Dosarul nr. 2-4784/2024, 2-24036689-12-2-03*****2024

HOTĂRÂRE
în numele Legii

28 februarie 2025 municipiul Chișinău

Judecătoria Chișinău (sediul Centru)

în componență:

președintele ședinței, judecătorul Viorica Dodon

grefierul Alina Roman

cu participarea:

reclamantului Danu Țurcanu

reprezentantei reclamantului, avocata Oxana Eșanu

reprezentantului pârâtului, Maxim Donici

reprezentantului intervenientului accesoriu, Dorin Josanu

examinând în ședință de judecată publică cauza civilă la acțiunea depusă de Danu Țurcanu împotriva Ministerului Sănătății al R.M., intervenient accesoriu Instituția Medico-Sanitară Publică Centrul Republican de Diagnosticare Medicală cu privire la anularea ordinelor, restabilirea în funcție și încasarea salariului pentru absența forțată de la muncă,

c o n s t a t ă

La 03 aprilie 2024 avocata Oxana Eșanu, în interesele reclamantului Danu Țurcanu, a depus cerere de chemare în judecată împotriva Ministerului Sănătății al R.M. cu privire la anularea ordinelor, restabilirea în funcție și încasarea salariului pentru absența forțată de la muncă.

În motivarea cererii de chemare în judecată indică că reclamantul a ocupat poziția de *****până în momentul în care a fost concediat, fără să fi înregistrat vreo abatere disciplinară. A demonstrat un angajament profesional remarcabil în

îndeplinirea atribuțiilor sale. A respectat cu strictețe prevederile din contractul individual de muncă.

Prin Ordinul nr. 6-p/l din 16 ianuarie 2024 s-a decis: se reduce funcția de *****IMSP Centrul Republican de Diagnosticare Medicală; se preavizează, contrasemnătură, despre concedierea în contextul reducerii statelor de personal dl. Danu Țurcanu, *****IMSP Centrul Republican de Diagnosticare Medicală.

La 14 martie 2024 prin Ordinul nr. ***** s-a decis: se concediază începând cu 18 martie 2024 dl. Danu Țurcanu, *****IMSP Centrul Republican de Diagnosticare Medicală, cu desfacerea contractului individual de muncă nr. ***** din *****.

În privința procedurii prealabile menționează faptul că aceasta nu este necesară în privința litigiilor de muncă. Or, conform art. 355 Codul muncii se menționează expres că cererea privind soluționarea litigiului individual de muncă se depune în instanța de judecată: în termen de 3 luni de la data când salariatul a aflat sau trebuia să afle despre încălcarea dreptului său.

Menționează că Ordinul nr. ***** din 14 martie 2024 nu include o justificare juridică, așa cum este cerut de art. 88 al Codului muncii. Or, în cazul concedierii în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal ale unității, angajatorul este obligat să respecte toate prevederile menționate în alin. (1) lit. a) până la h).

Ca urmare consider că simpla mențiune în ordinul enunțat a frazei în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal din unitate dispuse prin Ordinul ***** din 14 martie 2024 nu constituie o motivare juridică suficientă a ordinului de preavizare, în conformitate cu art. 88 alin. (1) lit. a) Codul muncii. O atare condiție de conținut a unui ordin de concediere în legătură cu reducerea numărului sau statelor de personal face ca un asemenea ordin a priori să fie nul.

Indicarea unui ordin al Ministerului Sănătății în ordinul de preavizare fără detalierea conținutului acestuia nu poate fi considerată o veritabilă motivație juridică a concedierii. Mai mult, motivația juridică trebuie inserată în conținutul ordinului de concediere, nu însă în conținutul ordinului de preavizare. Or, interpretând textul art. 88 alin. (1) lit. lit. a) și b) din Codul muncii, se desprinde foarte clar că ordinul de preavizare nu trebuie să cuprindă motivația juridică sau economică a concedierii, în timp ce ordinul de concediere trebuie să conțină o atare motivație. Salariatului preavizat trebuie să i se propună transferul la un alt loc de muncă permanent în cadrul aceleiași unități cu acordul scris al său conform art. 74 alin. alin. (1) și (3) Codul muncii, fapt omis de către Ministerul Sănătății. Un alt loc de muncă, în acest caz, se propune salariatului, în primul rând, ținând cont de specialitatea, profesia, calificarea, funcția-condiție importantă a CIM (art. 49 alin. (1) lit. d^1) Codul muncii), pornind în acest caz din obligațiile angajatorului de a respecta condițiile CIM și a-i oferi salariatului un loc de muncă prevăzut de CIM, obligații puse pe seama lui potrivit art. 10 alin. (2) lit. b) și d) Codul muncii.

În cazul lipsei unui loc de muncă necesar (conform specialității, profesiei, calificării, funcției) salariatului preavizat îi poate fi propus orice altă muncă vacantă în cadrul unității.

Astfel, subliniază că pârâtul nu a propus un alt loc de muncă sau nu a constatat lipsa unui alt loc de muncă dar imediat a decis preavizarea și concedierea reclamantului.

Reieșind din art. 88 alin. (1) lit. d) Codul muncii, angajatorul are obligația de a reduce, în primul rând, locurile de muncă vacante, însă reducerea locurilor de muncă (posturilor) vacante, poate avea loc, în mod logic, doar după propunerea lor mai întâi salariaților preavizați, așa cum cere art. 88 alin. (1) lit. c) Codul muncii.

Totodată, pe seama angajatorului este pusă obligația de a prezenta în modul stabilit, cu 2 luni înainte de concediere, agenției teritoriale pentru ocuparea forței de muncă, informațiile privind persoanele ce urmează a fi disponibilizate (art. 88 alin. (1) lit. g) Codul muncii).

O astfel de informație este prezentată de către angajator în forma cuprinsă în anexa nr. 1 la modul de acces la măsurile pentru prevenirea șomajului, aprobat prin Ordinul Ministerului Muncii și Protecției Sociale nr. 47 din 25 august 2004.

O altă procedură omisă este că reclamantul a fost concediat fără ca pârâtul să solicite opinia consultativă a organului sindical din care face parte. Or, în conformitate cu prevederile art. 87 alin. alin. (1)-(4) Codul muncii, prevede că (1) la concedierea salariaților membri de sindicat, angajatorul solicită în prealabil opinia consultativă a organului sindical din unitate, prin notificarea organului respectiv. (2) La concedierea persoanelor alese în organele sindicale și neeliberate de la locul de muncă de bază, angajatorul solicită în prealabil opinia consultativă a organului sindical ai cărui membri sunt persoanele respective, printr-o notificare în care își argumentează intenția. (3) La concedierea conducătorilor organizației sindicale primare (organizatorilor sindicali) neeliberați de la locul de muncă de bază, angajatorul solicită în prealabil opinia consultativă a organului sindical ierarhic superior, printr-o notificare în care își argumentează intenția. (4) Organele sindicale indicate la alin. (1)-(3) își prezintă opinia în termen de 10 zile lucrătoare de la data recepționării notificării.

În acest sens, menționează că concedierea salariaților membri de sindicat în cazurile stipulate la art. 86 alin. (1) lit. c) poate avea loc doar cu acordul preliminar scris al organului sindical din unitate. Astfel, Danu Țurcanu, în cazul dat, urma să fie eliberat din funcție doar cu acordul preliminar al organului sindical.

La fel, indică că de către pârât nu a fost respectată procedura în ceea ce privește dreptul preferințial de a fi lăsat la muncă. Astfel, pârâtul nu a probat că Danu Țurcanu nu a avut un drept preferențial la menținerea locului de muncă în cadrul unității atunci când a procedat la concedierea lui, în conformitate cu pct. 18 din Hotărârea Plenului CSJ a RM Privind practica judiciară a examinării litigiilor

care apar în cadrul încheierii, modificării și încetării contractului individual de muncă, nr. 9 din 22 decembrie 2014, care explică că în cazul concedierii salariatului în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal desfacerea contractului individual de muncă este posibilă cu condiția că salariatul nu avea dreptul preferențial de a fi lăsat la lucru.

Potrivit art. 183 alin. (1)-(3) din Codul muncii, (1) în caz de reducere a numărului sau a statelor de personal, de dreptul preferențial de a fi lăsați la lucru beneficiază salariații cu o calificare și productivitate a muncii mai înaltă. (2) În cazul unei egale calificări și productivități a muncii, de dreptul preferențial de a fi lăsați la lucru au: a) salariații cu obligații familiale, care întrețin două sau mai multe persoane și/sau o persoană cu dizabilități; b) salariații în a căror familie nu sunt alte persoane cu venit de sine stătător; c) salariații care au o mai mare vechime în muncă în unitatea respectivă; d) salariații care au suferit în unitatea respectivă un accident de muncă sau au contractat o boală profesională: e) salariații care își ridică calificarea în instituțiile de învățămînt superior și mediu de specialitate, fără scoatere din activitate; f) persoanele cu dizabilități de pe urma războiului și membrii familiilor militarilor căzuți sau dispăruți fără urmă; g) participanții la acțiunile de luptă pentru apărarea integrității teritoriale și independenței Republicii Moldova; h) inventatorii; i) persoanele care s-au îmbolnăvit sau au suferit de boală actinică și de alte boli provocate de radiație în urma avariei de la Cernobîl; j) persoanele cu dizabilități în privința cărora este stabilit raportul de cauzalitate dintre survenirea dizabilității și avaria de la C.A.E. Cernobîl, participanții la lichidarea consecințelor avariei de la C.A.E. Cernobîl în zona de înstrăinare în anii 1986-1990; k) salariații care au mai multe stimulări pentru succese în muncă și nu au sancțiuni disciplinare (art.211); l) salariații cărora le-au rămas cel mult 5 ani pînă la stabilirea pensiei pentru limită de vîrstă. (3)În cazul cînd unele persoane indicate la alin. (2) corespund cîtorva criterii prevăzute la acest alineat, dreptul preferențial de a fi lăsate la lucru aparține persoanelor care corespund mai multor criterii în comparație cu celelalte persoane, în caz de egalitate a numărului de criterii, dreptul preferențial aparține persoanei care are o vechime în muncă mai mare la unitatea respectivă.

Astfel, urmare a celor expuse și a normelor expres stabilite de lege, urma să fie făcut un raport prin care să fie constatat faptul dacă Țurcanu Danu se încadrează în aceste criterii. Or, așa cum rezultă din textul art. 183 din Codul muncii, la concedierea salariaților în legătură cu reducerea numărului sau statelor de personal angajator este obligat să realizeze un examen al muncii prestate de fiecare salariat potențial supus reducerii. În vederea stabilirii productivității și eficacității muncii prestate de acesta în cadrul unității, lucru necesar identificării salariaților care urmează a fi menținuți în cadrul unității și care urmează a fi eliberați.

Conform Ordinului Ministerului Sănătății nr. 87 din 10 februarie 2024 cu privire la aprobarea Regulamentului-cadru de organizare și funcționare al instituției Publice IMSP Spitalicești prompt stipulează în punctul 56 că structura organizatorica al IMSP-urilor, include funcțiile de *****doar cu profil medical și, după caz, în domeniul cercetării și inovării. Pct. 57 stabilește pentru IMSP Centrul Republican Diagnosticare Medicală – 1 funcție de *****.

Astfel, conform Ordinului menționat este indicat expres că pentru IMSP Centrul Republican Diagnosticare Medicală trebuie să fie 1 funcție de *****dar nu și medical cum este în alte cauze.

În momentul reorganizării Ministerul Sănătății, funcția deținută de Danu Țurcanu la momentul concedierii sale (*****) nu a fost redusă, ci transformată, redenumită în cea de *****medical.

Din fișele de post se desprinde cu claritate că funcția de *****nu a fost redusă, ci redenumită, aceasta deoarece atribuțiile, drepturile, responsabilitățile, sarcinile *****ului medical de astăzi au rămas aceleași ca ale *****ului de altădată.

În aceste condiții, avându-se în vedere faptul unei simple redenumiri a funcției (statelor de personal) din *****în *****medical, fără careva modificări de substanță în ceea ce privește atribuțiile și competențele acestora, nu se poate afirma că, în speță, a avut loc o reducere a statelor de personal.

Astfel, încălcările discriminatorii și evidente ale normelor legale de către pârât, precum și explicațiile prezentate, derivă din prevederile dreptului internațional, reflectate în articolele 4, 6, 11, 13 și 14 ale Convenției OIM nr. 158 privind încetarea raporturilor de muncă la inițiativa angajatorului.

Aceste prevederi stipulează că raporturile de muncă nu pot înceta decât dacă există un motiv vădid legat de capacitatea sau conduită lucrătorului, sau în baza cerințelor operaționale ale întreprinderii. Absența temporară de la locul de muncă din cauza bolii sau traumei nu poate constitui un motiv valabil pentru concediere. În plus, în cazul încetării raporturilor de muncă din motive economice, tehnologice, de structură sau alte motive similare, angajatorul are obligația de a furniza informații relevante, inclusiv motivele încetării, numărul și categoria lucrătorilor afectați, și data efectivă a încetării. Aceasta trebuie să fie precedată de o notificare la autoritățile competente și de consultarea reprezentanților lucrătorilor pentru a identifica măsuri alternative. Aplicabilitatea acestor dispoziții poate fi limitată la cazurile în care numărul de lucrători afectați constituie cel puțin un număr sau procentaj specific al forței de muncă.

În situația în care concedierea se dorește din motive economice, tehnologice, de structură sau alte motive similare, angajatorul trebuie să notifice autoritățile competente într-un interval minim de timp înainte de a efectua încetarea, interval specificat de legislația națională.

Astfel, consideră că în urma acțiunilor ilegale și discriminatorii, precum și a privării ilegale de dreptul de a munci, reclamantul a suferit un prejudiciu moral pe care îl estimează la suma de 50000 lei. Prin concedierea nelegală și privarea de dreptul de a munci i-au fost afectate cinstea, demnitatea, onoarea și prestigiul profesional în fața colegilor cu care a colaborat. Conform prevederilor articolului 90 alin. (1) și (2) lit. c) din Codul muncii, în situația în care un salariat este reangajat sau restabilit în func|ie după ce a fost transferat sau concediat ilegal, angajatorul este obligat să repare prejudiciul suferit de acesta. Repararea prejudiciului moral constă în compensarea acestuia. Astfel, pe lângă acțiunile intenționat abuzive ale Ministerului Sănătății, nu au fost respectate nici normele de drept ale Codului muncii, nici ale Constituției Republicii Moldova ceea ce duce în mod incontestabil la nulitatea ordinului de concediere și la repunerea în drepturi a reclamantului Danu Țurcanu.

Solicită anularea Ordinului nr. 6-p/l din 16 ianuarie 2024 cu privire la preavizare, anularea Ordinul nr. ***** din 14 martie 2024 cu privire la încetarea a contractului individual de muncă, reangajarea imediată în câmpul muncii a reclamantului Danu Țurcanu în funcția anterior deținută, încasarea salariului mediu pentru perioada de absență forțată de la locul de muncă începând cu data de 18 martie 2024 și până în ziua repunerii în funcție de la pârât în beneficiul reclamantului Danu Țurcanu, încasarea prejudiciului moral în valoare de 50 000 lei și a cheltuielilor de judecată de la pârât în beneficiul reclamantului Danu Țurcanu.

În referința depusă Ministerul Sănătății menționează că la 10 februarie 2023 a emis Ordinul nr. 87 Cu privire la aprobarea Regulamentului-cadru de organizare și funcționare a Instituției Medico-Sanitare Publice (IMSP) spitalicești, în scopul asigurării unei bune organizări și funcționări a instituțiilor medico-sanitare publice încadrate în sistemul asigurări obligatorii de asistență medicală, accesului populației la servicii medicale de urgență prespitalicească, consultative, de diagnostic și spitalicești calitative, îmbunătățirii echității in utilizarea și distribuirea serviciilor medicale, sporirea transparenței în utilizarea surselor financiare destinate cu acest scop, optimizării și raționalizării asistenței medicale, în temeiul Legii ocrotirii sănătății nr. 411/1995, Legii cu privire la asigurarea obligatorie de asistențe medicale nr. 1585/1998, Legii privind înregistrarea de stat a persoanelor juridice și întreprinzătorilor individuali nr. 220/2007, Codului civil al Republicii Moldova nr. 1107/2002 și Regulamentului privind organizarea și funcționarea Ministerului Sănătății, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 148/2021.

La 16 ianuarie 2024 Ministrul Sănătății, conducându-se de prevederile art. art. 87, 88 alin. (1) lit. lit. a), b), f)-h) Codul muncii, Ordinului MS nr. 1*****5/2023 Cu privire la aprobarea Organigramei Instituției Medico-Sanitare Publice Centrul Republican de Diagnosticare Medicală și aprobării statelor de personal ale instituției, pct. 9 al Regulamentului cu privire la organizarea și funcționarea

Ministerului Sănătății, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 148/2021 a emis și semnat Ordinul nr. ***** Cu privire la preavizarea dlui Danu Țurcanu, despre faptul că: 1. Se reduce funcția de *****, IMSP Centrul Republican de Diagnosticare Medicală. 2. Se preavizează, contra semnătură, despre concedierea în contextul reducerii statelor de personal, dl. Danu Țurcanu, *****, IMSP Centrul Republican de Diagnosticare Medicală. 3. Preavizul se acordă cu o durată de 2 luni de zile calendaristice, calculat conform art. 14 din Codul Muncii. 4. Pe perioada dată programul de muncă a dlui Danu Țurcanu s-a redus cu o zi lucrătoare pe săptămână cu menținerea salariului mediu pentru căutarea unui alt loc de muncă. 5. Potrivit pct.5 lit. a), al Ordinului pre-citat, și contrar afirmațiilor din cererea de chemare în judecată, Secția resurse umane a MS, la 24 ianuarie 2024 prin Informația privind disponibilizarea salariaților a înștiințat Direcția Generală Ocuparea Forței de Muncă municipiul Chișinău, că în conformitate cu art. 28 din Legea nr. 105/2018 cu privire la promovarea ocupării forței de muncă și asigurarea de șomaj, din data de 17 martie 2024 urmează să fie disponibilizați un număr de 01 salariați.

Indică, la fel, că este eronată și contradictorie afirmația reclamantului cu privire la lipsa solicitării acordului organului sindical din unitate, acest acord nefiind unul prevăzut de lege, iar consultarea organului sindical a fost realizată, conform prevederilor legale, pct. 5 lit. b) din ordinul prenotat și în conformitate cu art. art. 87 alin. (1), 88 alin. (1) lit. h) din Codul muncii, la ce organizația sindicală din cadrul IMSP CRDM a informat ministerul că reducerea unei funcții de *****reprezintă un factor obiectiv și solicită respectarea garanțiilor care sunt acordate de legislație persoanei ce urmează a fi concediată în legătură cu reducerea funcției.

La 16 ianuarie 2024 Ordinul nr. ***** Cu privire la preavizarea dlui Danu Țurcanu i-a fost adus la cunoștință contra semnătură.

La 14 martie 2024 Ministerul Sănătății a emis și semnat Ordinul nr. ***** Cu privire la concedierea dlui Danu Țurcanu, în conformitate cu prevederile art. art. 86 alin. (1) lit. c), 88, 118 alin. (5), 119 alin. (1) și 186 alin. (1) ale Codului muncii al Republicii Moldova, art. 11 alin. (1) lit. r) din Legea privind administrația publică central de specialitate nr. 98/2012, aprobării statelor de personal ale IMSP Centrul Republican de Diagnosticare Medicală și pct. 9 al Regulamentului cu privire la organizarea și funcționarea Ministerului Sănătății, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 148/2021. Ordinul respectiv a fost adus la cunoștință salariatului contra semnătură, însă ultimul nu a fost de acord cu ordinul citat.

Indică Ministerul Sănătății că în calitate de angajator l-a preavizat și reziliat contractual individual de muncă nr. 4 din ***** a salariatului Danu Țurcanu în conformitate cu prevederile Codului muncii, fiind asigurată respectarea tuturor drepturilor prevăzute de legislația muncii.

Conform art. 88 alin. (1) lit. c) Codul muncii, odată cu preavizarea în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal, va propune în scris salariatului preavizat un alt loc de muncă (funcție) în cadrul unității respective (cu condiția că astfel de loc de muncă (funcție) există la unitate, iar salariatul preavizat întrunește cerințele necesare pentru suplinirea acestuia).

Dat fiind faptul că conform diplomei de studii postuniversitare, specialitatea reclamantului este chirurgie generală, astfel de funcții la unitate nu sunt prevăzute datorită specificului activității unității, instituția a fost în imposibilitate să-i propună în scris salariatului un alt loc de muncă. Totodată, funcția de *****a IMSP se numește la propunerea directorului, astfel, odată cu reducerea funcției Ministerul Sănătății nu avea posibilitate să-i propună altă funcție de *****.

În altă ordine de idei, contrar afirmațiilor reclamantului despre dreptul preferințial de a păstra funcția, menționează că funcția de *****medical (cum este prevăzut în mod direct în pct. 57 al Regulamentului cadru și în pct. 20 al Regulamentului de organizare și funcționare a IMSP CRDM, nu pur și simplu de *****, cum încearcă reclamantul să inducă instanța în eroare) a fost una nou creată, nu doar redenumită funcția de *****, anterior existând două funcții, cea de prim-*****și cea de *****, ultima fiind deținută de reclamant, care, în raport comparativ cu deținătorul funcției de prim-*****are o calificare net inferioară, acesta fiind doctor în științe medicale și medic de categorie superioară, pe când reclamantul nu deține nici titlu științific, nici categorie medicală.

Potrivit pct. 18 lit. c) al Hotărârii Plenului Curții Supreme de Justiție a Republicii Moldova privind practica judiciară a examinării litigiilor care apar în cadrul încheierii, modificării și încetării contractului individual de muncă nr. 9 din 22 decembrie 2014, modificată de Hotărârea Plenului Curții Supreme de Justiție a Republicii Moldova nr. 34 din ***** decembrie 2017 a explicat că desfacerea contractului individual de muncă pe motivul reducerii numărului sau a statelor de personal din unitate este valabilă în următoarele condiții: reducerea numărului sau statelor de personal să aibă loc real și salariatul nu are dreptul preferențial de a fi lăsat la lucru.

Angajatorul a făcut tot posibilul să abordeze în mod cât mai corect problema privind procedura de reducere a funcției, a emis ordin de reducere din funcție în ziua cuvenită, prin ce a respectat întocmai toate drepturile procedurale ale reclamantului, or, eliberarea reclamantului înainte de expirarea termenului de preavizare ar constitui afectarea dreptului la muncă a reclamantului.

Indică că reclamanțul nu a invocat argumente clare și bine determinate, care ar putea fi reținute, ca fiind argumente ce justifică întrunirea condițiilor de admitere a cererii de chemare în judecată depusă de Danu Țurcanu împotriva Ministerului Sănătății pentru restabilirea la locul de muncă și încasarea salariului pentru absența forțată de la locul de muncă, încasarea prejudiciului moral.

Reclamantul nu și-a argumentat și demonstrat care ar fi dreptul personal vătămat. Conchide cu certitudine lipsa pentru reclamant a elementului de drept vătămat prin actele analizate la caz, acesta nu își are relevanță din motiv că se examinează în drept comun și nu în contencios administrativ.

Simplu dezacord al reclamantului cu Ordinul MS nr. ***** din 16 ianuarie 2024 Cu privire la preavizarea dlui Danu Țurcanu și Ordinul MS nr. ***** din 14 martie 2024 Cu privire la concedierea dlui Danu Țurcanu emise de Ministra Sănătății, reprezintă un actio popularis, nefiind revendicat un drept subiectiv și real afectat prin actele administrative contestate. Afirmațiile scandaloase, simplele bănuieli sau conjuncturi nu fac dovada existenței unui drept vătămat [Senator Lines GmbH împotriva a cincisprezece state membre ale Uniunii Europene (dec.) (MC)]. Curtea a subliniat și faptul că în Convenție nu se prevede posibilitatea de a declanșa actio popularis în scopul interpretării drepturilor recunoscute în Convenție; nici nu li se permite persoanelor fizice să depună plângeri privind o dispoziție de drept intern doar pentru că acestea consideră, fără să fi suportat în mod direct efectele acesteia, că dispoziția respectivă poate să încalce Convenția [Aksu împotriva Turciei (MC), pct. 50; Burden împotriva Regatului Unit (MC), pct. 33; Dimitras și alții împotriva Greciei (dec.), pct. 28-32; Cordelia și alții împotriva Italiei, pct. 100].

Consideră că reclamantul n-a prezentat nici un argument fondat prin care să motiveze și să justifice explicit care este în concret dreptul acestuia atins prin emiterea de către Ministra Sănătății a Ordinului MS nr. 6-p§1 din 16 ianuarie 2024 Cu privire la preavizarea dlui Danu Țurcanu și Ordinului MS nr. *****din 14 martie 2024 Cu privire la concedierea dlui Danu Țurcanu.

Revendicarea dreptului trebuie să se deducă din susținerile formulate în cerere, în conținutul căreia urmează a fi invocată vătămarea dreptului propriu. La rândul său, cazul bine justificat al acțiunii înaintate trebuie să fie indicat și probat în concret, nu doar afirmate prin preluarea textelor de lege, așadar, cert fiind instituită obligația probării drepturilor subiective încălcate, această condiție nu se prezumă, ci trebuie dovedită de persoana lezată care înaintează acțiunea de control normativ.

Solicită Ministerul Sănătății respingerea acțiunii depuse de Danu Țurcanu ca neîntemeiată.

În ședința de judecată reclamantul Danu Țurcanu și reprezentanta reclamantului, avocata Oxana Eșanu au susținut acțiunea depusă și au solicitat admiterea în sensul formulat.

Reprezentantul pârâtului, Maxim Donici nu a recunoscut acțiunea, a solicitat să fie respinsă ca nefondată.

Reprezentantul intervenientului accesoriu Instituția Medico-Sanitară Publică Centrul Republican de Diagnosticare Medicală, Dorin Josanu a solicitat să fie respinsă acțiunea ca nefondată.

Audiind explicațiile participanților, examinând acțiunea și referința, materialele cauzei în raport cu argumentele părţilor, instanţa de judecată consideră necesar de a admite parțial cererea de chemare în judecată din următoarele motive.

În conformitate cu art. 117 alin. (1) Cod de procedură civilă, probe în cauze civile sînt elementele de fapt, dobândite în modul prevăzut de lege, care servesc la constatarea circumstanțelor ce justifică pretenţiile şi obiecţiile părţilor, precum şi altor circumstanţe importante pentru justa soluţionare a cauzei.

În conformitate cu art. 118 alin. (1) 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.

În conformitate cu art. 130 Cod de procedură civilă, instanța judecătorească apreciază probele după intima ei convingere, bazată pe cercetarea multiaspectuală, completă, nepărtinitoare şi nemijlocită a tuturor probelor din dosar în ansamblul şi interconexiunea lor, călăuzindu-se de lege.

În conformitate cu art. 239 Cod de procedură civilă, hotărârea judecătorească trebuie să fie legală şi întemeiată. Hotărârea întemeiată se bazează pe dovezile ce corespund cu cerințele despre pertinența lor, adică care confirmă, combat ori pun la îndoială concluziile referitoare la existența sau inexistența de circumstanțe, importante pentru soluționarea justă a cazului.

În conformitate cu art. 240 alin. (1), alin. (3) Cod de procedură civilă, la deliberarea hotărârii, instanța judecătorească apreciază probele, determină circumstanțele care au importanță pentru soluționarea cauzelor, care au fost sau nu stabilite, caracterul raportului juridic dintre părți, legea aplicabilă soluționării pricinii şi admisibilitatea acțiunii. Instanța judecătorească adoptă hotărârea în limitele pretențiilor înaintate de reclamant.

Conform art. 354 Codul muncii, se consideră litigii individuale de muncă: a) încheierea contractului individual de muncă; b) executarea, modificarea şi suspendarea contractului individual de muncă; c) încetarea şi nulitatea, parţială sau totală, a contractului individual de muncă; d) plata despăgubirilor în cazul neîndeplinirii sau îndeplinirii necorespunzătoare a obligaţiilor de către una din părţile contractului individual de muncă; e) rezultatele concursului; f) anularea ordinului (dispoziţiei, deciziei, hotărîrii) de angajare în serviciu, emis conform art.65 alin.(1); h) alte probleme ce decurg din raporturile individuale de muncă.

Conform art. 10 alin. (2) lit. lit. b)-d) Codul muncii, angajatorul este obligat:

b) să respecte clauzele contractelor individuale de muncă;

b[1]) să aprobe şi/sau să modifice statele de personal ale unităţii în condiţiile stabilite de prezentul Cod;

d) să ofere salariaţilor munca prevăzută de contractul individual de muncă.

Conform art. 42[1] alin. (5) Codul muncii, în cazul în care sînt preconizate anumite măsuri cu privire la salariaţi, informarea se va efectua cu cel puţin 30 de zile calendaristice înainte de punerea în aplicare a măsurilor de rigoare. În caz de lichidare a unităţii sau reducere a numărului ori a statelor de personal, salariaţii vor fi informaţi despre acest lucru cu cel puţin 30 de zile calendaristice înainte de declanşarea procedurilor prevăzute la art. 88.

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 condițiile 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 ședința de judecată s-a constatat, cu certitudine, că în baza contractului individual de muncă nr. ***** din ***** reclamantul Danu Țurcanu a fost angajat în calitate de *****al IMSP Centrul Republican de Diagnosticare Medicală de către Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale, în persoana dnei Tatiana Zatâc, pe perioada până la data de 22 februarie 2026 (fila cauzei 10-11).

Instanța de judecată constată că pârâtul Ministerul Sănătății nu l-a informat pe reclamantul Sanu Țrcanu despre reducerea funcției cu cel puţin 30 de zile calendaristice înainte de declanşarea procedurilor prevăzute la art. 88

Potrivit Ordinului Ministerului Sănătății al Republicii Moldova nr. ***** din 16 ianuarie 2024 Cu privire la preavizarea dlui Danu Țurcanu, s-a dispus:

1. Se reduce funcția de *****IMSP Centrul Republican de Diagnosticare Medicală.
2. Se preavizează, contra semnătură, despre concedierea în contextul reducerii statelor de personal dl. Danu Țurcanu, *****IMSP Centrul Republican de Diagnosticare Medicală.
3. Preavizul se acordă cu o durată de 2 luni de zile calendaristice, calculat conform art. 14 din Codul muncii.
4. Pe perioada respectivă programul de muncă a dlui Danu Țurcanu se reduce cu o zi lucrătoare pe săptămână cu menținerea salariului mediu pentru căutarea unui alt loc de muncă. (fila cauzei 34)

În temeiul Ordinului Ministerului Sănătății al Republicii Moldova nr. *****din 14 martie 2024, în conformitate cu prevederile art. art. 86 alin. (1) lit. c), 88, 118 alin. (5), 119 alin. (1) și 186 alin. (1) al Codului muncii al Republicii Moldova, art. 11 alin. (1) lit. r) din Legea privind administrația publică central de specialitate nr. 98/2012, aprobării statelor de personal ale IMSP Centrul Republican de Diagnosticare Medicală și pct. 9 al Regulamentului cu privire la

organizarea și funcționarea Ministerului Sănătății, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 148/2021, Ministerul Sănătății a dispus că se concediază începând cu 18 martie 2024 dnul Danu Țurcanu, *****IMSP Centrul Republican de Diagnosticare Medicală, cu desfacerea contractului individual de muncă nr. ***** din ***** (fila cauzei 35).

Conform art. 86 alin. (1) lit. c) Codul muncii, concedierea – desfacerea din iniţiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum şi a celui pe durată determinată – se admite pentru motivul reducerii numărului sau a statelor de personal din unitate.

Conform art. 88 Codul muncii, (1) angajatorul este în drept să concedieze salariaţii de la unitate în legătură cu lichidarea acesteia ori în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal (art. 86 alin. (1) lit. b) şi c)) doar cu condiţia că: a) va emite un ordin (dispoziţie, decizie, hotărîre), motivat din punct de vedere juridic sau economic, cu privire la lichidarea unităţii ori reducerea numărului sau a statelor de personal; b) va emite un ordin (dispoziţie, decizie, hotărîre) cu privire la preavizarea, sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepţionării/înştiinţării fiecărui salariat vizat, a salariaţilor cu 2 luni înainte de lichidarea unităţii ori de reducerea numărului sau a statelor de personal. În caz de reducere a numărului sau a statelor de personal, vor fi preavizate numai persoanele ale căror locuri de muncă urmează a fi reduse; c) odată cu preavizarea în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal, va propune în scris salariatului preavizat un alt loc de muncă (funcţie) în cadrul unităţii respective (cu condiţia că astfel de loc de muncă (funcţie) există la unitate, iar salariatul preavizat întruneşte cerinţele necesare pentru suplinirea acestuia); d) va reduce, în primul rînd, locurile de muncă vacante; e) va desface contractul individual de muncă în primul rînd cu salariaţii angajaţi prin cumul; f) va acorda salariatului ce urmează a fi concediat o zi lucrătoare pe săptămînă cu menţinerea salariului mediu pentru căutarea unui alt loc de muncă; g) va prezenta, în modul stabilit, cu 2 luni înainte de concediere, agenţiei pentru ocuparea forţei de muncă informaţiile privind persoanele ce urmează a fi disponibilizate; h) se va adresa organului (organizatorului) sindical în vederea obţinerii opiniei consultative privind concedierea salariatului respectiv. (2) În cazul în care, după expirarea termenului de preavizare de 2 luni, nu a fost emis ordinul (dispoziţia, decizia, hotărîrea) de concediere a salariatului, această procedură nu poate fi repetată în cadrul aceluiaşi an calendaristic. În termenul de preavizare nu se include perioada aflării salariatului în concediul anual de odihnă, în concediul de studii şi în concediul medical. (3) Locul de muncă redus nu poate fi restabilit în statele unităţii pe parcursul anului calendaristic în care a avut loc concedierea salariatului care l-a ocupat. (4) În caz de lichidare a unităţii, angajatorul este obligat să respecte procedura de concediere prevăzută la alin. (1) lit. a), b), f), g) şi i).

Conform art. 87 alin. alin. (1) și (4) Codul muncii, (1) la concedierea salariaţilor membri de sindicat, angajatorul solicită în prealabil opinia consultativă a organului sindical din unitate, prin notificarea organului respectiv. (4) Organele sindicale indicate la alin. (1)-(3) îşi prezintă opinia în termen de 10 zile lucrătoare de la data recepţionării notificării.

Din economia normelor legale citate instanța de judecată menționează că angajatorul este în drept să concedieze salariatul de la unitate în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal doar cu condiţia că va emite un ordin (dispoziţie, decizie, hotărîre), motivat din punct de vedere juridic sau economic, cu privire la lichidarea unităţii ori reducerea numărului sau a statelor de personal.

Ordinul Ministerului Sănătății al Republicii Moldova nr. ***** din 16 ianuarie 2024 Cu privire la preavizarea dlui Danu Țurcanu prin care s-a dispus reducerea funcția de *****al IMSP Centrul Republican de Diagnosticare Medicală nu este motivate din punct de vedere juridic sau economic în senul necesității reducerii funcției de *****al IMSP Centrul Republican de Diagnosticare Medicală.

La fel, instanța de judecată menționează că legea stabilește că odată cu preavizarea în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal, va propune în scris salariatului preavizat un alt loc de muncă (funcţie) în cadrul unităţii respective (cu condiţia că astfel de loc de muncă (funcţie) există la unitate, iar salariatul preavizat întruneşte cerinţele necesare pentru suplinirea acestuia).

Pârâtul Ministerului Sănătății al Republicii Moldova nu a propus reclamamtului Danu Țurcanu un alt loc de muncă (funcţie) în cadrul unităţii și nici nu a dovedit că astfel de loc de muncă (funcţie) există sau nu la unitate.

La fel, pârâtul nu a probat că reclamantul nu a avut dreptul preferințail de a fi menținut la locul de muncă conform garanțiilor stabilite de art. 183 Codul muncii, or, se invocă că a fost redusă o funcție din două de *****al IMSP Centrul Republican de Diagnosticare Medicală.

Totodată, instanța de judecată menționează că pârâtul nu a dovedit existența unui ordin sau unei dispoziții privind aprobarea noului stat de personal, din care să rezulte lichidarea sau reducerea funcției deținute de către reclamantul Danu Țurcanu.

Conform art. 89 Codul muncii, (1) salariatul transferat nelegitim la o altă muncă sau eliberat nelegitim din serviciu poate fi restabilit la locul de muncă prin negocieri directe cu angajatorul, iar în caz de litigiu - prin hotărîre a instanţei de judecată. (2) La examinarea litigiului individual de muncă de către instanţa de judecată, angajatorul este obligat să dovedească legalitatea şi să indice temeiurile transferării sau eliberării din serviciu a salariatului. În cazul contestării de către salariatul membru de sindicat a ordinului de concediere, instanţa de judecată va solicita opinia consultativă a organului (organizatorului) sindical privind

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

Instanța de judecată constată că pârâtul Ministerul Sănătății al Republicii Moldova a eșuat să dovedească dovedească legalitatea eliberării din serviciu a salariatului, sarcină pusă pe seama pârâtului.

Raportând circumstanțele de fapt constatate în dezbaterile judecătorești la starea de drept, instanța de judecată conchide că pârâtul Ministerul Sănătății al Republicii Moldova a încălcat procedura stabilită de lege în cazurile concedierii salariatului în legătură cu reducerea funcției.

Din motivele expuse, ordinele contestate sânt ilegale, din care motive, în scopul restabilirii dreptului reclamantului, acestea necesită a fi anulate.

Conform art. 90 Codul muncii, (1) 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.

(4) În locul restabilirii la locul de muncă, părţile pot încheia o tranzacţie de împăcare, iar în caz de litigiu – instanţa de judecată poate încasa de la angajator, cu acordul salariatului, în beneficiul acestuia, o compensaţie suplimentară la sumele indicate la alin. (2) în mărime de cel puţin 3 salarii medii lunare ale salariatului.

Conform art. 329 alin. (1) Codul muncii, angajatorul este obligat să repare integral prejudiciul material și cel moral cauzat salariatului în legătură cu îndeplinirea de către acesta a obligațiilor 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.

Conform art. 330 alin. (1) lit. h) 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 obligație survine, în particular, în caz de neîndeplinire în termen a hotărârii organului competent de jurisdicție a

muncii care a soluționat un litigiu (conflict) având ca obiect privarea de posibilitatea de a munci.

În acțiunea depusă reclamantul Danu Țurcanu solicită încasarea de la pârât în beneficiul său a salariului mediu pentru perioada de absență forțată de la locul de muncă începând cu data de 18 martie 2024 și până în ziua repunerii în funcție.

Instanța de judecată relevă că angajatorul urmează să repare prejudiciul cauzat reclamantului și să-i achite salariul mediu pentru perioada absenţei forţate de la lucru, începând cu data concedierii de 18 martie 2024 până la data restabilirii în funcţie, în mărime ce nu va depăşi 12 salarii medii lunare, cu efectuarea reținerilor prevăzute de actele normative. Calcularea salariului pentru perioada absenţei forţate de la lucru ține de competența angajatorului și urmează să se efectueze de către acesta, conform legislației în vigoare.

Instanța de judecată conchide că pretenția reclamantului cu privire la încasarea din contul Ministerului Sănătății a sumei de 50000 de lei cu titlu de prejudiciu moral este partial întemeiată. La stabilirea cuantumului prejudiciului moral, ține cont de toate circumstanțele obiective ale cazului, or, prin concedierea ilegală a reclamantului, acesta a fost lipsit de un venit lunar, pe care îl avea sub formă de salariu și alte plăți.

Instanța de judecată reiterează că acțiunile ilegale ale angajatorului manifestate prin emiterea ordinelor ilegale de concediere a reclamantului, care a avut drept efect lipsirea acestuia de surse de întreținere, i-au cauzat reclamantului o stare de stres, neliniște și incertitudine, cu atât mai mult că a fost nevoit să-și restabilească dreptul său pe calea adresării în instanța de judecată. Astfel, instanța consideră necesar să admită partial pretenția ce ține de încasarea prejudiciului moral și să dispună încasarea suma de 25000 de lei din contul Ministerului Sănătății în beneficiul lui Danu Țurcanu, cu titlu de prejudiciu moral, aceasta fiind suficientă pentru a atenua impactul negativ care s-a răsfrânt asupra reclamantului în rezultatul concedierii ilegale și a desfacerii contractului individual de muncă.

În conformitate cu art. 96 alin. (1) și (1^1) Cod de procedură civilă, (1) instanța judecătorească obligă partea care a pierdut procesul să compenseze părții care a avut cîştig de cauză cheltuielile ei de asistență juridică, în măsura în care acestea au fost reale, necesare şi rezonabile. (1^1) Cheltuielile menționate la alin. (1) se compensează părții care a avut câștig de cauză dacă aceasta a fost reprezentată în judecată de un avocat.

Din materialele dosarului instanța constată că reclamantul Danu Țurcanu a beneficiat de serviciile juridice prestate de avocata Oxana Eșanu, însă, la actele cauzei nu a fost făcută dovada suportării cheltuielilor de asistență juridică.

Din considerentele expuse cererea reclamantului privind încasarea cheltuielilor pentru asistență juridică se respinge ca fiind neîntemeiată.

În conformitate cu art. art. 236, 238-240, art. 256 alin. (1) lit. d) Cod de procedură civilă, instanța de judecată

h o t ă r ă ş t e

Se admite parțial acțiunea.

Se anulează Ordinul Ministerului Sănătății al R.M. nr. 6-P §1 din 16 ianuarie 2024 Cu privire la preavizarea dlui Danu Țurcanu.

Se anulează Ordinului nr. 39-P §1 din 14 martie 2024 Cu privire la concedierea dlui Danu Țurcanu.

Se restabilește reclamantul Danu Țurcanu în funcţia de *****al Instituției Medico-Sanitară Publică Centrul Republican de Diagnosticare Medicală.

Se încasează de la Ministerul Sănătății al R.M. în beneficiul reclamantului Danu Țurcanu salariul mediu pentru perioada absenţei forţate de la lucru, începând cu data concedierii de 18 martie 2024 până la data restabilirii în funcţie, în mărime ce nu va depăşi 12 salarii medii lunare, cu efectuarea reținerilor prevăzute de actele normative.

Se admite parțial cererea privind repararea prejudiciului moral și se încasează de la Ministerul Sănătății al R.M. în beneficiul reclamantului Danu Țurcanu suma de 25000 (douăzeci și cinci mii) lei cu titlu de prejudiciu moral.

Se respinge ca neîntemeiată pretenția reclamantului Danu Țurcanu împotriva Ministerului Sănătății al R.M. privind încasarea cheltuielilor de judecată.

Se execută imediat hotărârea în partea restabilirii în funcție a reclamantului și plata unui salariu mediu reclamantului pentru absenţă forţată de la lucru.

Hotărârea este cu drept de apel la Curtea de Apel Centru, în termen de 30 zile de la pronunțarea dispozitivului hotărârii, prin intermediul Judecătoriei Chişinău (sediul Centru).

Președintele ședinței,
judecătorul Viorica Dodon