CURTEA DE APEL BĂLȚI

Prima instanță: Judecătoria Bălți, sediul central
judecătorul Natalia Costaș
Dosarul nr.2a-110/24

D E C I Z I E

02 mai 2024
mun.Bălți

Colegiul Civil și de contencios administrativ
al Curții de Apel Bălți

Instanța compusă din:
Președintele ședinței, judecător Adriana Garbuz
Judecătorii: Iulia Grosu
Andrian Ciobanu
Grefier: Radmila Roșca

examinînd în ședință publică apelul declarat de avocatul Rodica Cojocar, în interesele lui Stati Maria împotriva hotărîrii Judecătoriei Bălți, sediul central din 02 noiembrie 2023, adoptată în cadrul cauzei civile la cererea de chemare în judecată depusă de avocatul Rodica Cojocar, în interesele lui Stati Maria, împotriva Spitalului Clinic Municipal Bălți privind constatarea nulității cererii de demisie, anularea ordinului cu privire la demisie, restabilirea în funcție, încasarea despăgubirii materiale și prejudiciului moral

constată:

La data de 26 aprilie 2023, Stati Maria, reprezentată de avocatul Cojocar Rodica, s-a adresat cu cerere de chemare în judecată împotriva IMSP „Spitalul Clinic Bălți" privind constatarea nulității cererii de demisie, anularea ordinului cu privire la demisie, restabilirea în funcția deținută anterior, încasarea despăgubirii materiale și cheltuielilor de judecată.

În motivarea acțiunii, reclamanta a indicat că, la data de 07.05.2018, între Stati Maria și IMSP „Spitalul Clinic Bălți” a fost încheiat contractul individual de muncă pe durată determinată nr. 263/18. Contractul individual de muncă a fost prelungit de mai multe ori prin acorduri adiționale. Prin acordul suplimentar nr. 263/18-8 din 13.06.2022, contractul individual de muncă a fost prelungit pînă la data de 30.06.2024. Ulterior, prin ordinul nr. 283-p din 21.12.2022, salariata Stati Maria a fost preavizată despre intenția de a înceta raportul de muncă, începînd cu data de 04.01.2023, în temeiul art. 86 al.(1) lit. y) Codul muncii, în legătură cu deținerea de către salariat a statutului de pensionar pentru limita de vîrstă.

A indicat că în perioada cît a activat, reclamanta a fost supusă diferitor presiuni din partea angajatorului pentru a o influența de a depune cerere de demisie, în legătură cu aflarea în concediu medical. Aceste fapte se confirmă prin cererea IMSP „Spitalul Clinic Bălți” nr. 10.10/10 adresată Ministerului Sănătății, prin care s-a solicitat dispunerea unei verificări privind necesitatea tratamentului de staționar în perioada 17.11.2022-30.11.2022, precum și pentru perioada 01.12.2022-20.12.2022, în care s-a aflat Stati Maria.

Consideră că procedura intentată prin ordinul nr. 283-p din 21.12.2022, este ilegală și o califică ca fiind un abuz din partea angajatorului, or, odată ce a fost încheiat un contract individual de muncă pe termen nedeterminat cu persoana care are statut de pensionar, aceasta nu poate fi concediată din motivul că salariata are statut de pensionar pentru limita de vîrstă.

De asemenea, din motiv că salariata a fost forțată să scrie cerere de demisie, aceasta nu a beneficiat de salariu din motivul absenței forțate de la muncă.

Reclamanta a solicitat constatarea nulității cererii de demisie și ilegalității ordinului nr. 24-p din 27.01.2023 cu privire la demisie, anularea ordinului nr. 24-p din 27.01.2023 cu privire la demisie, restabilirea în funcția deținută anterior, obligarea pîrîtei să achite salariul pentru lipsa forțată de la locul de muncă, precum și încasarea cheltuielilor de judecată.

Prin încheierea din 02.05.2023, nu s-a dat curs cererii de chemare în judecată, fiind acordat termen părții reclamante pentru înlăturarea neajunsurilor. La data de 24.05.2023 cererea de chemare în judecată a fost acceptată spre examinare în procedură contencioasă, fiind fixată ședința de pregătire a cauzei pentru dezbaterile judiciare.

La data de 11.07.2023, pîrîta IMSP „Spitalul Clinic Bălți” a depus referință la cererea de chemare în judecat, prin care a solicitat respingerea cererii de chemare în judecată, ca fiind neîntemiată și nefondată.

În referinţa depusă, pîrîta IMSP „Spitalul Clinic Bălţi” a indicat că, la data de 24.08.2017, în baza ordinului nr.119-p din 25.08.2017, Stati Maria a fost angajată la serviciu în cadrul IMSP „Spitalul Clinic Bălţi” în funcţie de contabil-şef, cu răspundere materială deplină, pe o perioadă de probă de 3 luni, în acest sens fiind încheiat contractul individual de muncă nr. 155/17.

La data de 01.09.2017, Stati Maria a depus o cerere, prin care a solicitat stabilirea unei durate reduse a timpului de muncă de 30 ore pe săptămînă, fără diminuarea drepturilor salariale şi a altor drepturi prevăzute de legislaţia în vigoare, conform art.96 al.(4) din Codul muncii în legătură cu stabilirea gradului de invaliditate.

Ulterior, la data de 01.11.2017, a fost emis ordinul nr. 265-p din 01.11.2017, prin care a fost redus timpul de muncă la 30 ore pe săptămînă a contabilului-şef, fără diminuarea drepturilor salariale şi a altor drepturi prevăzute de legislaţia în vigoare, fiind semnat un acord suplimentar la contractul de muncă.

La data de 17.04.2018, a fost semnat un alt acord suplimentar la contractul de muncă, prin care s-a modificat durata contractului de muncă, fiind stabilită perioada nedeterminată.

La data de 04.05.2018 în baza ordinului nr.190-p din 04.05.2018 au fost încetate raporturile de muncă cu Stati Maria, contabil-şef, în conformitate cu art.86 al.(1) lit.y1) Codul muncii, pe faptul deţinerii de către salariat a statutului de pensionar pentru limita de vîrstă, cu calcularea şi achitarea plăţilor pentru retribuirea muncii, inclusiv a indemnizaţiei pentru concediu nefolosit pe o durată de 20 zile calendaristice.

La data de 07.05.2018, Stati Maria a depus cerere prin care a solicitat angajarea în cîmpul muncii în cadrul IMSP „Spitalul Clinic Municipal Bălţi” în funcţie de contabil-şef, în aceiaşi zi a depus cerere prin care a solicitat acordarea unui program redus, fără diminuarea drepturilor salariale şi a altor drepturi în conformitate cu art.96 al.(4) Codul muncii, în legătură cu deţinerea gradului de invaliditate.

Astfel, prin ordinul nr. 194-p Stati Maria a fost angajată la serviciu în cadrul IMSP „Spitalul Clinic Bălţi” în funcţie de contabil-şef, cu răspundere materială deplină, în personalul de conducere, pe o durată determinată 07.05.2018 -06.11.2018. La data de 06.11.2018 a fost semnat acordul suplimentar la contractul de muncă 263/18-2, prin care s-a stabilit durata determinată a contractului 07.05.2018-06.11.2018.

La data de 06.11.2018, a fost încheiat acordul suplimentar cu nr. 263/18-1 la contractul individual de muncă, prin care s-a stabilit o altă perioadă de

valabilitate a contractului, şi anume – determinată, acesta urmînd a fi în vigoare, începînd cu data de 01.07.2019 şi pînă la 31.12.2019.

Ulterior, prin acordurile nr. 263/18-4 şi nr. 263/18-5 a fost prelungită perioada de valabilitate a contractului de muncă pe perioada 01.01.2020-31.12.2020 şi respectiv pînă la data de 31.12.2021.

La data de 17.03.2021 a fost încheiat acordul suplimentar nr.263/18-6 prin care s-a modificat condiţiile de retribuire a muncii.

Prin acordurile nr.263/18-7 şi nr.263/18 a fost prelungită perioada contractului individual de muncă pînă la data de 30.06.2024. Totodată, la data de 19.04.2022 a fost încheiat un acord suplimentar nr. 263/18-8 prin care a fost modificat regimul de muncă şi odihnă a salariatei.

A indicat pîrîtul că, din data de 19.09.2022 pînă la demisia lui Stati Maria, aceasta s-a aflat mai mult în concediu de odihnă sau medical, decît activa în cadrul instituţiei. Ca urmare a unei anchete de serviciu din luna noiembrie 2022, fiind ridicate actele din dosarele personale de conducere a subdiviziunilor administrativ-gospodăreşti, au apărut unele suspiciuni ale autenticităţii unor diplome de licenţă, inclusiv a angajatei Stati Maria, motiv din care au fost sesizate organele de drept, iar ca rezultat, la Judecătoria Bălţi pe marginea acestui caz, se examinează dosarul penal intentat în temeiul art. 361 Cod penal.

În temeiul ordinului nr. 283-p din 21.12.2022, Stati Maria a fost informată despre intenţia angajatorului de a înceta raporturile de muncă, începînd cu data de 04.01.2023, în temeiul art. 86 al.(1), lit. y^1) Codul muncii, în legătură cu deţinerea de către salariat a statutului de pensionar pentru limita de vîrstă.

Totodată, a menţionat că a fost solicitată intervenţia Ministerului Sănătăţii în vederea verificării necesităţii tratamentului de staţionar al angajatei Stati Maria în perioada 17.11.2022 – 30.11.2022 la IMSP „Spitalul Raional Ocniţa" şi a tratamentului ambulator indicat de IMSP CS Ocniţa în perioada 01.12.2022-20.12.2022, fiind informat Ministerul despre iniţierea procedurii de desfacere a contractului de muncă cu angajata Stati Maria.

La data de 27.01.2023, Stati Maria a depus cerere în adresa directorului IMSP „Spitalul Clinic Bălţi„ prin care a solicitat să fie eliberată din funcţia de contabil –şef începînd cu data de 27.01.2023 în legătură cu starea de sănătate.

Ca urmare, în temeiul ordinului nr. 24-p din 27.01.2023 „cu privire la demisia d-nei Stati Maria", în conformitate cu art. 85 al.(1), (31) Codul muncii, a fost acceptată demisia lui Stati Maria, contabil-şef, cu desfacerea contractului individual de muncă nr. 263/18 din 07.05.2018, din propria iniţiativă, începînd cu data de 27.01.2023, cu achitarea compensaţiei pentru concediul

de odihnă anual nefolosit de 18 zile calendaristice pentru perioada de muncă 07.05.2022-27.01.2023 şi alte plăţi salariale conform legii în vigoare.

La data de 20.09.2023, în cadrul şedinţei de judecată reclamanta a înaintat instanţei cerere de concretizare a cerinţelor, invocînd următoarele: conform listei de tarifiere din 03.01.2022, salariul tarifar de funcţie a contabilului –şef, din data de 01.01.2022 constituie 18 440,00 lei, suplimentul pentru condiţiile nocive constituie 100,00 lei. Conform contului personal de plată nr.352 din 15.08.2023 indicatorii de performanţă constituie lunar 50% din salariul tarifar şi este de 9220,00 lei. În baza ordinului nr. 6-p din 12.01.2022 se acordă prin cumul 0,5 salariu de contabil pentru evidenţa finanţelor şi materialelor ce constituie 4545,00 lei. În baza contului personal de plată nr. 352 din 15.08.2023 indicatorii de performanţă constituie lunar 50% din 0,5 salariu prin cumul şi este de 2272,50 lei. Conform listei de tarifiere pentru personalul de conducere nr. 351 din 15.05.2023 salariul tarifar de funcţie a contabilului–şef din 01.10.2022 constituie 19450,00 lei, suplimentul pentru condiţii nocive constituie 100 lei. Salariul tarifar plus suplimentul pentru condiţiile nocive rezultă suma de 19 550,00 lei. În continuare partea reclamantă a indicat un calcul ce reiese din suma de 19550 lei (salariul tarifar +suplimentul) x 7 luni (februarie-august) = 136850,00 lei, iar pentru perioada 01.09.2023-20.09.2023 suma este de 13033,33. Indicatorii de performanţă de 50% constituie 74941,66 lei.

A indicat că salariul prin cumul de 4545 lei şi indicatorii de performanţă pentru cumul 2272,50 lei este lunar suma de 6817,50 lei care au fost înmulţiţi cu 7 luni (februarie-august) = 47722,50 lei, iar pentru perioada 01.09.2023-20.09.2023 constituie 4545,00 lei.

În total partea reclamantă pretinde la încasarea sumei de 277 092,49 lei. Reclamanta a indicat că demisia ilicită a fost în măsură să aducă atingere gravă valorilor care definesc personalitatea umană, astfel că i-a provocat un nivel ridicat de stres şi anxietate, ba mai mult prin acţiunile angajatorului i s-a creat reclamantei un sentiment de umilinţă şi jignire.

Respectiv, lipsa forţată de la muncă a fost în măsură să îi cauzeze grave suferinţe psihice, care solicită să-i fie reparate prin achitarea unui echivalent bănesc în mărime de 50 000,00 lei cu titlu de prejudiciu moral.

Prin cererea de concretizare reclamanta a solicitat: constatarea nulităţii cererii de demisie şi ilegalităţii ordinului nr. 24-p din 27.01.2023 cu privire la demisia lui Stati Maria; anularea ordinului nr. 24-p din 27.01.2023 cu privire la demisia lui Stati Maria cu restabilirea în funcţia deţinut anterior; obligarea pîrîtei la achitarea salariului pentru lipsa forţată de la locul de muncă în

mărime de 277 092,49 lei, repararea prejudiciului moral prin echivalent bănesc în mărime de 50 000,00 lei.

Prin hotărîrea Judecătoriei Bălţi, sediul central din 02 noiembrie 2023, cererea de chemare în judecată înaintată de Stati Maria, reprezentată de avocatul Cojocar Rodica împotriva Spitalului Clinic Municipal Bălţi privind constatarea nulităţii cererii de demisie, anularea ordinului cu privire la demisie, restabilirea în funcţia deţinută anterior, încasarea despăgubirii materiale şi prejudiciului moral a fost respinsă.

Nefiind de acord cu soluţia instanţei de fond, la data de 09 noiembrie 2023, apelanta Stati Maria, reprezentată de avocatul Cojocar Rodica, a contestat hotărîrea primei instanţe cu apel, solicitînd admiterea apelului, casarea hotărîrii, cu emiterea unei noi hotărîri de admitere a acţiunii.

Prin încheierea Curţii de Apel Bălţi din data de 30 ianuarie 2024, nu s-a dat curs cererii de apel declarate de Stati Maria, împotriva hotărîrii Judecătoriei Bălţi, sediul central din 02 noiembrie 2023 şi s-a comunicat apelantei despre necesitatea prezentării la Curtea de Apel Bălţi a cererii de apel semnat olograf cu invocarea motivelor de fapt şi de drept, pentru care îşi întemeiază apelul, stabilindu-i termen pînă la data de 27 februarie 2024, orele 16.00.

La 21 februarie 2024, apelanta Stati Maria, reprezentată de avocatul Cojocar Rodica, a înregistrat cererea de apel cu invocarea motivelor de fapt şi de drept pentru care îşi întemeiază apelul, solicitînd casarea hotărîrii contestate, cu emiterea unei noi hotărîri prin care acţiunea să fie admisă.

În motivarea cererii de apel a invocat că, la data de 07 mai 2018, între Stati Maria în calitate de salariat şi IMSP Spitalul Clinic Municipal Bălţi în calitate de angajator a fost încheiat contractul individual de muncă pe durată determinată nr. 263/18.

Susţine că, contractul individual de muncă a fost prelungit de mai multe ori prin acorduri suplimentare. Prin acordul suplimentar nr. 263/18-8 din 13.06.2022, contractul individual de muncă nr. 263/18 a fost prelungit pînă la data de 30.06.2024.

Prin ordinul nr. 283-p din 21 decembrie 2022, salariata Stati Maria a fost preavizată despre intenţia de a înceta raportul de muncă începînd cu data de 04 ianuarie 2023, în temeiul art. 86 alin. (1) lit. y^1) din Codul Muncii al Republicii Moldova, în legătură cu deţinerea de către salariat a statutului de pensionar pentru limita de vîrstă.

În perioada cît activa, angajata Stati Maria era supusă diferitor presiuni din partea angajatorului pentru a o influenţa să scrie o cerere demisie. Angajata era ameninţată de angajator că i se va iniţia proceduri de concediere

din cauza că aceasta des se află în concediu medical şi multe alte motive de concediere.

Aceste fapte se confirmă prin cererea către nr. 10.10/10 adresată către Ministerul Sănătăţii al RM Secretariatul de Stat dlui Ion Prisăcaru prin care Administraţia IMSP Spitalul Clinic Bălţi solicită dispunerea verificării necesităţii tratamentului de staţionar (IMSP Spitalul Raional Ocniţa) în perioada 17.11 - 30.11.2022, precum şi a celui de ambulator (IMSP CS Ocniţa) în perioada 01.12 - 20.12.2022, acordat Mariei Stati.

Mai mult ca atît, procedura intentată prin ordinul nr. 283-p din 21 decembrie 2022 este nelegitimă şi o calificăm ca un abuz din partea angajatorului or, odată ce a fost încheiat un contract individual de muncă pe termen determinat cu persoana care este pensionar, aceasta nu poate fi concediată din motiv că salariata are statut de pensionar pentru limita de vîrstă.

Toate acţiunile ilicite, precum şi intentarea procedurii de concediere a influenţat-o pe salariată să scrie o cerere de demisie pentru a nu fi concediată în baza art. 86 CM şi pentru a nu-şi strica reputaţia.

Susţine că, argumentele expuse de către instanţa de judecată în hotărîrea sa nu pot fi considerate valide şi nu justifică respingerea pretenţiilor reclamantei. În ceea ce priveşte prima argumentaţie a instanţei, referitoare la lipsa de probe pertinente şi concludente cu privire la ameninţările, presiunile şi influenţele reclamantei din partea angajatorului, doreşte să sublinieze că reclamanta a prezentat în cadrul procesului argumente şi circumstanţe relevante care au stat la baza acuzării sale.

De asemenea, menţionează că obţinerea de dovezi concludente într-o astfel de situaţie poate fi dificilă, dată fiind natura subiectivă a presiunii şi influenţelor de care reclamanta susţine că a fost supusă. Prin urmare, respingerea acestor argumente pe motivul că ar fi „pur declarative” este nejustificată şi contravin principiilor de drept şi practicii judiciare.

În ceea ce priveşte al doilea argument al reclamantei, referitor la presiunea exercitată asupra sa în urma scrisorii adresate Ministerului Sănătăţii cu privire la necesitatea tratamentului, este important să se reţină că orice angajat are dreptul de a căuta îmbunătăţirea condiţiilor de muncă şi de a solicita acces la tratament medical corespunzător, fără a fi supus presiunilor sau reprinderii din partea angajatorului. Monitorizarea activităţii salariatului este justificată în limitele legale, însă acest lucru nu trebuie să conducă la intimidare sau reprinderi împotriva unor acţiuni legitime, aşa cum este cazul reclamantei.

Menţionează apelanta că existenţa unor presiuni sau ameninţări din partea angajatorului poate crea o atmosferă de intimidare şi poate afecta capacitatea reclamantei de a acţiona în mod liber şi independent. Dreptul de a informa instituţiile şi organele competente cu privire la astfel de incidente nu ar trebui să fie singura opţiune a reclamantei, iar lipsa depunerii unei plîngeri sau cereri nu poate fi interpretată ca o negare a veridicităţii acestor afirmaţii.

De asemenea, argumentează că reclamanta poate fi reticentă în depunerea unei plîngeri sau cereri într-o astfel de situaţie din motive diverse, cum ar fi teama de represalii sau lipsa de încredere în capacitatea sistemului de justiţie de a-i proteja drepturile şi interesele. Prin urmare, absenţa unor astfel de documente nu poate fi interpretată ca o confirmare a faptului că presiunile sau ameninţările nu au existat.

De asemenea, din motiv că salariata a fost forţată să scrie cerere de demisie, acesta nu a beneficiat de salariu din motiv absenţei forţate de la muncă.

Prin încheierea Curţii de Apel Bălţi din data de 28 februarie 2024, s-a fixat spre examinare apelul declarat cu stabilirea şedinţei de pregătire a cauzei pentru dezbateri judiciare la data de 28 martie 2024, ora 09:15, în incinta Curţii de Apel Bălţi.

În şedinţa de judecată, în instanţa de apel, apelanta Stati Maria şi avocatul care-i reprezintă interesele, Cojocari Rodica, nu s-au prezentat, procedura citării legale a fost respectată.

În atare circumstanţe, Colegiul civil în conformitate cu art.379 CPC a dispus examinarea cauzei în lipsa apelantei şi a reprezentantului acesteia, ultima fiind prezentă în şedinţa din 28 martie 2024 şi a semnat recipisa prin care i s-a adus la cunoştinţă data, ora şi locul următoarei şedinţe de judecată.

Reprezentantul intimatului Spitalul Clinic Municipal Bălţi, împuternicit prin procura din 28 martie 2024, Povenschi Svetlana a solicitat respingerea apelului, cu menţinerea hotărîrii Judecătoriei Bălţi, sediul central din 02 noiembrie 2023.

Examinînd materialele cauzei civile, hotărîrea instanţei de fond şi argumentele părţilor în apelul declarat, Colegiul civil ajunge la concluzia că hotărîrea primei instanţe este întemeiată şi adoptată cu respectarea normelor de drept material.

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

În acest context, avînd în vedere că dispozitivul hotărîrii Judecătoriei Bălţi, sediul central a fost pronunţat la 02 noiembrie 2023, iar apelul a fost

declarat la 09 noiembrie 2023, Colegiul civil constată că apelul declarat de Stati Maria reprezentată de avocatul Cojocari Rodica, a fost depus în termenul legal.

În conformitate cu art. 385 lit. a) CPC, instanţa de apel, după ce judecă apelul, este în drept să respingă apelul şi să menţină hotărîrea primei instanţe.

În temeiul art. 240 alin. (1) din Codul de procedură civilă, la deliberarea hotărîrii, instanţa judecătorească apreciază probele, determină circumstanţele care au importanţă pentru soluţionarea cauzelor, care au fost sau nu stabilite, caracterul raportului juridic dintre părţi, legea aplicabilă soluţionării cauzei şi admisibilitatea acţiunii.

Colegiul reține că sarcina instanței de apel derivă reieșind din dispozițiile art.373 alin. (1), (2), (5) CPC, (1) Instanţa de apel verifică, în limitele cererii de apel, ale referinţelor şi obiecţiilor înaintate, legalitatea şi temeinicia hotărîrii atacate în ceea ce priveşte constatarea circumstanţelor de fapt şi aplicarea legii în primă instanţă. (2) În limitele apelului, instanţa de apel verifică circumstanţele şi raporturile juridice stabilite în hotărîrea primei instanţe, precum şi cele care nu au fost stabilite, dar care au importanţă pentru soluţionarea cauzei, apreciază probele din dosar şi cele prezentate suplimentar în instanţă de apel de către participanţii la proces. (5) Instanţa de apel este obligată să se pronunţe asupra tuturor motivelor invocate în apel.

În opinia Colegiului, prima instanţă a ţinut cont de aceste prevederi şi a adoptat o hotărîre bazată pe fundament temeinic şi materialul probator administrat.

Colegiul constată că prima instanţa a determinat corect raportul juridic dedus judecăţii, circumstanţele importante pentru soluţionarea pricinii au fost stabilite şi elucidate pe deplin, probelor prezentate a dat apreciere completă, obiectivă şi sub toate aspectele, iar hotărîrea este legală şi întemeiată, adoptată cu respectarea drepturilor şi intereselor legale a participanţilor la proces.

La această concluzie instanţa de apel a ajuns din următoarele considerente:

Materialele cauzei atestă că reclamanta Stati Maria s-a adresat cu cerere de chemare în judecată (concretizată pe parcurs) către Spitalul Clinic Municipal Bălţi prin care solicită constatarea nulităţii cererii de demisie şi ilegalităţii ordinului nr. 24-p din 27.01.2023 cu privire la demisia Mariei Stati, anularea ordinului nr. 24-p din 27.01.2023 cu privire la demisia Mariei Stati cu restabilirea în funcţia deţinută anterior, obligarea pîrîtei la achitarea salariului pentru lipsa forţată de la locul de muncă în mărime de 277 092,49

lei, repararea prejudiciului moral prin echivalent bănesc în mărime de 50 000 lei.

Prin hotărîrea Judecătoriei Bălţi, sediul central din 02 noiembrie 2023, cererea de chemare în judecată înaintată de Stati Maria, reprezentată de avocatul Cojocar Rodica, împotriva Spitalului Clinic Municipal Bălţi privind constatarea nulităţii cererii de demisie, anularea ordinului cu privire la demisie, restabilirea în funcţia deţinută anterior, încasarea despăgubirii materiale şi prejudiciului moral a fost respinsă.

Nefiind de acord cu soluţia instanţei de fond, la data de 09 noiembrie 2023, apelanta Stati Maria, reprezentată de avocatul Cojocar Rodica, a contestat hotărîrea primei instanţe cu apel, solicitînd admiterea apelului, casarea hotărîrii, cu emiterea unei noi hotărîri de admitere a acţiunii.

Verificînd legalitatea şi temeinicia hotărîrii instanţei ierarhic inferioare în raport cu criticele formulate în cererea de apel şi materialul probator, Colegiul civil şi de contencios administrativ al Curţii de Apel Bălţi conchide că soluţia instanţei de fond privind respingerea acţiunii, este una corectă, rezultată din aprecierea corectă a materialului probator şi interpretarea justă a normelor de drept material.

În conformitate cu art. 5 alin. (1) CPC, orice persoană interesată este în drept să se adreseze în instanţă judecătorească, în modul stabilit de lege, pentru a-şi apăra drepturile încălcate sau contestate, libertăţile şi interesele legitime.

Potrivit art. 117 alin. (1) CPC, probe în cauze civile sînt elementele de fapt, dobîndite în modul prevăzut de lege, care servesc la constatarea circumstanţelor ce justifică pretenţiile şi obiecţiile părţilor, precum şi altor circumstanţe importante pentru justa soluţionare a cauzei.

Conform prevederilor art. 118 alin. (1) din Codul de procedură civilă, fiecare parte trebuie să dovedească circumstanţele pe care le invocă drept temei al pretenţiilor şi obiecţiilor sale dacă legea nu dispune altfel.

Potrivit art. 5 lit. o) Codul muncii, principiile de bază ale reglementării raporturilor de muncă şi a altor raporturi legate nemijlocit de acestea, principii ce reies din normele dreptului internaţional şi din cele ale Constituţiei Republicii Moldova, sînt următoarele: o) obligaţia părţilor la contractele colective şi individuale de muncă de a respecta clauzele contractuale, inclusiv dreptul angajatorului de a cere de la salariat îndeplinirea obligaţiilor de muncă şi manifestarea unei atitudini gospodăreşti faţă de bunurile angajatorului şi, respectiv, dreptul salariatului de a cere de la angajator îndeplinirea obligaţiilor faţă de salariaţi, respectarea legislaţiei muncii şi a altor acte ce conţin norme ale dreptului muncii.

La caz, se va reține prevederile art. 9 alin. (1) lit. a) Codul muncii care prevede, salariatul are dreptul la încheierea, modificarea, suspendarea şi desfacerea contractului individual de muncă, în modul stabilit de prezentul cod.

În conformitate cu art. 10 alin. (1), lit. a), alin. (2) lit. a), b) Codul muncii, (1) Angajatorul are dreptul: să încheie, să modifice, să suspende şi să desfacă contractele individuale de muncă cu salariaţii în modul şi în condiţiile stabilite de prezentul cod şi de alte acte normative.

(2) Angajatorul este obligat: a) să respecte legile şi alte acte normative, clauzele contractului colectiv de muncă şi ale convenţiilor colective; b) să respecte clauzele contractelor individuale de muncă.

Conform art.45 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.

În conformitate cu art. 54 Codul muncii, (1) Contractul individual de muncă se încheie, de regulă, pe durată nedeterminată.

(2) Contractul individual de muncă poate fi încheiat şi pe o durată determinată, ce nu depăşeşte 5 ani, în condiţiile prevăzute de prezentul cod. Temeiul legal al încheierii contractului individual de muncă pe durată determinată se indică în contract.

(3) Dacă în contractul individual de muncă nu este stipulată durata acestuia, contractul se consideră încheiat pe o durată nedeterminată.

(4) Se interzice încheierea contractelor individuale de muncă pe durată determinată în scopul eschivării de la acordarea drepturilor şi garanţiilor prevăzute pentru salariaţii angajaţi pe durată nedeterminată.

(5) Contractul individual de muncă încheiat pe durată determinată în lipsa unor temeiuri legale, constatată de Inspectoratul de Stat al Muncii, se consideră încheiat pe durată nedeterminată.

Potrivit art. 55 Codul muncii, (1) Contractul individual de muncă poate fi încheiat pe durată determinată, conform art. 54 alin.(2), în următoarele cazuri:

a) pentru perioada îndeplinirii obligaţiilor de muncă ale salariatului al cărui contract individual de muncă este suspendat (cu excepţia cazurilor de aflare a acestuia în grevă) sau pentru perioada în care el se află în unul din

concediile prevăzute la art.112, 120, 123, 124, 126, 178, 299 şi 300 ori pentru perioada în care el absentează din alte motive;

b) pentru perioada îndeplinirii unor lucrări temporare cu o durată de pînă la 2 luni;

b[1]) pentru perioada îndeplinirii unor lucrări sezoniere care, în virtutea condiţiilor climaterice, se pot desfăşura numai într-o perioadă anumită a anului;

c) cu persoanele detaşate la lucru peste hotarele Republicii Moldova;

c[1]) cu cetăţenii străini care se angajează în cîmpul muncii pe teritoriul Republicii Moldova, cu excepţia străinilor cu drept de şedere permanentă sau provizorie pentru reîntregirea familiei;

c[2]) cu refugiaţii care se angajează în câmpul muncii pe teritoriul Republicii Moldova pentru perioada efectuării unor lucrări cu caracter temporar sau permanent;

d) pentru perioada stagierii şi instruirii profesionale a salariatului la o altă unitate;

e) cu persoane care îşi fac studiile la instituţiile de învăţămînt la cursurile de zi;

f) cu persoanele pensionate, conform legislaţiei în vigoare, pentru limită de vîrstă ori vechime în muncă (sau care au obţinut dreptul la pensie pentru limită de vîrstă ori vechime în muncă) şi nu sînt încadrate în cîmpul muncii – pe o perioadă de pînă la 2 ani, care, la expirare, poate fi prelungită de părţi în condiţiile art.54 alin.(2) şi ale art.68 alin.(1) şi alin.(2) lit.a);

g) cu colaboratorii ştiinţifici din instituţiile de cercetare-dezvoltare, cu cadrele didactice şi rectorii instituţiilor de învăţămînt superior, precum şi cu conducătorii instituţiilor de învăţămînt preşcolar, primar, secundar general, special complementar, artistic, sportiv, secundar profesional, mediu de specialitate, în baza rezultatelor concursului desfăşurat în conformitate cu legislaţia în vigoare;

h) la alegerea, pe o perioadă determinată a salariaţilor, în funcţii elective în autorităţile publice centrale şi locale, precum şi în organele sindicale, patronale, ale altor organizaţii necomerciale şi ale societăţilor comerciale;

i) cu conducătorii unităţilor, adjuncţii lor şi contabilii-şefi ai unităţilor;

k) pentru perioada îndeplinirii unei anumite lucrări;

k[1]) pentru perioada implementării unui proiect investiţional sau a unui program de asistenţă tehnică şi financiară;

k[2]) pentru efectuarea unor lucrări legate de majorarea volumului de producţie sau de servicii prestate, al căror caracter temporar (pînă la un an) poate fi argumentat de angajator;

k[3]) cu persoanele care se angajează la unităţile create pentru o perioada determinată;

l) cu lucrătorii de creaţie din artă şi cultură;

m) cu salariaţii asociaţiilor religioase;

m[1]) cu salariaţii care activează în domeniul tehnologiei informaţiei şi comunicaţiilor;

n) în alte cazuri prevăzute de legislaţia în vigoare.

(2) În cazurile enumerate la alin.(1) lit.c[1]), c[2]), e), g), i), l) şi m), încheierea unui contract individual de muncă pe durată determinată sau prelungirea, pe durată determinată, a unui contract existent este permisă doar atunci cînd stabilirea unui raport de muncă permanent nu este posibilă din motive obiective (cum ar fi disponibilitatea persoanelor care îşi fac studiile la secţia de zi doar în perioada vacanţelor, existenţa unor legi organice care permit sau prescriu angajarea anumitor salariaţi pe durată determinată etc.). Motivele respective, de rînd cu temeiurile legale ale limitării duratei raportului de muncă, urmează a fi indicate în contract sau în acordul suplimentar la acesta.

(3) Între aceleaşi părţi se pot încheia succesiv, pe o durată determinată, cel mult 3 contracte individuale de muncă, cu excepţia cazurilor prevăzute la alin.(1) lit. a), b), c[1]) şi h), care cumulativ nu vor depăşi 60 de luni.

(4) Contractele individuale de muncă cu o durată determinată se vor considera a fi încheiate succesiv dacă între acestea există un interval de timp mai mic de 3 luni.

În conformitate cu art. 55[1] alin. (1) Codul muncii, nu se admite tratamentul mai puţin favorabil al salariaţilor angajaţi pe o durată determinată în raport cu salariaţii permanenţi care prestează o muncă echivalentă la aceeaşi unitate, dacă un asemenea tratament se bazează exclusiv pe durata raportului de muncă şi nu are o justificare obiectivă.

(2) Interdicţia prevăzută la alin.(1) se va aplica cel puţin:

a) vechimii în muncă necesare pentru ocuparea anumitor funcţii;

b) oportunităţilor de instruire;

c) posibilităţii de a ocupa o funcţie permanentă în cadrul unităţii.

(3) În vederea asigurării accesului egal la locurile de muncă, vechimea în muncă stabilită pentru ocuparea unei funcţii va fi aceeaşi pentru salariaţii angajaţi pe durată nedeterminată şi cei angajaţi pe o durată determinată.

(4) Pentru a îmbunătăţi competenţele profesionale, dezvoltarea carierei şi mobilitatea profesională a salariaţilor angajaţi pe durată determinată, angajatorul va facilita accesul acestora la oportunităţi adecvate de formare profesională, în conformitate cu prevederile prezentului cod (titlul VIII).

(5) Angajatorul va informa salariaţii angajaţi pe o durată determinată despre funcţiile vacante apărute în cadrul unităţii, în termen de 5 zile lucrătoare de la data apariţiei lor, astfel ca salariaţii respectivi să poată accede la funcţii permanente în condiţii egale cu ceilalţi salariaţi. Informaţia privind funcţiile vacante va fi adusă la cunoştinţa salariaţilor, precum şi a reprezentanţilor acestora, la nivel de unitate, printr-un:

a) anunţ transmis prin poşta electronică sau prin alt mijloc de comunicare, ce poate fi accesat de către fiecare salariat; şi/sau

b) anunţ public plasat pe pagina web a unităţii, după caz; şi/sau

c) anunţ public plasat pe un panou informativ cu acces general la sediul unităţii, inclusiv la fiecare dintre filialele sau reprezentanţele acesteia.

În conformitate cu art.81 alin.(1) lit. b) şi alin. (3) Codul muncii, Contractul individual de muncă poate înceta: la iniţiativa uneia dintre părţi (art.85 şi 86). (3) 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 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.

Conform art.259 Codul muncii, drepturile şi obligaţiile conducătorului unităţii în sfera raporturilor de muncă sînt reglementate de prezentul cod, de alte acte normative, de documentele de constituire ale unităţii şi de contractul individual de muncă.

Potrivit art. 354 lit. c) Codul muncii, se consideră litigii individuale de muncă divergenţele dintre salariat şi angajator privind: încetarea şi nulitatea, parţială sau totală, a contractului individual de muncă, iar potrivit art.355 alin.(1) lit. a) Codul muncii, Cererea privind soluţionarea litigiului individual de muncă se depune în instanţa de judecată: în termen de 3 luni de la data cînd salariatul a aflat sau trebuia să afle despre încălcarea dreptului său.

Materialele cauzei atestă că Stati Maria a fost angajată în calitate de contabil–şef, cu răspundere materială deplină, în cadrul Spitalului Clinic Municipal Bălţi între părţi fiind încheiat contractul individual de muncă nr. 155/17 datat cu 25.08.2017, durata contractului individual de muncă era nedeterminată.

S-a mai constatat că, la data de 01 septembrie 2017 ,Stati Maria a depus o cerere angajatorului prin care a solicitat stabilirea duratei reduse de muncă de

30 ore pe săptămînă, fără diminuarea drepturilor salariale, în legătură cu stabilirea gradului de invaliditate.

Potrivit ordinului nr. 265-p din 01.11.2017, angajatorul Spitalului Clinic Municipal Bălți a stabilit durata redusă a timpului de muncă de 30 ore pe săptămînă, în legătură cu încadrarea în grad de dizabilitate a angajatei, fără diminuarea drepturilor salariale, fiind semnat de părți și acordul suplimentar cu nr. 1/17 din 01.11.2017. La data de 17.04.2018 cu nr.155/17-2 a fost semnat un alt acord suplimentar la contractul individual de muncă.

Ulterior, la data de 04 mai 2018, Spitalului Clinic Municipal Bălți, a emis ordinul nr. 190-p prin care a dispus încetarea raporturilor de muncă cu Stati Maria, începînd cu data de 04.05.2018, în conformitate cu art. 86 al.(1) lit.y[1]) Codul muncii, în legătură cu deținerea de către salariat a statutului de pensionar pentru limita de vîrstă.

Totodată, prin același ordin, s-a pus în sarcina contabilității calcularea și achitarea plăților pentru retribuirea muncii conform legislației în vigoare, inclusiv pentru concediul nefolosit pentru 20 zile calendaristice.

După cum s-a constatat, la data de 07 mai 2018, Stati Maria a depus cerere de angajare în funcție de contabil-șef în cadrul Spitalului Clinic Municipal Bălți. Cererea ultimei a fost admisă, fiind emis ordinul nr.194-p din 07.05.2018 de angajare la serviciu a lui Stati Maria în cadrul Spitalului Clinic Municipal Bălți, pe o durată determinată, de la 07.05.2018 și pînă la 06.11.2018, în calitate de contabil-șef, cu răspundere materială deplină.

Respectiv, la data de 07.05.2018, cu Stati Maria a fost încheiat contractul individual de muncă nr. 263/18 prin care a fost angajată în funcția de contabil-șef, pe o durată determinată 07.05.2018-06.11.2018, cu răspundere materială deplină, cu durata timpului de lucru de 30 ore pe săptămînă, conform graficului de lucru de la ora 8.00-14.30, cu pauza de masă 12.00-12.30, cu două zile de odihnă - sîmbăta și duminica.

Prin acordul suplimentar nr. 263/18-1 din 06.11.2018, părțile au prelungit durata contractului individual de muncă începînd cu 07.11.2018 și pînă la 30.06.2019. Prin acordul suplimentar nr. 263/18-2 din 19.06.2019, din nou a fost prelungită durata contractului de muncă și anume pentru perioada 01.07.2019-31.12.2019, totodată fiind modificate condițiile de retribuire a muncii.

Prin acordul suplimentar nr.263/18-4 din 20.12.2019, semnat de părți, s-a convenit prelungirea duratei contractului de muncă pentru perioada 01.01.2020 – 31.12.2020.

Prin acordul suplimentar nr. 263/18-5 din 31.12.2020, părțile au convenit la prelungirea duratei contractului de muncă pînă la 31.12.2021.

Ulterior, la data de 17.03.2021, a fost încheiat un alt acord suplimentar la contractul de muncă cu nr. 263/18-6 prin care părţile au convenit la modificarea condiţiilor de retribuire a muncii şi anume salariul în mărime de 13570 la care s-a adăugat 100 lei.

Prin acordul nr. 263/18-7 din 21.12.2021 a fost din nou prelungit contractul individual de muncă pe încă un an, pînă la 30.06.2022, fiind determinată sarcina pentru 1.0 unitate, cu salariul de 18540,00 lei.

Prin acordul suplimentar nr. 263/18-8 din 19.04.2022, părţile raportului de muncă au convenit la regimul de muncă de 30 zile pe săptămînă, fără diminuarea drepturilor salariale, durata zilei de muncă fiind de 6 ore, cu începere de la 08.00 -14.30, pauza de masă de la 12.00- 12.30, cu zilele de repaus sîmbătă-duminică, concediul de bază de 28 zile şi concediul suplimentar de 10 zile.

Prin acordul suplimentar nr.263/18-8 din 13.06.2022, durata contractului de muncă a fost prelungită pînă la 30 iunie2024.

Colegiul reţine că, la data de 21 decembrie 2022, IMSP „Spitalul Clinic Municipal Bălţi" a emis ordinul nr. 283-p „cu privire la notificarea concedierii salariatului", comunicînd contabilului-şef Stati Maria despre intenţia de încetare a raporturilor de muncă, începînd cu data de 04.01.2023 în temeiul art. 86 alin. (1) lit.y[1]) Codul muncii, în legătură cu deţinerea de către salariat a statutului de pensionar pentru limita de vîrstă. Prin ordinul enunţat angajatorul a oferit angajatei dreptul de a absenta cîte o zi lucrătoare din săptămînă de la locul de muncă, pentru căutarea unui alt loc de muncă, în baza unei cereri.

La fel, temeiul de concediere indicat în art. 86 alin. (1), lit. y[1]) Codul muncii, este un drept al angajatorului de a desface contractul individual de muncă atît pe termen determinat cît şi ce pe un termen nedeterminat, şi nu constituie o obligaţie de a prelungi contractul din motivele menţionate în norma menţionată.

În aceiaşi zi, adică la data de 21.12.2022, ordinul a fost adus la cunoştinţa reclamantei, însă ultima a refuzat să-l contrasemneze, indicînd că refuză semnarea ordinului pe motiv că prin ordinul 190-p din 04.05.2018 deja a fost eliberată din funcţie pe acest motiv, iar legislaţia în vigoare nu permite eliberarea repetată din funcţie pe acelaşi motiv.

După cum s-a constatat, la data de 12 ianuarie 2023, administraţia IMSP „Spitalul Clinic Municipal Bălţi", printr-o scrisoare adresată Ministerului Sănătăţii, a solicitat dispunerea verificării necesităţii tratamentului de staţionar (IMSP Spitalul Raional Ocniţa) în perioada 17.11.2022-30.11.2022 precum şi a celui ambulator (IMSP CS Ocniţa) în perioada 01.12.2022-

20.12.2022 acordat lui Stati Maria, totodată a informat Ministerul despre inițierea procedurii de desfacere a contractului de muncă cu angajata Stati Maria în legătură cu deținerea de către salariat a statutului de pensionar pentru limita de vîrstă. Ministerul Sănătății la data de 17.02.2023 a răspuns solicitării pîrîtului, explicînd modalitatea şi temeinicia de acordare lui Stati Maria a concediului de boală, pe perioada solicitată.

La data de 26 ianuarie 2023 Stati Maria a semnat şi depus cerere de eliberare din funcţia de contabil-şef, începînd cu data de 27.01.2023, în legătură cu starea de sănătate precară.

În consecinţă, IMSP Spitalul Clinic Municipal Bălți, a emis ordinul nr. 24-p din 27.01.2023 „cu privire la demisia dnei Stati Maria", fiind acceptată demisia lui Stati Maria, cu desfacerea contractului individual de muncă nr. 263/18 din 07.05.2018, la data de 27.01.2023.

La pct.2 din ordinul dat s-a dispus ca contabilitatea să achite compensaţia pentru concediu de odihnă anual nefolosit, în număr de 18 zile calendaristice, pentru perioada de muncă 07.05.2022-27.01.2023 şi alte plăţi salariale conform legislaţiei în vigoare.

Ordinul cu privire la demisia lui Stati Maria a fost expediat la adresa de domiciliu a reclamantei Stati Maria la data de 02.02.2023, însă acesta a fost remis de către factorul poştal cu menţiunea „*plecat*".

Ulterior, după ce a fost înaintată prezenta acţiune, la data de 27 aprilie 2023, avocatul Cojocar Rodica, reprezentînd interesele lui Stati Maria, a expediat în adresa IMSP Spitalului Clinic Municipal Bălţi cererea prealabilă prin care a solicitat anularea ordinului nr.24-p din 27.01.2023 cu privire la demisia lui Stati Maria, restabilirea ultimei în funcţia deţinută anterior şi achitarea salariului pentru absenţa forţată de la locul de muncă.

Prin răspunsul din 13 mai 2023, administraţia IMSP Spitalul Clinic Municipal Bălţi a indicat că prin cererea de demisei depusă la data de 27.01.2023, reclamanta a făcut uz de dreptul său constituţional şi reglementat de legislaţia muncii, la desfacerea contractului individual de muncă din iniţiativă proprie, solicitare care a fost acceptată de angajator, prin emiterea ordinului de demisie nr. 24-p din 27.01.2023, fără a încălca careva drepturi sau interese legitime ale salariatului, motiv din care cererea prealabilă nu poate fi satisfăcută.

În conformitate cu art.83 alin.(5) Codul muncii, contractul individual de muncă pe durată determinată poate înceta înainte de termen în cazurile prevăzute la art.82, 82^1, 85 şi 86.

Articolul 85 alin.(1), (3^1), (4) Codul muncii prevede că, 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. (3^1) Contractul individual de muncă poate fi desfăcut, prin acordul scris al părţilor, înainte de expirarea termenelor indicate la alin.(1), (2) şi (4^1). (4) 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.

În context, Colegiul reține că la data de 26.01.2023, reclamanta Stati Maria a depus o cerere pe numele administrației IMSP Spitalul Clinic Municipal Bălți, prin care a solicitat eliberarea sa din funcție de contabil-șef din data de 27 ianuarie 2023, invocînd starea de sănătate precară.

Drept urmare, prin ordinul IMSP Spitalul Clinic Municipal Bălți nr.24-p din 27.01.2023 a fost acceptată demisia a Mariei Stati, cu desfacerea contractului individual de muncă nr. 263/18 din 07.05.2018, la data de 27.01.2023, cu achitarea tuturor plăților salariale conform legislației în vigoare.

Argumentele apelantei precum că a depus cerere de demisie deoarece a fost amenințată și supusă unor presiuni și influențe negative din partea administrației IMSP Spitalul Clinic Municipal Bălți, inclusiv în legătură cu intentarea dosarului penal în privința ei, fiind impusă să depune cerere de demisie, nu pot fi reținute.

Apelanta/reclamanta, Stati Maria, nu a prezentat probe pertinente și concludente cu privire la pretinsele amenințări, presiuni și influențe din partea angajatorului, motiv din care aceste argumente sunt calificate de către instanța de judecată ca fiind pur declarative. Acest fapt nu a fost probat nici în prima instanță și nici în instanța de apel.

La fel, Colegiul civil consideră neîntemeiat argumentul apelantei că faptul că a fost influențată pentru a depune cerere de demisie îl confirmă prin cererea nr. 10.10/10 adresată Ministerului Sănătății, prin care administrația Spitalului Clinic Municipal Bălți, solicită dispunerea verificării necesității tratamentului de staționar (IMSP Spitalul raional Ocnița) în perioada 17.11.30.11.2022, precum și a celui de ambulator (IMSP CS Ocnița) în perioada 01.1220.12.2022 acordat Mariei Stati.

Ori, în activitatea de gestionare a unei instituții de nivelul IMSP Spitalul Clinic Bălți, este necesar de manifestat diligență și predictibilitatea în toate

ramurile şi direcţiile de activitate a ei, munca fiecărui salariat trebuie să genereze anumite rezultate precum şi să contribuie la buna desfăşurare a activităţii întregului colectiv, astfel că angajatorul este în drept să monitorizeze şi să se intereseze de activitatea salariatului în limitele legale.

Deoarece, din tabelele de evidenţă a timpului de lucru se atestă că Stati Maria a beneficiat de mai multe ori de concediu medical, şi anume: 03.10.2022-18.10.2022, 01.12.2022-20.12.2022, 03.01.2023-26.01.2023, angajatorul în vederea realizării sarcinii sale a solicitat Ministerului Sănătăţii informaţia relevantă despre aflarea salariatului său un timp îndelungat în concediu medical. Chestiunea dată nu poate fi apreciată ca o formă de presiune faţă de reclamantă, atît timp cît a fost justificată şi legală.

Prima instanţă corect a menţionat că, despre presupusele presiuni şi ameninţări din partea angajatorului, reclamanta avea dreptul să informeze instituţiile şi organele competente în soluţionarea acestor incidente, chiar imediat după depunerea cererii de demisie, fie după acceptarea demisiei sale.

Însă, la caz, careva plîngeri sau cereri de către Stati Maria nu au fost depuse, or, probe ce ar demonstra faptul dat reclamanta nu a prezentat.

Drept urmare, nu pot fi reţinute argumentele apelantei despre careva presiuni şi influenţă negativă din partea intimatului în vederea semnării cererii de demisie, aceste insinuări fiind declarative fără suport probatoriu şi nejustificate.

Mai mult, este de menţionat că, salariatul trebuie să dovedească în ce mod angajatorul a exercitat presiune asupra sa în scopul ca el să depună cerere de demisie.

Or, în corespundere cu prevederile art. 118 coroborat cu art. 121 Cod de procedură civilă, fiecare parte trebuie să dovedească circumstanţele pe care le invocă drept temei al pretenţiilor şi obiecţiilor sale dacă legea nu dispune altfel.

Colegiul va reţine concluzia instanţei de fond potrivit căreia, odată ce reclamanta nu a demonstrat prin probe veridice şi incontestabile că depunerea cererii de demisie din funcţia de contabil-şef a avut loc sub careva influenţe şi presiuni din partea angajatorului, nu s-a identificat temei plauzibil de anulare a cererii de demisie depusă de către Stati Maria la data de 26.01.2023, inclusiv şi a ordinului IMSP Spitalul Clinic Municipal Bălţi nr.24-p din 27.01.2023 prin care a fost acceptată cererea de demisie a acesteia semnată personal de reclamanta Stati Maria, după cum prevede art. 85 Codul muncii, care a servit temei legal de desfacerea contractului individual de muncă.

Respectiv, de către Spitalul Clinic Municipal Bălți în calitate de angajator a respectat procedura prevăzută de lege în cazul depunerii cererii de demisie de către salariat, ordinul fiind întocmit corect, legal, argumentat din punct de vedere juridic.

Sub un alt aspect, deoarece pretenţiile Mariei Stati cu privire la anularea cererii de demisie şi a ordinului emis pe marginea acestei cereri, au fost respinse, prin urmare şi pretenţia cu privire la restabilirea în funcţia deţinută anterior, la fel urmează a fi respinsă, fiind una subsecventă celor dintîi pretenţii.

În conformitate cu art. 90 alin. (1-3) 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.

(2) Repararea de către angajator a prejudiciului cauzat salariatului constă în: a) plata obligatorie a unei despăgubiri pentru întreaga perioadă de absenţă forţată de la muncă într-o mărime care nu va depăşi 12 salarii medii lunare ale salariatului în cazul transferului sau al eliberării nelegitime din serviciu;

b) compensarea cheltuielilor suplimentare legate de contestarea transferului sau a eliberării din serviciu (consultarea specialiştilor, cheltuielile de judecată etc.);

c) compensarea prejudiciului moral cauzat salariatului.

(3) Mărimea reparării prejudiciului moral se determină de către instanţa de judecată, ţinîndu-se cont de aprecierea dată acţiunilor angajatorului, dar nu poate fi mai mică decît un salariu mediu lunar al salariatului.

În conformitate cu art. 327 alin. (1) Codul muncii, partea contractului individual de muncă (angajatorul sau salariatul) care a cauzat, în legătură cu exercitarea obligaţiilor sale de muncă, un prejudiciu material şi/sau moral celeilalte părţi repară acest prejudiciu conform prevederilor prezentului cod şi altor acte normative, iar conform art. 329 alin. 1 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.

Potrivit art.330 alin. (1) Codul muncii, angajatorul este obligat să compenseze persoanei salariul pe care aceasta nu l-a primit, în toate cazurile privării ilegale de posibilitatea de a munci. Această obligaţie survine, în particular, în caz de: a) refuz neîntemeiat de angajare; b) eliberare ilegală din serviciu sau transfer ilegal la o altă muncă; c) staţionare a unităţii din vina

angajatorului, cu excepţia perioadei şomajului tehnic (art.80); e) reţinere a plăţii salariului; f) reţinere a tuturor plăţilor sau a unora din ele în caz de eliberare din serviciu; g) răspîndire, prin orice mijloace (de informare în masă, referinţe scrise etc.), a informaţiilor calomnioase despre salariat; h) neîndeplinire în termen a hotărîrii organului competent de jurisdicţie a muncii care a soluţionat un litigiu (conflict) avînd ca obiect privarea de posibilitatea de a munci.

Pornind de la normele citate supra şi reieşind din circumstanţele cauzei, odată ce procedura de demisie a reclamantei/apelantei a fost respectată şi ordinul de demisie s-a constatat a fi unul legal, perioada de după demisionare a acesteia nu constituie o absenţă forţată de la lucru ce ar fi imputată angajatorului.

În consecinţă la caz, angajatorul nu are obligaţia de plata despăgubirilor materiale calculate în mărime de 277 092,49 lei, inclusiv a prejudiciului moral pretins de către reclamantă în mărime de 50 000,00 lei, pretenţii ce urmează a fi respinse ca fiind pretenţii subsecvente celor dintîi, or, asemenea cerinţe îşi găsesc temeiul doar în cazul în care se constată eliberare ilegală din serviciu a salariatului, fapt neîntrunit în speţa dată.

Aşadar, Colegiul concluzionează că în circumstanţele prezentei spețe, a existat o justificare obiectivă şi rezonabilă în concedierea salariatei Stati Maria, şi anume cererea de demisie a acesteia, prin urmare nu se reţin temeiuri în admiterea pretenţiilor reclamantei/apelantei.

Astfel, Colegiul judiciar constată că prima instanţă a dat o apreciere obiectivă şi justă probelor administrate, a constatat şi elucidat pe deplin toate circumstanţele care au importanţă pentru soluţionarea pricinii şi corect a aplicat normele de drept material şi procedural, adoptînd o hotărîre întemeiată.

În consecinţă, completul decelează că apelanta nu a invocat nici un argument plauzibil în vederea justificării ilegalităţii hotărîrii instanţei de fond, iar argumentele inserate în apelul declarat evidenţiază simplul dezacord al apelantului cu soluţia dată de instanţa inferioară.

În acest sens, Completul judiciar reţine că, prin prisma jurisprudenţei CEDO, „...art. 6 paragraf. 1 al Convenţiei nu impune motivarea în detaliu a unei decizii prin care o instanţă de apel, întemeindu-se pe dispoziţii legale specifice, respinge apelul declarat împotriva hotărîrii pronunţate de o instanţă inferioară, ca fiind lipsită de şanse de succes (cauza *Rebait şi alţii contra Franţei*, Comisia Europeană a drepturilor Omului, 25 februarie 1995, nr. 26561/1995)”.

Avînd în vedere faptul că circumstanţele pricinii au fost constatate de către prima instanţă şi nu este necesară verificarea suplimentară a careva dovezi, Colegiul civil şi de contencios administrativ al Curţii de Apel Bălţi ajunge la concluzia de a respinge apelul declarat de avocatul Rodica Cojocar, în interesele lui Stati Maria şi de a menţine hotărîrea Judecătoriei Bălţi, sediul central din 02 noiembrie 2023.

În baza art.385 lit. a), art.390 CPC, Colegiul Civil

decide:

Se respinge apelul declarat de avocatul Rodica Cojocar, în interesele lui Stati Maria.

Se menţine hotărîrea Judecătoriei Bălţi, sediul central din 02 noiembrie 2023, adoptată în cadrul cauzei civile la cererea de chemare în judecată depusă de avocatul Rodica Cojocar, în interesele lui Stati Maria împotriva Spitalului Clinic Municipal Bălţi privind constatarea nulităţii cererii de demisie, anularea ordinului cu privire la demisie, restabilirea în funcţie, încasarea despăgubirii materiale şi prejudiciului moral.

Decizia este definitivă, dar poate fi atacată cu recurs la Curtea Supremă de Justiţie în termen de 2 luni, prin intermediul Curţii Supreme de Justiţie.

Preşedintele de şedinţă, judecător Adriana Garbuz

Judecătorii: Iulia Grosu

Andrian Ciobanu