depus cerere de retragere a cererii de demisie după emiterea ordinului din *****, prin care a fost desfăcut contractul individual de muncă. Careva conflicte cu reclamanta n-a avut, doar la solicitarea acesteia de a avea acces la dosarele personale i s-a permis de a face cunoștință cu dosarele personale a salariaților din secția economico-financiară pe care o conducea, în limita cadrului legal. A indicat, că Institutul Oncologic este o instituție mare, în cadrul căreia se practică efecuarea controalelor inopinate, inclusiv și pentru verificarea respectării programului de muncă, la data de 13 iunie 2023, fiind efectuat control inclusiv și în secția economico-financiară.

Astfel, instanța constată cu certitudine că, părțile benevol și-au exprimat acordul de a înceta raporturile de muncă și anume, salariatul prin depunerea cererii scrise, cu indicarea prevederilor art.82[1] Codul Muncii, iar angajatorul prin efectuarea mențiunii pe cerere "accept din data de *****", fără ca ulterior să fie revocată sau retrasă printr-o nouă cerere, iar angajatorul -prin emiterea ordinului de demisie. Respectiv, urmare a înțelegerii părților asupra încetării relațiilor de muncă, prin modalitatea descrisă, a fost emis ordinul nr.***** din *****.

Ba mai mult, nu pot fi reținute alegațiile reclamantei precum că a depus cereri scrise privind retragerea cererii despre desfacerea contractului individual de muncă și

revocarea ordinului, or acestea au fost depuse ulterior emiterii ordinului nr.***** din *****, în data de 28.06.2024 și 04.09.2023, fiind depuse peste termenul prevăzut de art.85 alin.(4) Codul Muncii.

Totodată, nu pot fi reținute afirmațiile reclamantei precum că prin emiterea ordinului de desfacere a contractului de muncă ia fost încălcat dreptul său la muncă și libertatea muncii, garantat de Constituția Republicii Moldova și Codul muncii, or în cadrul examinării cauzi s-a stabilit cu certitudine, că reclamanta după desfacererea contractului individual de muncă cu I.M.S.P. ”Institutul Oncologic” din data de 28 iunie 2023, a revenit la locul său de muncă *Institutului de Medicină Urgentă,* de unde nu s-a concediat la angajarea sa la Institutul Oncologic, dar se afla în concediu anual plătit și, instituție unde activează pînă la momentul de față.

La fel, nu poate fi reținut argumentul reclamantei precum că a fost silită să depună cerere de desfacere a contractului individual de muncă în urma unui conflict cu colaboratorii secției resurse umane, fiind supusă unui "buling" la locul de muncă, în condițiile în care *experiența de muncă oferea acesteuia posibilitatea de a* conștientiza că încadrarea într-un nou colectiv necesită timp, fapt recunoscut de reclamantă în ședința de judecată.

Deci, instanța constată că, ordinul nr.***** din *****, este unul legal, fiind emis cu respectarea procedurii și prevederilor legale, din care motive, se impune concluzia de respingere a cerinței reclamantei cu privire la anularea ordinului respectiv.

*Cu privire la pretenția reclamantei privind încasarea salariului pentru absența forțată de la muncă, calculat începând cu ***** și pînă la executarea hotărârii, reieșind din salariul lunar în mărime de 19 450 lei, repararea prejudiciului moral prin încasarea sumei de 97 250 lei; acordarea unei compensații bănești în schimbul restabilirii reclamantei în funcția deținută anterior în sumă de 97 250 lei(echivalentul a 5 salarii lunare a reclamante), instanța reține următoarele.*

În conformitate cu prevederile art. 89 alin. (1) din 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.

Potrivit 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 absenţă forţată de la muncă într-o mărime nu mai mică decît salariul mediu al salariatului pentru această perioadă; 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. În locul restabilirii la locul de muncă, părţile pot încheia o tranzacţie de împăcare, iar în caz de litigiu - instanţa de judecată poate încasa de la angajator, cu acordul salariatului, în beneficiul acestuia, o compensaţie suplimentară la sumele indicate la alin.(2) în mărime de cel puţin 3 salarii medii lunare ale salariatului.

Astfel, având în vedere că instanța de judecată a constatat lipsa oricăror încălcări admise de I.M.S.P. ”Institutul Oncologic” în raport cu reclamanta Buzilă Liliana, urmează a fi respinse cerințele reclamantei cu privire la încasarea salariului pentru absența forțată de la muncă, calculat începând cu ***** și pînă la executarea hotărârii, reieșind din salariul lunar în mărime de 19 450 lei, repararea prejudiciului moral prin încasarea sumei de 97 250 lei; acordarea unei compensații bănești în schimbul restabilirii reclamantei în funcția deținută anterior în sumă de 97 250 lei(echivalentul a 5 salarii lunare a reclamante). Or, normele legale citate mai sus stabilesc în mod expres și imperativ că, persoana poate fi despăgubită, doar în cazul în care, se anulează ordinul de concediere.

Totodată, instanța nu se va expune asupra fiecărui argument invocat de participanții la proces, ținând cont de Avizul nr.11 din 2008 al Consiliului Consultativ al Judecătorilor Europeni, în atenția Comitetului de Miniștri al Consiliului Europei, din care rezultă că motivarea hotărârii nu trebuie înțeleasă ca necesitând un răspuns la fiecare argument invocat.

Aici se va remarca că potrivit jurisprudenței Curții Europene, pentru a răspunde cerințelor procesului echitabil, motivarea trebuie să evidențieze că, instanța a examinat chestiunile esențiale prezentate și nu trebuie interpretată ca impunând un răspuns detaliat la fiecare argument (*Van de Hurk vs Țările de Jos, 19 aprilie 1994, pct.61, seria A, nr.288*).

Cît privește solicitările pîrîtului privind compensarea cheltuielilor de asistență juridică, instanța reține următoarele.

În conformitate cu art.82 CPC, cheltuielile de judecată se compun din taxa de stat şi din cheltuielile de judecare a pricinii.

În conformitate cu art.94 alin. (1) și alin.(2) CPC, instanţa judecătorească obligă partea care a pierdut procesul să plătească părţii care a avut câştig de cauză cheltuielile de judecată. Dacă acţiunea reclamantului a fost admisă parţial, acestuia i se compensează cheltuielile de judecată proporţional părţii admise din pretenţii, iar pîrîtului - proporţional părţii respinse din pretenţiile reclamantului. În cazul mai multor reclamanţi sau pîrîţi, aceştia sînt obligaţi să compenseze cheltuielile de judecată în mod egal, proporţional sau solidar, în funcţie de interesul fiecăruia ori de caracterul litigiului dintre ei.

Potrivit art. 90 lit. i) Cod de procedură civilă, din cheltuielile de judecare a pricinii fac parte cheltuielile de asistență juridică.

În conformitate cu art. 96 alin. (1), (11) Cod 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.

Pornind de la practica CEDO, cheltuielile pentru asistenţă juridică trebuie să fie necesare, realmente angajate şi rezonabile ca mărime. Pentru dovada cheltuielilor suportate, prin prisma practicii CEDO, se evidențiază necesitatea prezentării de către partea care pretinde compensarea cheltuielilor, a următoarelor documente: dovada achitării onorariilor avocaţilor (copii de pe dispoziţiile de plată prin virament sau bonurile de plată): copia de pe facturile de strictă evidenţă, emisă pentru clienţi-persoane juridice şi în alte cazuri stabilite de legislaţie: listă detaliată a actelor/acţiunilor efectuate de avocat şi a timpului aferent acestora (cu tariful şi orarul).

Astfel, în speță necătînd la faptul, că pîrîtul a probat faptul că cheltuielile pentru asistența juridică acordată în prezenta cauză de către avocatul *****, împuternicit în baza mandatului seria MA nr. *****din *****, au fost reale, fiind confirmate prin ordinul de plată nr. 37693 din 05.12.2023, (f.d. 92), instanța constată că acestea nu au fost necesare în situația în care Instituția Medico-Sanitară Publică "Institutul Oncologic", conform organigramei dispune de Serviciu Juridic. Iar în cadrul procesului interesele acestuia fiind reprezentate de angajații acestuia ***** și *****, circumstanțe ce servesc temei pentru a respinge solicitarea pîrîtului privind compensarea cheltuielilor de asistenţă juridică, ca neîntemeiată.

Sintetizând cele expuse mai sus și examinând probatoriul administrat la dosar prin raportarea acestuia la prevederile art. 118, 121 – 122 Codul de procedură civilă, instanța reiterează că acțiunea înaintată de Buzilă Liliana către I.M.S.P. ”Institutul Oncologic” este neîntemeiată și urmează a fi respinsă.

În conformitate cu art.art.94, 96, 238-241 CPC RM, instanța de judecată,

A H O T Ă R Î T :

Se respinge cererea de chemare în judecată înaintată de Buzilă Liliana către Instituția Medico-Sanitară Publică "Institutul Oncologic", privind anularea ordinului nr. ***** din ***** emis de Directorul Instituției Medico-Sanitară Publică "Institutul Oncologic", *****; încasarea salariului pentru absența forțată de la muncă, calculat începând cu ***** și pînă la executarea hotărârii, reieșind din salariul lunar în mărime de 19 450 lei, repararea prejudiciului moral prin încasarea sumei de 97 250 lei; acordarea unei compensații bănești în schimbul restabilirii reclamantei în funcția deținută anterior în sumă de 97 250 lei(echivalentul a 5 salarii lunare a reclamante) și compensarea cheltuielilor de judecată, ca fiind neîntemeiată.

Se respinge solicitarea Instituției Medico-Sanitară Publică "Institutul Oncologic", privind compensarea din contul Buzilă Lilianei, a cheltuielilor de asistență juridică în sumă de 17 500 lei, ca neîntemeiată.

Hotărîrea cu drept de apel în termen de 30 zile în Curtea de Apel Chișinău, prin

intermediul Judecătoriei Chișinău sediul Centru.

Președinte de ședință,
Judecătorul **S. Vîșcu**