Prima instanță: Judecătoria Chișinău (sediul Centru) Judecător: Igor Pulbere

Dosar nr. 2a-1731/25
2-24087019-02-2a-15052025

D E C I Z I E

3 martie 2026 **municipiul Chișinău**

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

Instanța compusă din:
Președintele ședinței, judecător Eleonora Badan-Melnic
judecători Svetlana Vîșcu și Roman Pascari
Grefier Ionela Muturniuc

examinând în ședință publică apelul declarat de avocatul Alexandru Rotari, în interesele IMSP „Institutul Oncologic", împotriva hotărârii Judecătoriei Chișinău (sediul Centru) din 25 noiembrie 2024, pronunțată în cauza civilă la cererea de chemare în judecată înaintată de Brega Diana către IMSP „Institutul Oncologic" privind anularea ordinului privind desfacerea contractului individual de muncă, restabilirea în funcție, achitarea plăților salariale pentru absența forțată de la muncă, repararea prejudiciului moral și compensarea cheltuielilor de judecată, -

A C O N S T A T A T:

ÎN FAPT

1. La 05 august 2024, Brega Diana a depus cerere de chemare în judecată către Instituţia Medico-Sanitară Publică Institutul Oncologic, prin care a solicitat anularea Ordinului nr. 226-p din 21 iunie 2024 privind desfacerea contractului individual de muncă, restabilirea în funcţia anterior deţinută, achitarea plăţilor salariale pentru absenţa forţată de la muncă şi repararea prejudiciului moral.

2. În motivarea cererii, reclamanta a arătat că activează în cadrul Instituţiei Medico-Sanitare Publice Institutul Oncologic începând cu anul 1998, ultima perioadă pînă la concediere deţinând funcţia de Şef Secţie Consultativă nr. 1, Centrul Consultativ Diagnostic şi medic oncolog, cabinet urologic. Prin Ordinul nr. 226-p din 21 iunie 2024 au fost desfăcute contractele individuale de muncă atât de bază cât şi prin cumul, în temeiul art. 86 alin. 1 lit. p) din Codul muncii - încălcarea gravă, chiar şi o singură dată, a obligaţiilor de muncă, în coroborare cu art. 211^1 lit. b) Codul muncii - acordarea serviciilor prin uzul funcţiei în schimbul unei remuneraţii, unui serviciu sau altor beneficii.

3. Brega Diana a invocat că ordinul de concediere este neîntemeiat, întrucât angajatorul a încălcat principiul prezumţiei nevinovăţiei, concediind-o fără a exista o hotărâre definitivă în cauza contravenţională intentată împotriva sa. Aceasta a subliniat că angajatorul nu putea să considere că ar fi comis o abatere disciplinară doar în baza faptului că există informaţia despre iniţierea unui proces contravenţional, şi că ar fi fost corect să aştepte o decizie finală a instanţei de judecată.

4. De asemenea, reclamanta a arătat că angajatorul nu a constatat în mod corespunzător existenţa abaterii disciplinare, nu a întocmit niciun act constatator care să documenteze pretinsa abatere, limitându-se strict la faptul că există o cauză contravenţională. Angajatorul nu a analizat informaţia, nu a oferit o apreciere juridică acţiunilor din punct de vedere al unei abateri disciplinare, dar s-a limitat doar la informaţia că există un dosar contravenţional şi că urmează a fi judecat.

5. Reclamanta a subliniat că înainte de aplicarea sancţiunii disciplinare, angajatorul nu i-a solicitat explicaţii scrise, aşa cum prevede imperativ art. 208 alin. (1) din Codul muncii. În opinia reclamantei, această omisiune constituie o încălcare gravă a procedurii disciplinare, care face ca sancţiunea aplicată să fie nelegală. Reclamanta consideră că dreptul la apărare i-a fost astfel grav afectat.

6. Un alt argument invocat de reclamantă priveşte depăşirea termenului de aplicare a sancţiunii disciplinare prevăzut de art. 209 alin. (1) din Codul muncii. Astfel, reclamanta susţine că angajatorul a primit informaţia de la Procuratura Anticorupţie la data de 25 aprilie 2024, iar ordinul de sancţionare a fost emis la data de 21 iunie 2024, adică la aproape două luni de la data la care a aflat despre pretinsa abatere, depăşind astfel termenul de o lună prevăzut de lege.

7. De asemenea, reclamanta a arătat că este membră de sindicat, iar angajatorul i-a încălcat dreptul la muncă prin concedierea fără consultarea prealabilă a opiniei organului sindical, încălcând astfel prevederile art. 87 alin. (1) din Codul muncii. Reclamanta susţine că referirea la această opinie nu este reflectată în ordinul de concediere, ceea ce demonstrează că procedura nu a fost respectată.

8. Reclamanta a mai menţionat un aspect important: anterior emiterii ordinului de concediere, angajatorul a emis ordinul nr. 181-ru din 14 mai 2024 prin care îi acorda concediu anual de odihnă pentru perioada 24 iunie 2024 - 19 iulie 2024. Aceasta consideră că emiterea ordinului de concediere cu doar trei zile înainte de începerea concediului aprobat anterior reflectă o contradicţie în conduita angajatorului şi arată reaua-credinţă a acestuia.

9. La 30 septembrie 2024, reprezentantul IMSP Institutul Oncologic a depus referinţă prin care a solicitat respingerea acţiunii ca neîntemeiată. Pârâtul a invocat că la începutul lunii aprilie 2024, administraţia a aflat despre pretinse acte de corupţie săvârşite de mai mulţi angajaţi, inclusiv de Brega Diana. La data de 05 aprilie 2024, pârâtul a expediat către Procuratura Anticorupţie adresarea nr. 02-07/389, prin care a solicitat informaţii mai detaliate referitoare la faptele săvârșite de către angajaţii săi aflaţi în vizorul organului de urmărire penală, calificarea juridică a acestor fapte, precum şi statutul procesual al acestora, printre care era menţionată şi reclamanta Brega Diana.

10. Potrivit informaţiei prezentate de Procuratura Anticorupţie prin scrisoarea nr. 4334 din 25 aprilie 2024, în conformitate cu art. 395 alin. (1) lit. c) din Codul contravenţional, la Judecătoria Chişinău, sediul Buiucani a fost expediat procesul contravenţional în privinţa contravenientei Brega Diana, învinuită de comiterea contravenţiei prevăzute la art. 315 alin. (1) Cod contravenţional - luarea de recompensă nelegitimă sau de folos material pentru prestarea unor servicii ce ţin de obligaţiile de serviciu.

11. Pârâtul a menţionat că la momentul întocmirii referinţei, la Judecătoria Chişinău, sediul Buiucani, se afla spre examinare cauza contravenţională în privinţa reclamantei (dosar nr. 4-24034882-12-4-29032024). Pârâtul a argumentat că, analizând informaţia furnizată şi actele existente, s-a constatat că reclamanta a încălcat grav obligaţiile de muncă prevăzute de art. 211^1 lit. b) Codul Muncii, care consideră încălcare gravă a obligaţiilor de muncă acordarea serviciilor prin uzul funcţiei în schimbul unei remuneraţii, unui serviciu sau altor beneficii.

12. Pârâtul a susţinut că acţiunile culpabile ale reclamantei au compromis imaginea lucrătorilor medicali în general şi imaginea instituţiei în special. În referinţă s-a invocat că reclamanta a încălcat prevederile Capitolului V din Codul deontologic al lucrătorului medical şi al farmacistului, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 192 din 24 martie 2017, pct. 48 lit. m) şi pct. 57 lit. e) din Regulamentul intern al IMSP IO, precum şi prevederile art. 9 alin. 2 lit. a), c) şi d) din Codul Muncii.

13. Referitor la argumentele procedurale invocate de reclamantă, pârâtul a menţionat că acestea sunt nefondate. Astfel, în privinţa principiului prezumţiei nevinovăţiei, pârâtul a arătat că vinovăţia reclamantei în speţă, în ceea ce priveşte săvârşirea faptei incriminate, este constatată prin procesul-verbal întocmit de agentul constatator, care este perfect valabil până la proba contrară. Pârâtul a precizat că Codul muncii nu prevede nicio normă care ar îndreptăţi angajatorul să concedieze un angajat, care a săvârşit o abatere disciplinară gravă, doar în cazul când obligatoriu există un act de dispoziţie judecătorească definitiv.

14. Cât priveşte lipsa explicaţiilor din partea reclamantei, pârâtul a susţinut că dreptul acesteia de a da declaraţii nu a fost încălcat. Pârâtul a argumentat că dreptul de a da declaraţii cu referire la abaterea disciplinară, care a constituit prin sine fapta contravenţională săvârşită de reclamantă, i-a fost asigurat acesteia de către agentul constatator din cadrul Procuraturii Anticorupţie care a documentat cazul întocmind procesul-verbal de constatare a contravenţiei. Pârâtul consideră că nu era cazul de a cheltui resursa administrativă (banul public) pentru convocarea unei comisii de disciplină şi constatarea unor circumstanţe deja constatate de organul de urmărire penală şi confirmate prin proces-verbal.

15. Referitor la consultarea organului sindical, pârâtul a arătat că afirmaţiile reclamantei sunt combătute prin extrasul din procesul-verbal nr. 9 din 26 iunie 2024 a şedinţei Comitetului Sindical al Organizaţiei Sindicale Primare a angajaţilor IMSP „Institutul Oncologic”, pe marginea solicitării administraţiei nr. 02-07/675 din 14 iunie 2024. Pârâtul a susţinut că opinia organului sindical în cazurile de constatare a abaterilor disciplinare este una cu titlu consultativ, iar în ipoteza în care această opinie nu corespunde cu poziţia angajatorului sau organul sindical se abţine de la exprimarea unei opinii, aceste circumstanţe nu pot influenţa decizia angajatorului

de concediere.

16. În ceea ce priveşte termenul de aplicare a sancţiunii disciplinare, pârâtul a invocat că art. 209 alin. (1) din Codul muncii foloseşte expresia „sancţiunea disciplinară se aplică, de regulă, imediat după constatarea abaterii disciplinare", ceea ce presupune că există şi excepţii de la regulă. Pârâtul a interpretat că angajatorul poate aplica sancţiunea disciplinară în orice moment în intervalul de 6 luni din ziua comiterii abaterii disciplinare, termenul de o lună fiind aplicabil doar în situaţia în care abaterea disciplinară este constatată direct de angajator.

17. Prin hotărârea Judecătoriei Chișinău, sediul Centru din 25 noiembrie 2024 a fost admisă cererea de chemare în judecată depusă de Brega Diana către Instituţia Medico - Sanitară Publică Institutul Oncologic privind anularea ordinului privind desfacerea contractului individual de muncă, restabilirea în funcţie, achitarea plăţilor salariale pentru absenţa forţată de la muncă, repararea prejudiciului moral şi compensarea cheltuielilor de judecată. S-a anulat Ordinul nr. 226-p din 21 iunie 2024 emis de Instituţia Medico-Sanitară Publică Institutul Oncologic cu privire la aplicarea sancţiunii disciplinare în privinţa Dianei Brega. S-a restabilit Brega Diana în funcţia anterior deţinută în cadrul Instituţiei Medico-Sanitare Publice Institutul Oncologic, Şef Secţie Consultativă nr. 1, Centrul Consultativ Diagnostic. S-a încasat din contul Instituţiei Medico-Sanitare Publice Institutul Oncologic în beneficiul Dianei Brega salariul pentru întreaga perioadă de absenţă forţată de la muncă începând cu 22 iunie 2024 - până la restabilirea în funcţie, dar nu mai mult de 12 salarii medii lunare ale salariatului, salariul mediu fiind stabilit în sumă de 63.067,32 (şaizeci si trei mii şaizeci şi şapte lei şi 32 bani). S-a încasat din contul Instituţiei Medico-Sanitare Publice Institutul Oncologic, în beneficiul Dianei Brega, prejudiciul moral în mărimea unui salariu mediu lunar al salariatului.

18. La 2 decembrie 2024 avocatul Alexandru Rotari, în interesele IMSP „Institutul Oncologic", a declarat apel prin care a solicitat admiterea cererii de apel. Casarea hotărârii primei instanţe - Judecătoria Chișinău, sediul Centru din 25 noiembrie 2024, cu emiterea unei noi hotărâri prin care să fie respinsă acţiunea integral. Încasarea din contul Dianei Brega, în beneficiul Instituţiei medico-sanitare Publice Institutul Oncologic, a sumei de 12.000 (doisprezece mii lei), cu titlu de asistenţă juridică achitată în instanţa de fond, 12.000 (doisprezece mii lei) cu titlu de asistenţă juridică achitată în instanţa de apel. Întoarcerea executării hotărârii prin dispunerea încasării din contul Dianei Brega în beneficiul Instituţiei medico-sanitare Publice Institutul Oncologic a sumei de 63.067,32 (şaizeci şi trei mii şaizeci şi şapte lei,32) lei achitate cu titlu de un salariu mediu lunar.

19. În susținerea apelului avocatul apelantului a invocat că potrivit informaţiei prezentate de către Procuratura Anticorupţie prin scrisoarea nr. 4334 din 25.04.2024, în conformitate cu art. 395 alin. (1) lit. c) Cod contravenţional, în adresa Judecătoriei Chişinău, sediul Buiucani, pentru examinare în fond, a fost expediat procesul contravenţional în privinţa contravenientei Brega Diana, învinuită de comiterea contravenţiei prevăzute la art. 315 alin. (1) Cod contravenţional - pretinderea, acceptarea sau primirea (luarea), personal sau prin mijlocitor, de către un salariat dintr-o întreprindere, instituţie sau organizaţie, de recompensă nelegitimă sau de folos material pentru îndeplinirea unor lucrări sau pentru prestarea unor servicii în sfera sistemului de

învăţământ, comerţului, alimentaţiei publice, transportului, deservirii sociale, comunale, medicale sau de altă natură, lucrări și servicii ce ţin de obligaţiile de serviciu ale acestui salariat, dacă fapta nu întruneşte elementele constitutive ale infracţiunii.

20. Din acelaşi răspuns al Procuraturii Anticorupţie nr. 4334 din 25.04.2024 menţionat supra, semnat de procurorul Vadim Prisacari, apelanta a mai aflat despre faptul că de organul de urmărire penală, în cadrul cauzei penale nr. 2023970151, se desfăşoară acţiuni de urmărire penală în privinţa mai multor angajaţi, printre care şi în privinţa intimantei Brega Diana, care are statut procesual de învinuită.

21. Analizând informaţia pusă la dispoziţie de organul de urmărire penală, raportând circumstanţele de fapt stabilite la normele Codului muncii şi alt cadru legal pertinent, apelanta a ajuns la concluzia că prin acţiunile compromiţătoare, constatate de organul de urmărire penală, reclamanta/intimată a încălcat grav Codul muncii, prevederile Capitolului V din Codul deontologic al lucrătorului medical şi al farmacistului, aprobat prin Hotărârea Guvernului Republicii Moldova nr. 192 din 24.03.2017, Regulamentul intern al pârâtei/apelante, aprobat prin Ordinul Directorului Instituţiei medico-sanitare publice Institutul oncologic nr. 99 din 23.03.2023, precum şi Regulamentul de organizare şi funcţionare a Instituţiei medico-sanitare publice Institutul Oncologic, aprobat prin Ordinul Ministerului Sănătăţii nr. 406 din 05.05.2023.

22. Cu referinţă la temeiul prevăzut la art. 386 (1) lit. c) CPC avocatul apelant menţionează că concluziile primei instanţe expuse în hotărâre, sunt în contradicţie cu circumstanţele cauzei, atâta timp cât acţiunile intimatei Brega Diana, în ceea ce priveşte săvârşirea faptei încriminate, au fost constatate prin ordonanţa privind pornirea procedurii contravenţionale din 27.03.2024, întocmită de agentul constatator, procuror în Procuratura Anticorupţie Vadim Prisacari, care este perfect valabilă până la proba contrară.

23. Raţionamentul instanţei conţinut la fila 8 aliniatul 2 al hotărârii precum că, aplicarea unei sancţiuni disciplinare grave, cum este concedierea, exclusiv pe baza existenţei unui proces contravenţional în curs, fără o hotărâre definitivă şi fără o cercetare disciplinară proprie, contravine principiului proporţionalităţii, care presupune un raport rezonabil între gravitatea faptei şi severitatea sancţiunii, este în contradicţie cu circumstanţele cauzei şi în opoziţia legii.

24. În acest sens, menţionează că Codul muncii prevede doar o singură situaţie când raporturile de muncă cu salariatul încetează fiind necesară existenţa unei hotărâri judecătoreşti definitive şi anume art. 82 lit. e) Codul Muncii, potrivit căruia contractul individual de muncă încetează în circumstanţe ce nu depind de voinţa părţilor în caz de aplicare a pedepsei penale salariatului, prin hotărâre a instanţei de judecată, care exclude posibilitatea de a continua munca la unitate - de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătoreşti.

25. La caz, pentru încetarea raporturilor de muncă cu intimata legislaţia muncii nu obligă angajatorul să deţină o hotărâre judecătorească definitivă în privinţa angajatului, ci doar să dispună de o constatare a faptei contravenţionale, stabilită prin hotărârea instanţei de judecată sau prin actul organului de competenţa căruia ţine aplicarea sancţiunilor contravenţionale.

26. În condiţiile speţei, acţiunile intimatei fac parte din categoria încălcărilor grave a obligaţiunilor de serviciu, menţionate în art. 211^1 Codul Muncii, acestea întrunind şi semnele

calificative ale contravenţiei prevăzute de art. 315 Cod Contravenţional.

27. Potrivit art. 401 Cod Contravenţional autoritatea competentă să constate contravenţia sus menţionată este Centrul Naţional Anticorupţie.

28. În acest sens, având în vedere lipsa competenţelor angajatorului de a constata atare abateri disciplinare, argumentul instanţei de fond, conţinut la fila 6 alin. 3 al hotărârii contestate precum că angajatorul are obligaţia de a constata și a documenta abaterea disciplinara prin probe concludente, stabilind cu certitudine existenţa faptei imputate, circumstanţele săvârşirii şi vinovăţia salariatului, devine iluzoriu şi contrar legislaţiei.

29. Reieşind din raţionamentele expuse supra, în cazurile ce presupun manifestări de corupţie, rolul angajatorului se reduce strict doar la acţiuni de dezvăluire a acestora, iar rolul constatării revenindu-i organului constatator - Centrul Naţional Anticorupţie.

30. Ilegalitatea acţiunilor săvârşite de către intimată şi constatate de CNA s-a dovedit şi în instanţa de judecată, care prin Hotărârea Judecătoriei Chişinău, sediul Buiucani din 18.02.2025 (dosar nr. 4-788/2024) a recunoscut-o culpabilă în comiterea contravenţiilor prevăzute de art. 315 (1) Cod contravenţional (Anexa 1).

31. La fel, este neîntemeiat şi argumentul instanţei de fond, vizând obligaţia angajatorului de a organiza o anchetă de serviciu, care implică şi solicitarea de explicaţii de la angajat.

32. Respectivul argument al instanţei de judecată îl consideră suficient pentru a ajunge la concluzia despre ilegalitatea ordinului contestat de către intimată şi anularea acestuia.

33. Avocatul apelant nu acceptă acest argument, considerându-l nefondat, dat fiind faptul că în conformitate cu prevederile art. 208 (2) Codul muncii, în funcţie de gravitatea faptei comise de salariat, angajatorul este în drept să organizeze şi o anchetă de serviciu, a cărei durată nu poate depăşi o lună.

34. Neorganizarea de către angajator a anchetei de serviciu, în vederea constatării faptelor de corupţie (prerogativă exclusivă a CNA), nu poate compromite legalitatea ordinului de sancţionare atâta timp, cât organizarea anchetei de serviciu este un drept şi nu o obligaţie a angajatorului.

35. În speţă, vinovăţia intimatei în comiterea celor incriminate a fost pe deplin demonstrată în instanţa de judecată, prin mijloace de probă acumulate de către agentul constatator, reieşind din atribuţiile şi competenţele acestuia - probe care nicidecum nu puteau fi acumulate de angajator în mod legal (Procesul-verbal de constatare a infracţiunii din 04 aprilie 2023; Raport de analiză operaţională nr. 20230072 din 07 aprilie 2023; Procesul-verbal privind consemnarea măsurii speciale de investigaţii - cercetarea domiciliului şi/sau instalarea în el a aparatelor ce asigură supravegherea şi înregistrarea audio şi video, a celor de fotografiat şi de filmat, în biroul de serviciu cu nr. 2l6; Proces- verbal de ridicare din 13 octombrie 2023 etc.).

36. La caz, instanţa de fond în mod inexplicabil a redus la zero rolul organului de constatare, împuternicit în numele legii şi în limitele competenţei sale, să efectueze măsuri speciale de investigaţii în cadrul procesului penal.

37. Mai mult, instanţa de fond a atribuit în mod ilegal angajatorului aceste prerogative de a constata și a documenta abaterea disciplinară (manifestări de corupţie) prin probe concludente,

sancţionând apelanta cu anularea ordinului de concediere pentru neîndeplinirea acestor obligaţii.

38. Astfel, în opinia avocatului apelant, în cazul în care comiterea faptei a fost constatată într-o procedură contravenţională, angajatorul fiind lipsit de pârghii legale de a constata manifestări de corupţie, procedura disciplinară, în sensul organizării anchetei de serviciu de către apelantă cu solicitarea de explicaţii scrise, ar fi una inutilă şi inoportună.

39. Suplimentar, este relevant că în speţă, dreptul de a da explicaţii cu referire la abaterea disciplinară (care de fapt a constituit prin sine fapta contravenţională săvârşită de intimată) i-a fost asigurat intimatei de către agentul constatator, procuror din cadrul Procuraturii Anticorupţie care a documentat cazul şi a întocmit ordonanţa privind pornirea procedurii contravenţionale din 27.03.2024, precum şi de către instanţa de judecată.

40. Prin urmare, odată ce la caz acest drept i-a fost asigurat intimatei/salariat, apelanta/angajator nu era obligată să ceară o explicaţie scrisă privind fapta comisă (manifestări de corupţie), constatarea căreia nici nu intra în aria sa de competenţă.

41. Concluziile eronate ale instanţei menţionate supra, care sunt în contradicţie cu circumstanţele cauzei, sunt un rezultat al interpretării eronate al legii.

42. Astfel, instanţa de fond invocă că apelanta/angajator a depăşit cu aproape o lună termenul legal imperativ de aplicare a sancţiunii disciplinare, prevăzut la art. 209 Codul muncii (fila 7 alin. 2 a hotărârii contestate). Respectiva concluzie, asemenea celor precedente, la fel nu este una plauzibilă şi consistentă în circumstanţele de fapt în coroborare cu circumstanţele de drept aplicabile în speţă.

43. Atrage atenţia instanţei de apel asupra faptului că, de regulă imediat după constatare, dar nu mai târziu de o lună după constatarea abaterii disciplinare, se aplică sancţiunea în cazul în care abaterea este constatată de angajator în cadrul unei proceduri disciplinare.

44. Este important de a menţiona faptul că legiuitorul în art. 209 Codul Muncii delimitează 2 situaţii privind termenele de aplicare a sancţiunilor disciplinare şi anume:

- Situaţia când abaterea disciplinară este constatată de către angajator;
- Situaţia când abaterea disciplinară este constatată de către un organ competent.

45. Anume din aceste considerente, legiuitorul în primul caz condiţionează termenul aplicării sancţiunii disciplinare de momentul constatării abaterii şi oferă un termen care nu poate depăşi 1 lună.

46. Acest raţionament lesne se deduce din conţinutul art. 208 alin. (2) Codul muncii, potrivit căruia în funcţie de gravitatea faptei comise de salariat, angajatorul este în drept să organizeze şi o anchetă de serviciu, a cărei durată nu poate depăşi o lună în cadrul anchetei, salariatul are dreptul să-şi explice atitudinea şi să prezinte persoanei abilitate cu efectuarca anchetei toate probele şi justificările pe care le consideră necesare.

47. În al doilea caz, când abaterea disciplinară este constatată de către un organ competent, legiuitorul condiţionează termenul aplicării sancţiunii disciplinare nu de momentul constatării abaterii, ci de momentul comiterii abaterii disciplinare, oferind angajatorului un interval de 6 luni sau, după caz, 2 ani, în care nu se include durata desfăşurării procedurii penale.

48. Interpretarea eronată a prevederilor art. 209 Codul muncii, susţinută de

reclamanta/intimată cu scopul inducerii în eroare a instanţei şi-a produs efectul scontat, instanţa de fond preluând aceste argumente în concluziile sale, care se dovedesc a fi în contradicţie cu circumstanţele cauzei.

49. În această situaţie, angajatorul nu este legat de termenul de 1 lună prevăzut la art. 209 alin. (1) Codul Muncii, concluzie vădit eronată la care a ajuns instanţa de fond.

50. În speţă, apelanta s-a încadrat perfect în termenul de 6 luni de aplicare a sancţiunii disciplinare (în care nu se include durata desfăşurării procedurii penale) din momentul comiterii, constatate de către un alt organ, reieşind din următoarele circumstanţe de fapt:

51. Din conţinutul ordonanţei procurorului în Procuratura Anticorupţie Vadim Prisacari din 27.03.2024 anexată la materialele cauzei, se constată că urmărirea penală a fost pornită la 05.04.2023, iar fapta a fost comisă de către intimată la data 14.04.2023.

52. Vinovăţia intimatei în comiterea celor incriminate a fost pe deplin demonstrată în instanţa de judecată, prin mijloace de probă acumulate de către agentul constatator, reieşind din atribuţiile şi competenţele acestuia - probe care nicidecum nu puteau fi acumulate de angajator în mod legal.

53. La fel, în conţinutul ordonanţei procurorului în Procuratura Anticorupţie Vadim Prisacari din 27.03.2024 se menţionează că la data de 25.03.2024 a fost încetată urmărirea penală în partea a 3 episoade în cauza penală nr. 2023970151, în privinţa cet. Brega Diana, din motiv că faptă constituie o contravenţie.

54. Respectiv, data de 25.03.2024 constituie data în care agentul constatator, procurorul a constatat săvârşirea contravenţiei de către intimată.

55. Astfel, durata desfăşurării procedurii penale care, la caz, constituie 11 luni şi 20 zile (05.04.2023-25.03.2024) şi nu se include în termenul de 6 luni calculat din ziua comiterii abaterii disciplinare, în care angajatorul are dreptul să aplice sancţiunea disciplinară.

56. Reieşind din raţionamentele menţionate, în circumstanţele respectării de către instanţa de judecată a prevederilor art. 209 alin. (2) Codul Muncii, aceasta avea să constate faptul încadrării perfecte a apelantei în termenul de 6 luni, în care poate fi aplicată sancţiunea disciplinara.

57. De altfel, dacă în perioada de timp scursă de la data săvârşirii contravenţiei – 14 aprilie 2023 până la data aplicării sancţiunii disciplinare – 21 iunie 2024 (perioadă ce constituie 14 luni 7 zile) nu se include perioada de timp în care s-a desfăşurat urmărirea penală – 5 aprilie 2023 până la 25 martie 2024 (perioadă ce constituie 11 luni 20 zile), observă diferenţa de 2 luni şi 17 zile.

58. Această durată de timp de 2 luni şi 17 zile se încadrează în cele 6 luni, prevăzute de lege pentru aplicarea sancţiunii disciplinare.

59. O altă concluzie expusă de intanța de fond în fila 7 a hotărârii, este pretinsa angajare de către angajator a punctului de vedere a Comitetului sindical la concediere - concluzie eronată şi contradictorie cu circumstanţele cauzei, în cazul în care apelanta a notificat Comitetul sindical anterior emiterii ordinului de concedierii, prin scrisoarea nr. 02-75/675 conţinută la materialele cauzei.

60. În aceiaşi ordine de idei, lipsa unui răspuns al Comitetului sindical până la emiterea

ordinului de concediere nu presupune nici neglijare de către angajator a punctului de vedere a Comitetului sindical şi nici vicierea procedurii de concediere, la fel cum nu poate servi nici temei pentru anularea ordinului în speţă.

61. În susţinerea acestor raţionamente, vine şi Hotărârea Curţii Constituţionale nr. 34 din 08.12.2017 privind excepţia de neconstituţionalitate a articolului 87 alin. (1) din Codul Muncii nr. 154-XV din 28 martie 2003, care dă apreciere acestui subiect şi anume: Pct.70 din HCC - Curtea consideră că protecţia salariaţilor nu poate fi asigurată prin neglijarea totală a intereselor angajatorului, care, în limitele stabilite de lege, trebuie să dispună de o anumită autonomie în organizarea şi funcţionarea propriei instituţii.

62. De asemenea pct. 59, 60, 61 HCC, în acelaşi sens, Curtea subliniază că şi Convenţia Organizaţiei Internaţionale a Muncii nr.158 din 22 iunie 1982 cu privire la încetarea raporturilor de muncă din iniţiativa patronului stabileşte doar obligaţia angajatorului de a notifica şi, respectiv, de a consulta reprezentanţii salariaţilor în cazul concedierii salariaţilor.

63. Astfel, art. 13 din Convenţie prevede că patronul este obligat să informeze reprezentanţii salariaţilor despre situaţia creată, precum şi posibilitatea să fie consultaţi cu privire la măsurile necesare în vederea evitării sau minimalizării încetării raporturilor de muncă sau găsirea unor posibilităţi alternative de angajare.

64. Curtea remarcă că scopul unei astfel de consultări a organului sindical este de a asigura respectarea drepturilor salariatului la această etapă.

65. Reieşind din cele menţionate, este de reţinut că apelanta în calitatea sa de angajator a respectat această rigoare.

66. O altă carenţă esenţială a hotărârii contestate, care nu poate fi trecută cu vederea şi care confirmă în mod suplimentar caracterul nefondat al concluziilor expuse, este calculul greşit al unui salariul mediu, efectuat de către instanţa de fond.

67. Prin hotărârea contestată instanţa a dispus, fără vreo careva motivaţie, încasarea din contul apelantei a sumei de 63.067, 32 MDL, sumă care nu corespunde realităţii, deoarece salariu mediu al intimatei constituie suma de 29.830,52 MDL, fapt confirmat prin certificatul nr. 11 din 28.11.2024.

68. Această carenţă se datorează faptului că instanţa încălcând normele de procedură a examinat superficial materialele cauzei şi nu a pus în discuţie suma constatată pripit de instanţă, fapt care a pus apelanta în situaţie defavorabilă de a achita nejustificat o sumă incorectă.

69. Ca temei suplimentar de casare avocatul apelant menţionează că în speţă, hotărârea contestată este marcată şi prin încălcarea de către instanţa de fond a normelor de drept procedural la examinarea cauzei (art. 388 (2) CPC). Această încălcare rezidă în faptul că instanţa, prin derogare de la prevederile art. 194 (2) CPC, după cum se observă din raţionamentele menționate supra nu a asigurat o cercetare exhaustivă şi mult aspectuală a circumstanţelor de fapt ale pricinii invocate în prezenta cerere de apel, precum şi a probatoriului anexat la materialele cauzei, ceea ce la rândul său a condiţionat nerespectarea de către instanţa de judecată a art. 6 CEDO - dreptul la un proces echitabil, manifestată prin faptul că raționamentele instanţei nu sunt motivate.

70. În ședința de judecată a instanței de apel, reprezentantul apelantului, avocatul Alexandru

Rotari, a susținut integral apelul depus și consideră că instanța de fond nu a apreciat și stabilit corect toate circumstanțele cauzei, aplicând eronat prevederile legislației în vigoare. Din considerentele enunțate mai sus, precum și cele expuse în cererea de apel solicită admiterea acestuia, casarea hotărârii instanței de fond cu admiterea solicitărilor formulate în cererea de apel. Sunt motive suficiente pentru a fi casată hotărârea instanței de fond. La baza eliberării din funcție a intimatei au stat prevederile art. 86 alin. (1) din Codul Muncii.

71. Reprezentantul intimatei, avocatul Ciofu Vitalie a solicitat respingerea cererii de apel declarată și consideră că instanța de fond a apreciat și stabilit corect toate circumstanțele cauzei, aplicând corect prevederile legislației în vigoare. Solicită respingerea cererii de apel și menținerea hotărârii instanței de fond fără modificări. Institutul Oncologic cu încălcarea prevederilor Codului Muncii nu a demarat nici o anchetă internă, nu a solicitat nici o explicație de la intimată. Cu toate acestea, Institutul Oncologic s-a condus doar de scrisoarea Procuraturii Anticorupție, prin care s-a menționat că în privința ei a fost transmisă în judecată cauza contravențională, însă dumneaei dispune de prezumția de nevinovăție. În anexă la cererea de apel s-a prezentat hotărârea Judecătoriei Buiucani prin care doamna Brega a fost eliberată de răspundere contravențională în legătură cu expirarea termenului de prescripție. Menționează că absolut corect instanța de fond a apreciat și stabilit toate circumstanțele cauzei.

72. Intimata Brega Diana a susțin opinia avocatului.

LEGISLAȚIA RELEVATĂ

73. În conformitate cu art. 385 lit. c) din Codul de procedură civilă, instanța de apel, după ce judecă apelul, este în drept să admită apelul și să caseze integral sau parțial hotărârea primei instanțe, emițând o nouă hotărâre.

74. În temeiul prevederilor art. 373 alin. (1) Codul de procedură civilă, instanţa de apel verifică, în limitele cererii de apel, ale referinţelor şi obiecţiilor înaintate, legalitatea şi temeinicia hotărârii atacate în ceea ce priveşte constatarea circumstanţelor de fapt şi aplicarea legii în primă instanţă.

75. În conformitate cu art. 386 alin. (1) lit. a), c) și d) din Codul de procedură civilă, hotărârea primei instanțe se casează sau se modifică de instanța de apel dacă circumstanțele importante pentru soluționarea pricinii nu au fost constatate și elucidate pe deplin; concluziile primei instanțe, expuse în hotărâre, sunt în contradicție cu circumstanțele pricinii; normele de drept material sau normele de drept procedural au fost încălcate sau aplicate eronat.

76. Art. 208 alin. (1), din Codul muncii, pînă la aplicarea sancţiunii disciplinare, angajatorul este obligat să ceară în scris salariatului o explicaţie scrisă privind fapta comisă. Explicaţia privind fapta comisă poate fi prezentată de către salariat în termen de 5 zile lucrătoare de la data solicitării. Refuzul de a prezenta explicaţia cerută se consemnează într-un proces-verbal semnat de un reprezentant al angajatorului şi un reprezentant al salariaţilor.(2) În funcţie de gravitatea faptei comise de salariat, angajatorul este în drept să organizeze şi o anchetă de serviciu, a cărei durată nu poate depăşi o lună. În cadrul anchetei, salariatul are dreptul să-şi explice atitudinea şi

să prezinte persoanei abilitate cu efectuarea anchetei toate probele şi justificările pe care le consideră necesare.

77. Art. 209 alin. (1) din Codul muncii, sancţiunea disciplinară se aplică, de regulă, imediat după constatarea abaterii disciplinare, dar nu mai tîrziu de o lună din ziua constatării ei, fără a lua în calcul timpul aflării salariatului în concediul anual de odihnă, în concediul de studii sau în concediul medical. (2) Sancţiunea disciplinară nu poate fi aplicată după expirarea a 6 luni din ziua comiterii abaterii disciplinare, iar în urma reviziei sau a controlului activităţii economico-financiare – după expirarea a 2 ani de la data comiterii. În termenele indicate nu se include durata desfăşurării procedurii penale.

78. Art. 86 alin. (1), lit. p) Codul muncii, concedierea – desfacerea din iniţiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum şi a celui pe durată determinată – se admite în cazul încălcării grave, chiar şi o singură dată, a obligaţiilor de muncă.

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

80. Art. 211^1 lit. b) Codul muncii, se consideră încălcare gravă a obligaţiilor de muncă acordarea serviciilor prin uzul funcţiei în schimbul unei remuneraţii, unui serviciu sau altor beneficii.

81. Art. 315 alin. (1) Cod contravenţional, pretinderea, acceptarea sau primirea (luarea), personal sau prin mijlocitor, de către un salariat dintr-o întreprindere, instituţie sau organizaţie, de recompensă nelegitimă sau de folos material pentru îndeplinirea unor lucrări sau pentru prestarea unor servicii în sfera sistemului de învăţământ, comerţului, alimentaţiei publice, transportului, deservirii sociale, comunale, medicale sau de altă natură, lucrări şi servicii ce ţin de obligaţiile de serviciu ale acestui salariat, dacă fapta nu întruneşte elementele constitutive ale infracţiunii, se sancţionează cu amendă de la 60 la 300 de unităţi convenţionale cu sau fără privarea de dreptul de a desfăşura o anumită activitate sau de a deţine anumite funcţii pe un termen de la 3 luni la un an.

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

83. Art. 6 CEDO, instanței judecătorești îi este atribuită obligația de a efectua o examinare efectivă a motivelor, argumentelor și probelor părților, cu excepția cazului în care se apreciază relevanța acestora și fără a fi înțeleasă ca implicând un răspuns detaliat pentru fiecare argument (Van de Hurk vs Țările de Jos). Din interpretarea art. 6 al CEDO, se reține că pronunțarea de către instanțele judecătorești a unor hotărâri motivate constituie una dintre garanțiile dreptului fundamental la un proces echitabil și acesta presupune obligațiunea instanței judecătorești de a se expune în hotărârile contestate asupra tuturor cerințelor acțiunii, precum și argumentelor invocate de către părți întru, respectiv, admiterea sau respingerea acestora.

MOTIVAREA INSTANȚEI

84. Verificând legalitatea și temeinicia hotărârii atacate, prin prisma materialelor din dosar și în raport cu argumentele indicate în cererea de apel, Colegiul civil consideră necesar de a admite apelul declarat de avocatul Alexandru Rotari, în interesele IMSP „Institutul Oncologic", a casa parțial hotărârea Judecătoriei Chișinău, sediul Centru din 20 noiembrie 2024, în partea încasării salariului mediu lunar pentru perioada de absență forțată de la muncă și în această parte a emite o nouă hotărâre, potrivit modului stabilit pentru prima instanță, din următoarele considerente.

85. În esență, după cum rezultă din circumstanțele cauzei, Brega Diana a activat în cadrul IMSP Institutul Oncologic din anul 1998, ocupând funcţia de Şef Secţie Consultativă nr. 1, Centrul Consultativ Diagnostic şi funcţia de medic oncolog.

86. La 21 iunie 2024, directorul IMSP Institutul Oncologic a emis Ordinul nr. 226-p prin care a dispus desfacerea contractului individual de muncă cu reclamanta, în temeiul art. 86 alin. 1 lit. p) şi art. 211^1 lit. b) Codul muncii. Temeiul concedierii l-a constituit informaţia prezentată de Procuratura Anticorupţie prin scrisoarea nr. 4334 din 25 aprilie 2024, potrivit căreia pe rolul Judecătoriei Chişinău, sediul Buiucani se află în examinare cauza contravenţională în privinţa reclamantei pentru comiterea contravenţiei prevăzute la art. 315 alin. (1) Cod contravenţional.

87. Nefiind de acord cu ordinul de concediere intimata Brega Diana s-a adresat cu cerere de chemare în judecată împotriva IMSP „Institutul Oncologic" solicitând anularea Ordinului nr. 226-p din 21 iunie 2024 privind desfacerea contractului individual de muncă, restabilirea în funcţia anterior deţinută, achitarea plăţilor salariale pentru absenţa forţată de la muncă şi repararea prejudiciului moral.

88. Fiind învestită cu soluționarea cauzei în fond, prin hotărârea din 25 noiembrie 2024 Judecătoria Chișinău, sediul Centru a admis cererea de chemare în judecată depusă de Brega Diana către Instituţia Medico - Sanitară Publică Institutul Oncologic privind anularea ordinului privind desfacerea contractului individual de muncă, restabilirea în funcţie, achitarea plăţilor salariale pentru absenţa forţată de la muncă, repararea prejudiciului moral şi compensarea cheltuielilor de judecată. S-a anulat Ordinul nr. 226-p din 21 iunie 2024 emis de Instituţia Medico-Sanitară Publică Institutul Oncologic cu privire la aplicarea sancţiunii disciplinare în privinţa Dianei Brega. S-a restabilit Brega Diana, născută la 08 septembrie 1972, cod personal 0970707544207, în funcţia anterior deţinută în cadrul Instituţiei Medico-Sanitare Publice Institutul Oncologic, Şef Secţie Consultativă nr. 1, Centrul Consultativ Diagnostic. S-a încasat din contul Instituţiei Medico-Sanitare Publice Institutul Oncologic, cod fiscal 1003600151023, cu sediul în mun. Chişinău, str. Nicolae Testemiţanu nr. 30, în beneficiul Dianei Brega, născută la 08 septembrie 1972, cod personal 0970707544207, domiciliat în mun. Chişinău, str. Speranţei nr. 21, salariul pentru întreaga perioadă de absenţă forţată de la muncă începând cu 22 iunie 2024 - până la restabilirea în funcţie, dar nu mai mult de 12 salarii medii lunare ale salariatului, salariul mediu fiind stabilit în sumă de 63 067,32 (şaizeci si trei mii şaizeci şi şapte lei şi 32 bani). S-a încasat din contul Instituţiei Medico-Sanitare Publice Institutul Oncologic, în beneficiul Dianei Brega, prejudiciul moral în mărimea unui salariu mediu lunar al salariatului.

89. Nefiind de acord cu soluția primei instanțe, avocatul Alexandru Rotari, în interesele IMSP „Institutul Oncologic", a contestat cu apel hotărârea primei instanțe și a solicitat casarea

hotărârii Judecătoriei Chişinău, sediul Centru din 25 noiembrie 2024, cu emiterea unei noi hotărâri prin care să fie respinsă acţiunea integral. Încasarea din contul Dianei Brega, în beneficiul Instituţiei medico-sanitare Publice Institutul Oncologic, a sumei de 12.000 (doisprezece mii lei), cu titlu de asistenţă juridică achitată în instanţa de fond, 12.000 (doisprezece mii lei) cu titlu de asistenţă juridică achitată în instanţa de apel. Întoarcerea executării hotărârii prin dispunerea încasării din contul Dianei Brega în beneficiul Instituţiei medico-sanitare Publice Institutul Oncologic a sumei de 63.067,32 (şaizeci şi trei mii şaizeci şi şapte lei,32) lei achitate cu titlu de un salariu mediu lunar.

90. Din lucrările cauzei rezultă că instanța de fond a aplicat prevederile art. 208 alin. (1) din Codul muncii și a reținut că angajatorul IMSP „Institutul Oncologic" nu a solicitat explicaţii scrise de la salariata Brega Diana înainte de aplicarea sancţiunii disciplinare, omisiune care rezultă și din argumentele formulate în apel, prin care apelantul susține că solicitarea explicațiilor scrise nu era necesară în vederea constatării faptelor de corupţie (prerogativă exclusivă a CNA). Acest argument nu poate fi reținut de Colegiu, întrucât apărarea exercitată în cadrul procedurii contravenţionale nu poate substitui dreptul salariatului de a fi ascultat în procedura disciplinară, cu atât mai mult cu cât concedierea reprezintă cea mai severă sancţiune disciplinară.

91. Colegiul reține că obligația prevăzută de art. 208 alin. (1) din Codul muncii, privind solicitarea explicațiilor scrise ale salariatului înainte de aplicarea sancțiunii disciplinare, constituie o garanție procedurală imperativă a dreptului la apărare în cadrul raportului juridic de muncă. Respectarea acestei obligații nu este lăsată la aprecierea angajatorului și nu poate fi înlăturată prin invocarea particularităților faptei imputate ori a existenței unor proceduri desfășurate de alte autorități.

92. Procedura disciplinară reglementată de Codul muncii are un obiect juridic și o finalitate distincte de procedura contravențională. Dacă în cadrul procedurii contravenționale se examinează existența răspunderii contravenționale a persoanei, în cadrul procedurii disciplinare angajatorul este obligat să stabilească dacă sunt întrunite condițiile răspunderii disciplinare și dacă aplicarea sancțiunii disciplinare este justificată în raport cu obligațiile de muncă ale salariatului.

93. Din aceste considerente, faptul că salariatul a oferit explicații în fața agentului constatator sau a altor organe competente nu echivalează cu exercitarea dreptului conferit de art. 208 alin. (1) din Codul muncii și nu exonerează angajatorul de obligația de a solicita explicații scrise în cadrul procedurii disciplinare proprii.

94. Prin urmare, Colegiul nu poate reține argumentul apelantului potrivit căruia solicitarea explicațiilor scrise ar fi fost inutilă sau formală, deoarece constatarea faptelor era de competența organelor anticorupție. Chiar și în ipoteza existenței unor materiale întocmite de autoritățile competente, angajatorul era obligat să respecte integral procedura disciplinară prevăzută de Codul muncii.

95. Totodată, Colegiul reiterează că sancţiunea disciplinară, potrivit art. 209 alin. (1) din Codul muncii, se aplică, de regulă, imediat după constatarea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de o lună din ziua constatării ei. Astfel, nu poate fi reținută interpretarea avocatului apelant

care face trimitere la prevederile art. 209 al. (2) Codul muncii, or, acestea nu sunt relevante speței, pe motiv că angajatorul a primit informaţia despre presupusa abatere la 25 aprilie 2024, iar ordinul de concediere a fost emis la 21 iunie 2024, depăşind astfel cu aproape o lună termenul legal imperativ.

96. Colegiul nu poate reținute interpretarea propusă de apelant, potrivit căreia în prezenta cauză ar fi aplicabil exclusiv termenul prevăzut de art. 209 alin. (2) din Codul muncii. Dispozițiile alin. (1) și alin. (2) reglementează aspecte juridice distincte și se aplică în mod cumulativ, iar nu alternativ.

97. Astfel, alin. (1) stabilește termenul în care sancțiunea disciplinară trebuie aplicată după constatarea abaterii disciplinare, în timp ce alin. (2) instituie termenul maxim în interiorul căruia sancțiunea disciplinară mai poate fi aplicată raportat la data comiterii faptei. Împrejurarea că termenul maxim de șase luni nu era depășit nu înlătură obligația angajatorului de a respecta termenul prevăzut de alin. (1), odată ce abaterea disciplinară a fost considerată constatată.

98. Colegiul reține că termenul prevăzut de art. 209 alin. (1) din Codul muncii începe să curgă din momentul în care angajatorul ia cunoștință, în mod oficial, despre faptele pe care le apreciază drept abatere disciplinară și care îi permit declanșarea procedurii disciplinare. În speță, această împrejurare s-a produs cel târziu la data recepționării scrisorii Procuraturii Anticorupție nr. 4334 din 25 aprilie 2024, dată de la care angajatorul dispunea de informațiile necesare pentru exercitarea atribuțiilor sale disciplinare.

99. În aceiași ordine de idei, Colegiul va respinge argumentele avocatului apelant care susține că lipsa unui răspuns al Comitetului sindical până la emiterea Ordinului de concediere nu presupune nici neglijare de către angajator a punctului de vedere a Comitetului sindical şi nici vicierea procedurii de concediere, le fel, cum nu poate servi nici temei pentru anularea ordinului în speţă, or, prevederile art. 87 alin. (1) din Codul muncii impune angajatorului obligaţia de a solicita „în prealabil” opinia consultativă a organului sindical la concedierea salariaţilor membri de sindicat.

100. Astfel, instanța de fond întemeiat a reținut că ordinul de concediere a fost emis la 21 iunie 2024, în timp ce răspunsul Comitetului Sindical a fost comunicat abia la 26 iunie 2024. Această succesiune a evenimentelor indică faptul că decizia de concediere a fost luată înainte de finalizarea procedurii de consultare. Deşi opinia organului sindical are caracter consultativ, procedura în sine trebuie să fie efectivă, nu formală, iar emiterea ordinului înainte de primirea răspunsului demonstrează lipsa unei intenţii reale din partea angajatorului de a lua în considerare punctul de vedere al reprezentanţilor salariaţilor.

101. Solicitarea prealabilă a opiniei consultative a organului sindical reprezintă o etapă obligatorie a procedurii concedierii salariatului membru de sindicat. Caracterul consultativ al opiniei nu exonerează angajatorul de obligația de a finaliza această procedură înainte de emiterea ordinului de concediere.

102. Emiterea ordinului de concediere anterior primirii opiniei organului sindical demonstrează că această consultare nu a fost efectiv realizată înainte de adoptarea deciziei, fiind lipsită de finalitatea urmărită de legiuitor și reducând procedura legală la un caracter pur formal.

103. În aceste condiții, împrejurarea că organul sindical a comunicat ulterior opinia sa nu poate acoperi nerespectarea procedurii prevăzute de art. 87 alin. (1) din Codul muncii, deoarece legalitatea măsurii concedierii se apreciază prin raportare la circumstanțele existente la data emiterii ordinului contestat.

104. Distinct de cele reținute supra, Colegiul reține temeinicia apelului în partea calculului greşit al unui salariul mediu, efectuat de către instanţa de fond și anume încasarea din contul apelantului a sumei de 63.067,32 MDL, deoarece anexa nr.1 la Hotărîrea Guvernului nr. 426 din 26 aprilie 2004 prevede modul de calculare a salariului mediu, și anume stabilește în mod expres metodologia de calculare a salariului mediu în toate cazurile în care salariatului i se garantează menținerea salariului mediu, inclusiv pentru perioada de absență forțată de la muncă în cazul concedierii nelegale.

105. Totodată, Colegiul constată că argumentele apelantului referitoare la cuantumul salariului mediu sunt întemeiate, întrucât hotărârea primei instanțe nu conține elementele necesare verificării modului în care a fost determinată suma acordată cu titlu de despăgubire pentru perioada absenței forțate de la muncă.

106. Potrivit dispozițiilor actului normativ menționat, despăgubirea pentru perioada absenței forțate de la muncă trebuie determinată prin aplicarea salariului mediu calculat conform regulilor prevăzute de Anexa nr. 1, dar nu printr-o metodă arbitrară sau diferită de cea stabilită de lege. Hotărârea Guvernului prevede expres că salariul mediu se utilizează inclusiv la plata despăgubirii pentru perioada de absență forțată de la muncă a salariatului eliberat nelegitim din serviciu.

107. Astfel, examinarea legalității calculului salariului mediu presupunea verificarea documentelor salariale prezentate de angajator, aplicarea regulilor prevăzute de Anexa nr. 1 la Hotărârea Guvernului nr. 426 din 26 aprilie 2004 și expunerea explicită în hotărâre a operațiunilor de calcul efectuate, astfel încât acestea să poată fi supuse controlului judiciar.

108. În speță, salariul mediu urma să fie calculat și achitat intimatei Brega Diana pentru întreaga perioadă cuprinsă între 22 iunie 2024 și data restabilirii efective în funcție, cu reținerea și virarea contribuțiilor de asigurări sociale, a primelor de asigurare obligatorie de asistență medicală și a impozitelor obligatorii la bugetul public național, conform legislației în vigoare. Orice diminuare a cuantumului salariului mediu rezultat din nerespectarea metodologiei prevăzute de Hotărârea Guvernului nr. 426/2004 conduce la stabilirea greșită a despăgubirii și, respectiv, la prejudicierea patrimonială a acesteia.

109. Prin urmare, suma de 63.067,32 MDL încasată din contul apelantului nu poate fi considerată legal determinată, întrucât instanța de fond nu a indicat în hotărârea sa metodologia concretă de calcul utilizată pentru stabilirea acestei sume. Lipsa expunerii elementelor de calcul, a perioadei de referință luate în considerare, a cuantumului salariului mediu zilnic sau lunar aplicat, precum și a modalității de determinare a numărului de zile ori luni pentru care s-a acordat despăgubirea, face imposibilă verificarea legalității și temeiniciei sumei stabilite.

110. Simpla indicare în dispozitivul hotărârii a unei sume globale nu permite verificarea legalității cuantumului stabilit și nici controlul respectării metodologiei imperative prevăzute de

Hotărârea Guvernului nr. 426 din 26 aprilie 2004, ceea ce contravine exigențelor art. 239 din Codul de procedură civilă privind motivarea hotărârii judecătorești.

111. Or, obligația instanței de a-și motiva soluția nu se limitează la indicarea rezultatului final al calculului, ci presupune expunerea clară și completă a raționamentului care a condus la stabilirea cuantumului obligației pecuniare. În lipsa acestor date, apelantul este lipsit de posibilitatea efectivă de a verifica dacă la determinarea sumei de 63.067,32 MDL au fost respectate normele imperative prevăzute de Anexa nr. 1 la Hotărârea Guvernului nr. 426 din 26 aprilie 2004, care reglementează în mod exhaustiv modul de calculare a salariului mediu.

112. Instanța de fond a omis să indice elementele esențiale care au stat la baza determinării sumei de 63.067,32 MDL, deși verificarea respectării Anexei nr. 1 la Hotărârea Guvernului nr. 426 din 26 aprilie 2004 presupunea examinarea concretă a calculului efectuat de angajator. În lipsa acestor date, nu poate fi verificat dacă salariul mediu a fost determinat conform metodologiei legale și dacă suma acordată sau încasată corespunde salariului mediu cuvenit pentru perioada 22 iunie 2024 până la data restabilirii efective în funcție. Or, calcularea salariului mediu reprezintă o operațiune contabilă ce trebuie efectuată în baza documentelor salariale primare ale angajatorului, iar instanța era obligată să expună în hotărâre raționamentul și modalitatea de verificare a acestui calcul. Lipsa unei asemenea motivări împiedică exercitarea controlului judiciar asupra legalității sumei stabilite și impune recalcularea drepturilor salariale conform metodologiei prevăzute de Anexa nr. 1 la Hotărârea Guvernului nr. 426/2004.

113. În aceste condiții, viciul constatat privește exclusiv modalitatea de determinare și motivare a cuantumului despăgubirii aferente perioadei de absență forțată de la muncă, fără a afecta concluziile instanței privind nelegalitatea concedierii și necesitatea restabilirii reclamantei în funcția deținută anterior.

114. În consecință, în lipsa unei motivări suficiente și a prezentării metodologiei de calcul aplicate de instanța de fond, suma de 63.067,32 MDL nu poate fi supusă unui control efectiv de legalitate, or, sarcina prezentării calculului detaliat revenea angajatorului, iar instanța trebuia să indice în hotărâre pe ce documente contabile și pe ce formulă de calcul și-a întemeiat concluzia privind suma de 63.067,32 MDL. În lipsa acestor elemente, concluzia instanței este insuficient motivată.

115. Prin urmare, în această parte criticile formulate în apel sunt întemeiate, fiind necesară casarea parțială a hotărârii și pronunțarea unei noi hotărâri privind modalitatea de stabilire și executare a drepturilor salariale, cu aplicarea metodologiei prevăzute de Hotărârea Guvernului nr. 426 din 26 aprilie 2004.

116. În contextul celor expuse, Colegiul civil consideră necesar de a admite apelul declarat de avocatul apelant cu casarea parțială a hotărârii în partea încasării salariului mediu lunar pentru perioada de absenţă forţată de la muncă, și în această parte de a pronunța o nouă hotărâre. În rest, va menține hotărârea Judecătoriei Chișinău, sediul Centru din 25 noiembrie 2024.

117. În partea ce ține de cererea înaintată de avocatul Alexandru Rotari, în interesele IMSP „Institutul Oncologic”, privind compensarea cheltuielilor de judecată, Colegiul reține că prezenta cauză constituie un litigiu individual de muncă, iar regimul cheltuielilor judiciare este

reglementat prin dispozițiile speciale ale Codului muncii. În consecință, dispozițiile speciale ale Codului muncii sunt aplicabile cu prioritate față de regulile generale prevăzute de art. 94 alin. (1) din Codul de procedură civilă referitoare la repartizarea cheltuielilor de judecată.

118. Astfel, potrivit art. 350 lit. c) din Codul muncii, unul dintre principiile jurisdicției muncii îl constituie scutirea salariaților și a reprezentanților acestora de cheltuielile judiciare, principiu concretizat prin dispozițiile art. 353 din același cod.

119. În acest sens, Colegiul consemnează că conform art. 353 din Codul muncii, salariații sau reprezentanții acestora care se adresează instanțelor de judecată cu cereri privind soluționarea litigiilor individuale de muncă, inclusiv pentru exercitarea căilor de atac împotriva hotărârilor judecătorești pronunțate în asemenea litigii, sunt scutiți de plata cheltuielilor judiciare, respectiv atât a taxei de stat, cât și a cheltuielilor legate de judecarea pricinii. Această reglementare constituie norma specială aplicabilă litigiilor individuale de muncă și prevalează asupra regulilor generale privind repartizarea cheltuielilor de judecată prevăzute de Codul de procedură civilă.

120. În consecință, cererea înaintată de avocatul Alexandru Rotari, în interesele IMSP „Institutul Oncologic”, privind compensarea cheltuielilor de asistență juridică solicitate pentru prima instanță și instanța de apel urmează a fi respinsă, deoarece admiterea unei asemenea cereri ar contraveni dispozițiilor speciale ale art. 350 lit. c) și art. 353 din Codul muncii, care instituie scutirea salariaților de plata cheltuielilor judiciare în litigiile individuale de muncă.

121. În conformitate cu prevederile art. 385 lit. b), art. 389-390 Cod de procedură civilă, Colegiul civil, comercial și de contencios administrativ al Curții de Apel Centru-

D E C I D E :

Se admite apelul declarat de avocatul Alexandru Rotari, în interesele IMSP „Institutul Oncologic”.

Se casează parțial hotărârea Judecătoriei Chișinău (sediul Centru) din 25 noiembrie 2024, pronunțată în cauza civilă intentată la cererea de chemare în judecată înaintată de Brega Diana către IMSP „Institutul Oncologic” privind anularea ordinului privind desfacerea contractului individual de muncă, restabilirea în funcție, achitarea plăților salariale pentru absența forțată de la muncă, repararea prejudiciului moral și compensarea cheltuielilor de judecată, în partea încasării salariului mediu lunar pentru perioada de absenţă forţată de la muncă, și în această parte se pronunță o nouă hotărâre, prin care:

Se încasează din contul Instituției Medico-Sanitare Publice Institutul Oncologic, cod fiscal 1003600151023, cu sediul în mun. Chișinău, str. Nicolae Testemițanu nr. 30, în beneficiul Dianei Brega, născută la 08 septembrie 1972, cod personal 0970707544207, domiciliat în mun. Chișinău, str. Speranței nr. 21, salariul mediu lunar pentru perioada de absență forțată de la muncă, calculat conform anexei nr.1 la Hotărîrea Guvernului nr. 426 din 26 aprilie 2004 privind aprobarea Modului de calculare a salariului mediu, începînd cu 22 iunie 2024 – pînă la restabilirea în funcție, cu reținerea și virarea contribuțiilor și plăților obligatorii la bugetul public național, conform legislației în vigoare.

În rest, hotărârea Judecătoriei Chișinău (sediul Centru) din 25 noiembrie 2024, se menține.

Se respinge cererea înaintată de avocatul Alexandru Rotari, în interesele IMSP „Institutul Oncologic” privind compensarea cheltuielilor de judecată.

Decizia este definitivă din momentul emiterii, dar poate fi atacată cu recurs la Curtea Supremă de Justiţie, în termen de două luni de la data comunicării deciziei integrale, prin intermediul Curții Supreme de Justiție.

Președintele ședinței,
Judecător Eleonora Badan-Melnic

Judecătorii: Svetlana Vîșcu

Roman Pascari