Dosarul nr.2-20440/23

H O T Ă R Â R E
ÎN NUMELE LEGII

*****noiembrie 2024
mun. Chișinău

Judecătoria Chişinău (sediul Centru)
în componență:
Judecător, preşedinte de şedinţă - Potînga Iurie
Grefier – Lucinschi Cristina, Zamfir Felicia

judecând în şedinţă de judecată publică cauza civilă la acţiunea formulată de *****Tatiana împotriva Centrului de Medicină Legală privind anularea ordinelor de sancționare disciplinară, de concediere, încasarea sumelor bănești cu titlu de salariu mediu pentru absența forțată de la serviciu și cu titlu de compensație suplimentară în locul restabilirii la serviciu, repararea prejudiciului moral, precum și compensarea cheltuielilor de judecată - și –

A C O N S T A T A T :

I. Aspecte de procedură.

Prin cererea înregistrată pe rolul Judecătoriei Chișinău, sediul Centru sub nr.*****-3/2-41027 la data de 09.10.2023, reclamanta *****Tatiana a chemat în judecată, în contradictoriu, pârâtul Centrul de Medicină Legală, solicitând anularea ordinului nr. *****din ***** cu privire la aplicarea sancţiunii disciplinare în temeiul art.206 alin.(1) lit.b) C.mun., anularea ordinului nr. *****din**********cu privire la aplicarea sancţiunii disciplinare în temeiul art.206 alin.(1) lit.g) C.mun., încasarea salariului cuvenit pentru absenţa forţată de la serviciu pentru perioada cuprinsă între 19 septembrie 2023 şi până la pronunţarea hotărârii judecătoreşti, încasarea compensației suplimentare în mărime de 5 salarii medii lunare în locul restabilirii la locul de muncă, încasarea prejudiciu moral în suma de 25.000 lei și încasarea cheltuielilor de judecată. (f.d.4-9).

Reclamanta *****Tatiana și-a întemeiat acțiunea în temeiul prevederilor art.81, 89, 90, 206-211, 355 alin.(1) lit.a) din Codul muncii RM, Legea nr.68 din ***** cu privire la expertiză judiciară, art. 166, 167 din Cod de procedură civilă al RM.

Cererea înaintată nu a fost timbrată cu taxă de stat, incidente fiind prevederile art.85 din Cod de procedură civilă al RM.

Prin încheierea Judecătoriei Chișinău, sediul Centru din 16.10.2023, emisă în cadrul actelor preliminare, cererea nominalizată a fost primită în procedură contencioasă (f.d.33).

II. În cadrul pregătirii cauzei pentru dezbaterile judiciare.

La termenele de judecată fixate reprezentantul pârâtului Centrul de Medicină Legală a depus instanței o referință în întâmpinarea cererii formulate de către reclamant, prin care a solicitat respingerea acțiunii, ca fiind nefondată și ilegală cu anexarea înscrisurilor probatorii (f.d.39-99).

III. Soluționarea cererii.

La data de *****noiembrie 2024 instanța a soluționat cauza și a adoptat dispozitivul hotărârii, prin care a admis parțial acțiunea formulată de *****Tatiana împotriva Centrului de Medicină Legală privind anularea ordinelor de sancționare disciplinară, de concediere, încasarea sumelor bănești cu titlu de salariu mediu pentru absența forțată de la serviciu și cu titlu de compensație suplimentară în locul restabilirii la serviciu, repararea prejudiciului moral, precum și compensarea cheltuielilor de judecată. S-a anulat ordinul emis de Centrul de Medicină Legală nr.*****din data de ***** cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare dnei *****Tatiana. S-a

anulat ordinul emis de Centrul de Medicină Legală nr.*****din data de**********cu privire la concedierea dnei *****Tatiana. S-a încasat de la Centrul de Medicină Legală în beneficiul *****Tatiana, compensație suplimentară în locul restabilirii la serviciu, luându-se în calcul salariul mediu lunar calculat, cu reținerile aferente în limita a 3 (trei) salarii medii lunare, stabilite de angajator în baza informațiilor referitoare la salariul mediu lunar încasat până la concediere. S-a încasat de la Centrul de Medicină Legală în beneficiul *****Tatiana, salariul pentru absența forțată de la lucru începând cu data concedierii -*****, luându-se în calcul salariul mediu lunar calculat, cu reținerile aferente în limita a 12 (doisprezece) salarii medii lunare, stabilite de angajator în baza informațiilor referitoare la salariul mediu lunar încasat până la concediere. Calcularea salariului pentru perioada absenței forțate de la muncă și compensației suplimentară în locul restabilirii la serviciu urmează să se efectueze de către angajator, conform legislației în vigoare. S-a încasat de la Centrul de Medicină Legală în beneficiul *****Tatiana prejudiciu moral în mărime de 12.000,00 MDL (doisprezece mii) lei. S-a încasat de la Centrul de Medicină Legală în beneficiul *****Tatiana cheltuieli de judecată alcătuite din onorariu avocațial micșorat în mărime de 5000,00 MDL (cinci mii) lei. Hotărârea în partea încasării unui salariul mediu lunar se execută imediat. În rest, acțiunea s-a respins ca neîntemeiată. S-a încasat de la Centrul de Medicină Legală în beneficiul Statului taxa de stat în mărime de 270,00 MDL (două sute șaptezeci lei și zero bani) lei. (f.d.114).

IV. Calea de atac formulată în cauză.

Împotriva dispozitivului hotărârii din data de 20.11.2024 de către reprezentantul pârâtului Centrul de Medicină Legală a fost depusă cerere de eliberare a hotărârii motivate și promovată cererea de apel, înregistrată în data de *****.12.2024, care a fost recepționată de judecător la data de 09.12.2024 și respectiv la data de 12.12.2024, motiv pentru care, în temeiul prevederilor art.236 din Codul de procedură civilă al RM, instanța, a întocmit în termen hotărârea integrală.

V. Argumentele părților în ședințele de judecată.

*Reclamanta *****Tatiana și reprezentatul împuternicit avocațial, avocata Covganeț Ludmila* (f.d.2), au susținut cererea de chemare în judecată pe motivele de fapt și de drept invocate, argumentând în admiterea acesteia cu următoarele argumente. A menționat că în fapt între reclamanta *****Tatiana şi Centrul de Medicină Legală a fost semnat contractul individual de muncă, potrivit căruia reclamanta deţinea funcţia de expert judiciar în secţia Histologie medico-legală din cadrul Centrului de Medicină Legală. Pe parcursul activităţii reclamanta şi-a îndeplinit activităţile, responsabilităţile postului precum şi obligaţiunile specifice funcţiei care sunt reglementate în fişa de post, în regulamentul de ordine internă a Centrului de Medicină Legală şi contractul colectiv de muncă. La data de 20.*****.*****prin ordinul directorului Valeri Savciuc nr. ***** din *****mai *****”Cu privire la aplicarea sancţiunii disciplinare dnei *****Tatiana”, i-a fost aplicată neîntemeiat sancţiunea disciplinară sub formă de mustrare în temeiul art.206 alin.(1) lit. b) Codul Muncii. La data de 09.02.2021 prin decizia Curţii de Apel Chişinău s-a anulat ordinul emis de directorul Valeri Savciuc, nr.***** din *****mai *****prin care în temeiul art.206 alin.(1) lit. b) din Codul Muncii s-a aplicat expertului judiciar *****Tatiana, secţia Histologie medico-legală, sancţiune disciplinară sub formă de mustrare. La data de 15.09.2021 prin decizia Curţii Supreme de Justiţie, recursul Centrului de Medicină Legală a fost declarat inadmisibil. Urmare, anulării sancţiunii aplicate prin ordinul directorului Valeri Savciuc nr. ***** din *****mai 2019, în cadrul activităţii profesionale s-a format o atmosferă extrem de ostilă la locul de muncă, declanşată de comportamentul abuziv şi contrar deontologiei profesionale a şefei direcţiei juridice *****Galina, precum şi a şefului de secţie *****Victor, care în mod tendenţios o provocau de a comite greşeli cu scopul de a o elibera din funcţie, însă deoarece la nivel de îndeplinire a atribuţiilor de funcţie nu aveau cum să inventeze sancţiuni, s-a recurs la alte metode. Astfel că la data de ***** prin ordinul nr.***** s-a ordonat aplicarea în privinţa angajatei *****Tatiana, expert judiciar medico-legal, secţia histologie medico-legală, sancţiune disciplinară sub formă de mustrare. Drept temei pentru sancţionarea reclamantei s-a invocat încălcarea prevederilor art. 10 alin.(1) lit.b), d) art.206-211 din C.mun.

Susține că potrivit prev. art. 10 alin.(1) angajatorul are dreptul: b) să ceară salariaţilor

îndeplinirea obligaţiilor de muncă şi manifestarea unei atitudini gospodăreşti faţă de bunurile angajatorului; d) să tragă salariaţii la răspundere disciplinară şi materială în modul stabilit de prezentul cod şi de alte acte normative;

Consideră ordinul dat ilegal şi neîntemeiat întrucât prin ordinul dat se indică precum că reclamanta *****Tatiana nu a respectat lanţul de custodie conform **********prelevarea şi transmiterea probelor biologice pentru cercetări medico legale. Ca urmare în data de 30.08.2023 a fost depusă explicaţia reclamantei *****Tatiana, care a relatat circumstanţele în care au fost aduse probele biologice. Reclamanta a explicat că la solicitarea şefului secţiei medico-legale Străşeni, *****Liviu, care este soţul reclamantei, în afara programului de muncă a adus probele biologice. Mai menţionează reclamanta că a auzit discuţia şefului secţiei medico-legale Străşeni, *****Liviu cu directorul Centrului de Medicină Legală, *****Vasile, ultimul i-a comunicat şefului secţiei medico legale Străşeni (soţul reclamantei), ca să transmită probele prin intermediul reclamantei, ori ea vine zilnic la lucru şi să le lase în laborator. Prin această explicație, reclamanta a lămurit cu lux de amănunte cum are loc transmiterea probelor biologice în secţie de ani de zile. Cât privește faptul precum că reclamanta nu a respectat lanţul de custodie conform **********Prelevarea şi transmiterea probelor biologice pentru cercetări medico legale de laborator, a arătat că potrivit acestui regulament este prevăzut că: în procesul transmiterii probelor biologice se respectă principiul lanţului de custodie a probei (chain of custody), care presupune gestionarea controlată şi contra semnătură cu indicarea datei, orei şi scopului transmiterii probei. Expertul judiciar medico-legal ce prelevă proba este responsabil pentru iniţierea lanţului de custodie a probei, care trebuie să reflecte toate persoanele ce au intrat în contact cu proba la diferite etape şi în diverse scopuri (prelevarea, transmiterea, cercetarea, păstrarea, distrugerea) de la momentul prelevării şi până la distrugerea acesteia. Menționează că potrivit, **********Prelevarea și transmiterea probelor biologice pentru cercetări medico legale de laborator, cel care urmează să respecte principiul lanţului de custodie a probei este expertul judiciar ce prelevă proba, și respectiv în cazul dat reclamanta susține că nu a fost persoana autorizată să gestioneze proba. A remarcat în acest sens că nu este clar ce a încălcat reclamanta, care în afara programului de lucru fără a fi persoană autorizată să gestioneze proba, a transmis acele cutii.

Consideră că sancţiunea aplicată reclamantei *****Tatiana, prin Ordinul nr. *****din *****, nu are nici un temei legal. Or, din cele invocate în ordin, rezultă expres că obligaţiile imputate reclamantei nu făceau parte din obligaţiile ei de serviciu. La fel a afirmat că potrivit **********, responsabil pentru iniţierea lanţului de custodie nu este reclamanta, deoarece nu intră în competenţa ei să iniţieze lanţul de custodie, mai mult ca atât nici nu a fost indicată ca persoană autorizată să gestioneze proba. Susține, că ordinul nr. *****din *****, urmează a fi anulat ca neîntemeiat.

A mai invocat că ulterior, la data de**********prin ordinul nr.*****cu privire la concedierea angajatei Tatiana *****, în temeiul art. 206 alin.(1) lit.g) din C.mun., s-a dispus desfacerea contractului individual de muncă cu dna *****Tatiana, expert judiciar medico legal, secţia histologie medico-legală, în legătură cu încălcarea repetată pe parcursul unui an a obligaţiilor de muncă, din*****, conform art.86 alin.(l) lit. g) din C.mun. Consideră acest ordin la fel este unul neîntemeiat, ilegal şi emis cu încălcarea procedurii şi normelor legislaţiei în vigoare. Aşadar, potrivit ordinului nr. *****din**********s-a indicat precum că angajata *****Tatiana a fost sancţionată la data de ***** și ultima a continuat să încalce repetat obligaţiile de muncă, să înjosească angajaţii, să aibă un comportament agresiv samavolnic, din care motive s-a iniţiat procedura de concediere în conformitate cu prevederile art.86 al.(1) lit.g) C.mun. Susține că din ordinul dat nu este clar pe cine a înjosit reclamanta, faţă de cine a avut un comportament agresiv și samavolnic. La fel a relevat că nu este clar când i s-a solicitat reclamantei să meargă în biroul directorului, sau cine i-a solicitat acest fapt. În acest sens a mai arătat că cu adevărat jurista din cadrul CML are un comportament discriminatoriu faţă de angajata *****Tatiana, încercând cu fiecare ocazie să o provoace la conflicte. Menţionează că ordinul nr. *****din**********a fost emis şi cu încălcarea art.208 alin.(1) din C.mun.

Astfel, consideră că pârâtul Centrul de Medicină Legală, avea obligaţia legală de a cere de la reclamantă o explicaţie scrisă, referitor la circumstanţele presupusei abateri disciplinare pentru care a fost sancţionată cu concedierea. În acest context, a relevat că sancţiunea prin care s-a ordonat desfacerea contractului individual de muncă cu reclamanta *****Tatiana a fost aplicată contrar normelor legale sus enunţate, în cadrul căreia să se solicite informaţii şi explicaţii de la salariata, *****Tatiana, în modul prevăzut de lege.

Prin urmare s-a referit la prev. art. 86 al. (1) lit. g) CM al RM, potrivit cărora pentru concediere se cere existenţa faptului încălcării disciplinei de muncă şi aplicarea anterior a cel puţin două sancţiuni disciplinare în strictă conformitate cu prevederile art. 206-210 CM al RM (valabile la momentul concedierii).

Menționează că în speță se reține aplicarea unei sancţiuni la data de *****, cu dreptul de a o contesta în condiţiile art. 355 C.mun., ceea ce denotă că la data de*****, acea sancţiune încă nu era definitivă, reclamanta având termenul legal de a o contesta. A evidențiat şi faptul că în mod regretabil Comitetul Sindical al Centrului de Medicină Legală a hotărât precum că "nu s-au constatat abateri de procedură", și că, reprezentanţii Comitetului Sindical nu au ţinut cont de faptul că salariatei *****Tatiana, i-a fost încălcat dreptul de a prezenta o explicaţie potrivit prevederilor art. 208 al.(1) C.mun., iar la data concedierii reclamanta era în drept de a solicita revocarea sancţiunii aplicate la data de *****.

A subliniat că, concedierea în baza acestui temei este o măsură extremă de sancţiune disciplinară, fapt care urma a fi examinat minuţios, inclusiv şi de Comitetul Sindical al Centrului de Medicină Legală, or, (art. 206 alin. (1) lit. d) C.mun.), cere respectarea întocmai a prevederilor art. 206-210 C.mun. Astfel, susține că angajatorul în mod nelegitim, a emis la data de 19 septembrie 2023, ordinul de concediere a reclamantei *****Tatiana în temeiul art.86 alin.(1) lit.g) C.mun. A mai arătat că prevederi similare se conţin şi în Legea nr.68 din 14 aprilie 2016 cu privire la expertiza judiciară şi statutul expertului judiciar.

Astfel a făcut trimitere la prev. art.57 alin. (1)-(2) al Legii nr.68 din 14 aprilie 2016 cu privire la expertiza judiciară şi statutul expertului judiciar, potrivit cărora, pentru încălcarea prevederilor legislaţiei cu privire la expertiza judiciară, a unor norme ale Codului deontologic al experţilor judiciari, pentru pagubele materiale cauzate, contravenţiile sau infracţiunile săvârşite în timpul serviciului sau în legătură cu exercitarea atribuţiilor sale, expertul judiciar poartă răspundere disciplinară, civilă, contravenţională sau penală, după caz. Menționează că tragerea la răspundere disciplinară a expertului judiciar pentru abateri disciplinare ce vizează activitatea de expertiză judiciară se face în conformitate cu prezenta lege. Prin urmare referindu-se la prev.art.58 din Legea nr.68 din 14 aprilie 2016, a precizat că constituie abateri disciplinare ale expertului judiciar ce ţin de activitatea de expertiză judiciară: a) nerespectarea secretului profesional; b) săvârşirea unor fapte care aduc atingere onoarei şi probităţii profesionale ori bunelor moravuri; c) neprezentarea raportului de expertiză în termenul stabilit fără motive întemeiate; d) tergiversarea sistematică şi atitudinea neglijentă în activitatea de efectuare a expertizei judiciare; e) refuzul nemotivat de a efectua expertiza judiciară; f) efectuarea unei expertize judiciare într-un domeniu în care nu deţine calificarea de expert judiciar; g) refuzul nejustificat de a-şi îndeplini obligaţiile profesionale; h) constatarea săvârşirii unor acţiuni ilegale la obţinerea licenţei; i) desfăşurarea activităţii de expertiză judiciară într-o altă formă organizatorică decât cele prevăzute de prezenta lege; j) efectuarea de expertize judiciare în perioada de suspendare a activităţii; k) lipsa arhivei rapoartelor de expertiză sau ţinerea arhivei cu încălcarea prevederilor art. 39; 1) neprezentarea rapoartelor anuale de activitate, în cazul experţilor judiciari care îşi desfăşoară activitatea în cadrul unui birou de expertiză judiciară. În același context a invocat prev. art.59 alin.(1)-(6) din Legea nr.68 din 14 aprilie 2016, potrivit cărora pentru comiterea abaterilor disciplinare ce ţin de activitatea de expertiză judiciară, expertului judiciar îi pot fi aplicate următoarele sancţiuni disciplinare: a) avertisment; b) mustrare; c) amendă cuprinsă între 30 şi 50 de unităţi convenţionale; d) suspendarea activităţii de expert judiciar pe o perioadă de până la 6 luni; e) retragerea licenţei pentru exercitarea profesiei de expert judiciar. Consideră că la caz urma să se ţine cont şi de prevederile legii cu privire la expertiza

judiciară şi statutul expertului judiciar. Opinează că, atât ordinul nr. *****din ***** cât şi ordinul nr.*****din**********sunt ilegale, neîntemeiate şi emise cu încălcarea procedurii şi normelor legislaţiei în vigoare, și ca consecință solicită anularea acestora.

Totodată în temeiul prev.art.89 alin.(1), 90 alin.(4) C.mun. reclamanta solicită și încasarea din contul Centrului de Medicină Legală a compensaţiei suplimentare de 5 (cinci) salarii medii lunare, în locul restabilirii în funcţie, precum și încasarea salariului cuvenit pentru absenţa forţată de la serviciu pentru perioada începând cu data de 19 septembrie 2023 şi până la data emiterii hotărârii de judecată. Având în vedere și prev. art.5 lit.k), art.9 lit.n), art.10 lit.p), 90, 329 alin.(1)-(2) din Codul muncii, potrivit cărora angajatorul este obligat să repare integral prejudiciul material şi cel moral cauzat salariatului în legătură cu îndeplinirea de către acesta a obligaţiilor de muncă, în cazul discriminării salariatului la locul de muncă sau ca rezultat al privării ilegale de posibilitatea de a munci, dacă prezentul cod sau alte acte normative nu prevăd altfel. La caz reclamanta *****Tatiana, reclamă comportamentul abuziv al angajatorului şi faptul privării sale de dreptul de a munci, de a se bucura de un venit lunar pentru propria întreţinere şi a familiei sale, în circumstanţa concedierii nelegitime. Astfel, a invocat caracterul şi gravitatea suferinţelor psihice suportate de *****Tatiana (starea de incertitudine cu privire la ziua de mâine, lipsirea de salariu, venit, concedierea promptă, umilirea ei), solicită încasarea de la Centrul de Medicină Legală cu titlul de prejudiciu moral suma de 25 000 lei, ca fiind unul echivalent prejudiciului adus prin acţiunile angajatorului.

Reprezentantul pârâtului Centrului de Medicină Legală, Armanu-Ghemu Ludmila, împuternicită în temeiul procurii (f.d.98-99) a optat pentru respingerea cererii ca neîntemeiată, motivând că, la data de 10 şi 11 iunie 2023 în anticamera CML au fost înregistrate două note informative (intrare CML sub nr.*****şi nr.*****) a şefului Secţiei histologie medico-legală, dlui *****Victor, prin care s-a comunicat, că la data de 06.07.2023 de către felcerul-laborant, *****Galina, persoana responsabilă de primirea probelor, în sala de primire a secţiei nominalizate, au fost identificate 22 şi 46 de containere, însoţit de 22 şi 46 de buletine de trimitere histologice pe intern, solicitantul fiind dl *****Liviu, expert judiciar medico-legal, şef secţie medico-legală Străşeni. Totodată, a arătat, că probele destinate investigaţiei histologice, au fost lăsate în secţia prenotată fără a fi respectat lanţul de custodie. Menționează că după examinarea înregistrării video al sistemului de supraveghere video al instituţiei, s-a stabilit că probele au fost aduse de către dna *****Tatiana, expert judiciar medico-legal, Secţia histologie medico-legală, care este soţia solicitantului (*****Liviu, şef Secţie medico-legală Străşeni). Astfel, la data de 13.07.2023 în conformitate cu prevederile art.208, alin.(1) din Codul Muncii, administraţia Centrului de Medicină Legală i-a solicitat prin scrisoare sub nr.*****expediată atât prin intermediul poştei electronice*****, cât şi prin poşta terestră la adresa de domiciliu: or. Străşeni, str. Vasile Lupu, 68 dnei *****Tatiana să prezinte explicaţii cu referire la cutiile cu containere cu material biologic lăsate la data 06 şi 10 iulie în secţia Histologie medico-legale, fără a le transmite oficial persoanei responsabile şi fără a face înscrisurile necesare în buletinele de trimitere. La data de 03.08.2023 în adresa CML a parvenit solicitarea nerecepţionată de *****T. cu menţiune nereclamat, inclusiv şi nerecepţionarea la adresa electronică *****. A mai menționat că în perioada de 17 iulie-24 august 2023 dna Tatiana *****s-a aflat în concediul anual conform programării (temei: ordinul CML nr.*****din 13.06.2023). După revenirea din concediul anual, la data de 20.08.2023 (sub nr.*****) a parvenit explicaţia dnei Tatiana *****, care a recunoscut că a adus probele, transmise de către soţul său, motivând că a avut un rol de curier şi le-a lăsat în camera de primire a probelor sub pretextul că nu a avut cui le transmite. De asemenea, a invocat ca argument că le-a adus în afara orelor de lucru, încercând astfel de a eschiva de la răspundere și abuzând astfel de accesul în instituţia de expertiză judiciară a încercat de a mușamaliza încălcările admise de soţul ei L. German. La fel au arătat că, T. *****nu a anunţat angajaţii secţiei despre probele aduse, nici nu figurează numele ei în buletinul de trimitere (lanţul de custodie expert-curier-laborator), ceea ce consideră inadmisibil în gestionarea probelor. Opinează că prin aceste acţiuni, T. *****, abuzând de funcţia deţinută şi accesul în secţia în care activează, a dus probele (mijloc probatoriu important)

neconforme în secţia histologie, admiţând înregistrarea tacită a lor, fără respectarea lanţului de custodie a probei. A mai invocat că atâta timp cât expertul L. *****(soțul reclamantei), după iniţierea lanţului de custodie, nu a reflectat persoana care a preluat probele - dna T. *****, cu indicarea numelui, datei, orei transmiterii, dar şi semnăturilor, ultima nu era în drept (nici autorizată) să prezinte probele în laborator, mai mult ca atât, fără a anunţa personalul din cadrul secţiei. Aşadar, consideră că nu a fost respectat lanţul de custodie conform **********Prelevarea şi transmiterea probelor biologice pentru cercetări medico-legale de laborator, Coletele nu au fost însoţite de buletin de trimitere colet (**********7.4), a prevederilor Sistemului de management al Calităţii pct.7.10 din Fişa postului), fapt pentru care, potrivit prev. art. 10 alin. (1) lit. b), d); art. 206-211 din C.mun., reclamanta *****Tatiana, expert judiciar medico-legal, secţia histologie medico-legală, a fost sancţionată disciplinar, sub forma de mustrare prin ordinul nr.*****din ***** „Cu privire la aplicarea sancţiunii disciplinare dnei Tatiana *****, în temeiul art.206, alin.(1), lit. b) din Codul Muncii”.

A susținut că la data de *****septembrie 2023, ordinul cu privire la aplicarea sancţiunii disciplinare nr.*****a fost adus la cunoştinţa reclamantei de către şefa Serviciului Resurse umane/juridic (SRU), dna Galina *****, împreună cu preşedintele Comitetului Sindical (CS), dl Capcelea Victor, care s-au deplasat la biroul reclamantei *****Tatiana, expert judiciar medico-legal, secţia Histologie medico-legală şi după ce a făcut cunoştinţă cu ordinul, reclamanta l-a aruncat în faţă şefei SRU şi preşedintelui CS al CML, numindu-i cu cuvinte necenzurate, conform notei informative depuse de dna G. *****la data de 06.09.2023. Astfel, semnând ordinul la data de *****, reclamanta *****Tatiana, nu s-a limitat doar la expresii verbale ofensatoare însoțite de exprimări necenzurate în adresa colegilor şi reprezentanţilor angajatorului, dar și a notat mesajul său către administraţie pe originalul ordinului adus la cunoştinţă, cu sintagme insultătoare.

A relatat că prin prisma art.211, alin.(3) Codului Muncii şi art.16, alin.(4) din Legea nr.270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în Sectorul bugetar, precum şi în conformitate cu Regulamentul unic privind sistemul de salarizare în Centrul de Medicină Legală (R-01), la data de 06 septembrie 2023 a fost emis Ordinul nr,***** ”Cu privire la anularea sporului pentru performanţă dnei *****Tatiana”. Potrivit pct.3 al Ordinului nr,***** din 06.09.2023, Serviciul resurse umane, fiind obligat să aducă la cunoştinţa reclamantei, sub semnătură, ordinul dat. Astfel, la data de 06.09.2023, Dna G.*****iarăşi s-a deplasat în biroul reclamantei, fiind întâmpinată cu cuvinte necenzurate şi comportament neadecvat, care potrivit demersului din 06.09.2023, Şefa Secţiei Resurse umane, juridic, a comunicat că ultima a fost întâmpinată cu expresii verbale ofensatoare însoțite de exprimări necenzurate în adresa ei. Urmare a evenimentelor desfăşurate, administraţia CML, în persoana directorului V. *****a solicitat prin intermediul şefului interimar al Secţiei Histologie medico-legală dl V. *****, ca angajata T.*****să se prezinte în biroul directorului pentru clarificarea situaţiei şi soluţionarea problemelor create, pe cale amiabilă. Ulterior, V. ***** a informat, că angajata T.*****nu a doreşte să se prezinte invocând un comportament de nesubordonare. Tot şeful secţiei, la data de 06.09.2023 a informat (intrare CML sub nr.*****) că T. *****refuză să-şi îndeplinească atribuţiile de serviciu, indicând că la data de 06.09.2023, la începutul zilei de lucru , în conformitate cu cerinţele de repartizare şi executare a atribuţiilor de serviciu, a dat indicaţii expertului judiciar a secţiei histologie Tatiana *****, pentru orientarea şi punerea în lucru a unui eşantion de probe biologice prelevate de la cadavre, destinate pentru cercetare medico-legală histologică, la care, fără nici un motiv, a refuzat îndeplinirea acestei atribuţii de serviciu, răspunzând cu expresii necenzurate, și atac la personalul secţiei. A mai arătat că în pofida faptului, că angajata Tatiana *****a fost sancţionată la ***** dânsa continuă să încalce repetat obligaţiile de muncă, să înjosească angajaţii, să aibă un comportament agresiv samavolnic, din care motive s-a iniţiat procedura de concediere în conformitate cu art.86, alin (1), lit.g) C.mun. Susține că T. *****fiind membră de sindicat, administraţia CML a solicitat opinia consultativă a organului sindical (art.87 din Codul Muncii) prin notificarea organului respectiv sub nr.*****din 08.09.2023, şi anume concedierea în conformitate cu prevederile 186, alin.(1), lit. g) din Codul Muncii, invocând „acţiunile de samavolnicie şi comportamente inadecvate, nu îndeplineşte

indicaţiile legale ale conducătorului direct şi ierarhic superior, încălcând relaţiile de muncă prevăzute de Codul Muncii, Contractul colectiv de muncă, fişa postului, în pofida faptului că a fost sancţionată la ***** continuă să încalce repetat obligaţiile de muncă". Astfel la data de 18 septembrie 2023 a fost prezentată opinia consultativă a organului sindical care constată că T. *****a încălcat obligaţiile de muncă în conformitate cu art. 9 alin (2) lit. d^{1}), d^{2}) şi că nu s-au constatat abateri de procedură privind sancţiunile aplicate. Ulterior, la data de 19 septembrie 2023 a fost emis ordinul nr.*****„Cu privire la concedierea dnei Tatiana *****, în temeiul art.206, alin.(1), lit. d) din C.mun., prin care s-a dispus desfacerea contractul individual de muncă cu dna *****Tatiana, expert judiciar medico-legal, Secţia histologie medico-legală, în legătură cu încălcarea repetată pe parcursul unui an a obligaţiilor de muncă, din data de 19 septembrie 2023, conform art. 86 alin. (1) lit. g) din C.mun. și care a fost adus la cunoştinţa dnei reclamantei sub semnătură la aceeași dată unde ultima și a făcut mențiuni privind dezacordul său asupra actului emis. În final, Centrul de Medicină Legală a formulat următoarele apărări: 1. Legalitatea procedurilor disciplinare: Angajatorul susține că toate procedurile disciplinare au fost respectate, iar reclamanta a fost notificată cu privire la sancțiuni; 2. Încălcări repetate: Pârâtul afirmă că reclamanta a încălcat în mod repetat obligațiile de serviciu, inclusiv regulamentele referitoare la lanțul de custodie al probelor biologice; 3. Lipsa prejudiciului moral: Pârâtul consideră că prejudiciul moral invocat este nefondat, întrucât reclamanta nu a suferit o vătămare reală. Totodată, pârâtul susține că a adoptat ordinele cu privire la aplicarea sancţiunii disciplinare, reieşind din prevederile actelor normative în vigoare, din care motiv temei de anulare a acestora nu este.

VI. Soluția, considerentele și aprecierea instanței:

Audiind explicațiile participanților la proces, studiind materialele dosarului, verificând argumentele invocate în raport cu probele administrate, instanța de judecată constată următoarele motive de fapt şi de drept.

În drept, instanţa reține drept incidente prevederile instanţa art.5 lit. m) din Codul muncii, care stipulează că fiecare salariat are dreptul la apărarea drepturilor și libertăților sale de muncă, inclusiv sesizarea organelor de supraveghere și control, a organelor de jurisdicție a muncii; la soluționarea litigiilor individuale de muncă și a conflictelor colective de muncă, în modul stabilit de prezentul cod și de alte normative.

Conform art.9, alin.(1) din Codul muncii, salariatul are dreptul la apărare prin metode neinterzise de lege a drepturilor sale de muncă, a libertăților și intereselor legitime.

Potrivit dispozițiilor art.206,208,209 din Codul muncii, pentru încălcarea disciplinei de muncă, angajatorul are dreptul să aplice faţă de salariat următoarele sancţiuni disciplinare: a) avertismentul; b) mustrarea; c) mustrarea aspră; d) concedierea (în temeiurile prevăzute la art.86 alin.(1) lit.g)-r)). Pentru aceeaşi abatere disciplinară nu se poate aplica decît o singură sancţiune. La aplicarea sancţiunii disciplinare, angajatorul trebuie să ţină cont de gravitatea abaterii disciplinare comise şi de alte circumstanţe obiective.

Până 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. 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.

Sancţiunea disciplinară se aplică, de regulă, imediat după constatarea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu 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. 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.

Potrivit dispozițiilor art.210 din Codul muncii sancţiunea disciplinară se aplică prin ordin (dispoziţie, decizie, hotărîre), în care se indică în mod obligatoriu: a) temeiurile de fapt şi de drept ale aplicării sancţiunii; b) termenul în care sancţiunea poate fi contestată; c) organul în care sancţiunea poate fi contestată. Ordinul (dispoziţia, decizia, hotărîrea) de sancţionare, cu excepţia sancţiunii disciplinare sub formă de concediere conform art.206 alin.(1) lit.d) care se aplică cu respectarea art.81 alin.(3), se comunică salariatului, sub semnătură, în termen de cel mult 5 zile lucrătoare de la data emiterii, iar în cazul în care acesta activează într-o subdiviziune interioară a unităţii (filială, reprezentanţă, serviciu desconcentrat etc.) aflate în altă localitate – în termen de cel mult 15 zile lucrătoare şi produce efecte de la data comunicării. Refuzul salariatului de a confirma prin semnătură comunicarea ordinului se fixează într-un proces-verbal semnat de un reprezentant al angajatorului şi un reprezentant al salariaţilor. Ordinul (dispoziţia, decizia, hotărîrea) de sancţionare poate fi contestat de salariat în instanţa de judecată în condiţiile art.355.

Prevederi similare se conțin și în Legea nr.68 din 14 aprilie 2016 cu privire la expertiza judiciară și statutul expertului judiciar.

Conform art.57 alin. (1)-(2) din Legea nr.68 din 14 aprilie 2016 cu privire la expertiza judiciară și statutul expertului judiciar, pentru încălcarea prevederilor legislației cu privire la expertiza judiciară, a unor norme ale Codului deontologic al experților judiciari, pentru pagubele materiale cauzate, contravențiile sau infracțiunile săvârșite în timpul serviciului sau în legătură cu exercitarea atribuțiilor sale, expertul judiciar poartă răspundere disciplinară, civilă, contravențională sau penală, după caz. Tragerea la răspundere disciplinară a expertului judiciar pentru abateri disciplinare ce vizează activitatea de expertiză judiciară se face în conformitate cu prezenta lege.

Potrivit art.58 din Legea nr.68 din 14 aprilie 2016, constituie abateri disciplinare ale expertului judiciar ce țin de activitatea de expertiză judiciară: a) nerespectarea secretului profesional; b) săvârșirea unor fapte care aduc atingere onoarei și probității profesionale ori bunelor moravuri; c) neprezentarea raportului de expertiză în termenul stabilit fără motive întemeiate; d) tergiversarea sistematică și atitudinea neglijentă în activitatea de efectuare a expertizei judiciare; e) refuzul nemotivat de a efectua expertiza judiciară; f) efectuarea unei expertize judiciare într-un domeniu în care nu deține calificarea de expert judiciar; g) refuzul nejustificat de a-și îndeplini obligațiile profesionale; h) constatarea săvârșirii unor acțiuni ilegale la obținerea licenței; i) desfășurarea activității de expertiză judiciară într-o altă formă organizatorică decât cele prevăzute de prezenta lege; j) efectuarea de expertize judiciare în perioada de suspendare a activității; k) lipsa arhivei rapoartelor de expertiză sau ținerea arhivei cu încălcarea prevederilor art. 39; l) neprezentarea rapoartelor anuale de activitate, în cazul experților judiciari care își desfășoară activitatea în cadrul unui birou de expertiză judiciară.

În conformitate cu art.59 alin.(1)-(6) din Legea nr.68 din 14 aprilie 2016, pentru comiterea abaterilor disciplinare ce țin de activitatea de expertiză judiciară, expertului judiciar îi pot fi aplicate următoarele sancțiuni disciplinare: a) avertisment; b) mustrare; c) amendă cuprinsă între 30 și 50 de unități convenționale; d) suspendarea activității de expert judiciar pe o perioadă de până la 6 luni; e) retragerea licenței pentru exercitarea profesiei de expert judiciar. La aplicarea sancțiunii disciplinare se ține cont de gravitatea abaterii disciplinare, de circumstanțele în care a fost comisă aceasta, de activitatea și comportamentul expertului judiciar. Pentru abaterile disciplinare prevăzute la art.58 lit. f), i), j) și k) se aplică sancțiunea retragerii licenței pentru exercitarea profesiei de expert judiciar pentru toate domeniile de specialitate în care o deține.

Potrivit art.60 alin.(1)-(2) din Legea nr.68 din 14 aprilie 2016, procedura disciplinară începe de drept în momentul depunerii sesizării motivate privind faptele expertului judiciar care pot constitui abateri disciplinare. Această sesizare poate fi depusă de orice persoană care se consideră lezată în drepturi prin acțiunile expertului judiciar, precum și de către ministrul justiției, conducătorul instituției publice de expertiză judiciară, părțile în proces. Se consideră vădit neîntemeiată sesizarea în care sânt invocate fapte ce nu se referă la abateri disciplinare ori fapte pentru care a expirat termenul de prescripție prevăzut la art.59 alin. (4) sau sesizarea care este depusă în mod repetat, fără a aduce noi dovezi ale faptelor invocate în conținutul sesizării.

Conform art.211 din Codul muncii, termenul de validitate a sancţiunii disciplinare nu poate depăşi un an din ziua aplicării. Dacă pe parcursul acestui termen salariatul nu va fi supus unei noi sancţiuni disciplinare, se consideră că sancţiunea disciplinară nu i-a fost aplicată. Angajatorul care a aplicat sancţiunea disciplinară este în drept să o revoce în decursul unui an din proprie iniţiativă, la rugămintea salariatului, la demersul reprezentanţilor salariaţilor sau al şefului nemijlocit al salariatului.

Potrivit art.86 alin.(1) lit.g) din 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 următoarele motive: încălcarea repetată, pe parcursul unui an, a obligaţiilor de muncă, dacă anterior salariatul a fost sancţionat disciplinar.

În conformitate cu prevederile art.355 alin.(1) lit. a) Codul muncii al RM, cererea privind soluţionarea litigiului individual de muncă se depune în instanţa de judecată: a) în termen de 3 luni de la data cînd salariatul a aflat sau trebuia să afle despre încălcarea dreptului său.

Ţinând cont de prevederile art.art.329,330 din Codul muncii al RM angajatorul este obligat să repare integral prejudiciul material şi cel moral cauzat salariatului în legătură cu …sau ca rezultat al privării ilegale de posibilitatea de a munci, dacă prezentul cod sau alte acte normative nu prevăd altfel. Prejudiciul moral se repară în formă bănească sau într-o altă formă materială determinată de părţi. Angajatorul este obligat să compenseze persoanei salariul pe care aceasta nu l-a primit, în toate cazurile privării ilegale de posibilitatea de a munci şi această obligaţie survine, în particular, în caz de: b) eliberare ilegală din serviciu sau transfer ilegal la o altă muncă;

În fapt, reieșind din probele prezentate şi administrate în ședința de judecată, instanța a constatat că reclamanta *****Tatiana a fost angajată în funcția de expert judiciar medico-legal în cadrul Secției Histologie Medico-Legală a Centrului de Medicină Legală, având obligația de a respecta procedurile specifice activităților desfășurate, incluse în fișa postului și reglementările interne. La data de *****, prin Ordinul nr.***** reclamanta a fost sancționată disciplinar cu mustrare, fiind acuzată de nerespectarea lanțului de custodie a probelor biologice, ceea ce, conform angajatorului, constituie o încălcare gravă a normelor interne. Ulterior, prin Ordinul nr. *****din*****, s-a dispus concedierea reclamantei pentru presupuse încălcări repetate ale obligațiilor de serviciu, invocându-se prevederile art. 86 alin. (1) lit. g) din Codul Muncii.

În consecinţă, reieşind din motivele de fapt şi de drept, instanţa de judecată a constatat cu certitudine, că cererea reclamantei *****Tatiana cuprinde cadrul legal de *adresare în instanța de judecată* și obiectul litigiului dedus judecății constituie raporturile juridice rezultate în urma aplicării sancțiunilor disciplinare, guvernate de prevederile art.art.208-211 din Codul muncii al RM.

Pentru a se pronunța instanța de judecată a dat apreciere argumentelor părții reclamante și obiecțiilor reprezentantului pârâtului, în raport cu probele prezentate și administrate de către instanța de judecată.

Dând o apreciere probelor menționate, se constată cu certitudine că pârâtul Centrul de Medicină Legală, ca angajator, nu a dovedit legalitatea aplicării sancțiunilor disciplinare reclamantei *****Tatiana în temeiul prevederilor art.206 alin.(1) lit.b) și d) din Codul muncii al RM, adică mustrarea și concedierea.

Procedând la analiza ordinului nr. *****din ***** cu privire la aplicarea sancţiunii disciplinare dnei Tatiana *****, expert judiciar medico-legal în cadrul Secției Histologie Medico-Legală sub formă de mustrare în temeiul art.206 alin.(1) lit.b) C.mun., instanța a constatat, că angajatorul Centrul de Medicină Legală a emis ordinul menționat, neîncadrându-se în prevederile legale menționate supra.

Din actele dosarului se reține că la data de 10 şi 11 iunie 2023 în anticamera Centrului de Medicină Legală au fost înregistrate două note informative (intrare CML sub nr.*****şi nr.*****) a şefului Secţiei histologie medico-legală, dlui *****Victor, prin care s-a comunicat, că la data de 06.07.2023 de către felcerul-laborant, *****Galina, persoana responsabilă de primirea probelor, în sala de primire a secţiei nominalizate, au fost identificate 22 şi 46 de containere, însoţit de 22 şi 46 de buletine de trimitere histologice pe intern, solicitantul fiind dl *****Liviu, expert judiciar

medico-legal, şef secţie medico-legală Străşeni. Totodată, s-a comunicat, că probele destinate investigaţiei histologice, au fost lăsate în secţia prenotată fără a fi respectat lanţul de custodie. După examinarea înregistrării video al sistemului de supraveghere video al instituţiei, s-a stabilit că probele au fost aduse de către dna *****Tatiana, expert judiciar medico-legal, Secţia histologie medico-legală, care este soţia solicitantului (*****Liviu, şef Secţie medico-legală Străşeni). Astfel, la data de 13.07.2023 administraţia Centrului de Medicină Legală i-a solicitat prin scrisoare sub nr.*****expediată atât prin intermediul poştei electronice*****, cât şi prin poşta terestră la adresa de domiciliu: or. Străşeni, str. Vasile Lupu, 68 dnei *****Tatiana să prezinte explicaţii cu referire la cutiile cu containere cu material biologic lăsate la data 06 şi 10 iulie în secţia Histologie medico-legale. La data de 03.08.2023 în adresa Centrului de Medicină Legală a parvenit solicitarea nerecepţionată de angajata *****Tatiana cu menţiunea ”nereclamat”, precum și nerecepționarea corespondenței și la adresa electronică *****. În perioada aferentă 17 iulie - 24 august 2023 dna Tatiana *****s-a aflat în concediul anual conform programării (temei: ordinul CML nr.*****din 13.06.2023). După revenirea din concediul anual, la data de 20.08.2023 a parvenit explicaţia dnei Tatiana *****, care a recunoscut că a adus probele, transmise de către soţul său în afara orelor de lucru, motivând că a avut un rol de curier şi le-a lăsat în camera de primire a probelor menționând că nu a avut cui le transmite. Administrația Centrului de Medicină Legală a considerat că prin aceste acţiuni, T. *****, abuzat de funcţia deţinută şi accesul în secţia în care activează, a dus probele (mijloc probatoriu important) neconforme în secţia histologie, admiţând înregistrarea tacită a lor, fără respectarea lanţului de custodie a probei. Administrația Centrului de Medicină Legală a mai invocat că atâta timp cât expertul L. *****(soțul reclamantei), după iniţierea lanţului de custodie, nu a reflectat persoana care a preluat probele - dna T. *****, cu indicarea numelui, datei, orei transmiterii, dar şi semnăturilor, ultima nu era în drept (nici autorizată) să prezinte probele în laborator, mai mult ca atât, fără a anunţa personalul din cadrul secţiei. Astfel, Administrația Centrului de Medicină Legală a considerat că nu a fost respectat lanţul de custodie conform **********Prelevarea şi transmiterea probelor biologice pentru cercetări medico-legale de laborator, *****7.4 Comunicarea, a prevederilor Sistemului de management al Calităţii pct.7.10 din Fişa postului), fapt pentru care, potrivit prev. art. 10 alin. (1) lit. b), d); art. 206-211 din C.mun a emis ordinul nr. *****din ***** cu privire la aplicarea sancţiunii disciplinare dnei Tatiana *****, expert judiciar medico-legal în cadrul Secției Histologie Medico-Legală sub formă de mustrare în temeiul art.206 alin.(1) lit.b) C.mun.

Potrivit Procedurii Sistemului de Management (prescurtat - PSM) nr.*****„Prelevarea şi transmiterea probelor biologice pentru cercetări medico-legale de laborator" aprobat la data de 29.11.2022, pct.4.2 „Gestionarea probelor biologice”, …probele se transmit în laboratorul respectiv pentru efectuarea cercetărilor complementare împreună cu formularul ...Buletin de trimitere histologie intern (***** *****7.4) ... Probele biologice sunt transportate cu ajutorul lăzilor frigorifice cu elemente frigorifice şi însoţite de Formularul Buletin de trimitere colet (FrBT07 *****7.4). În procesul transmiterii probelor biologice se respectă principiul lanţului de custodie a probei (chain of custody), care presupune gestionarea controlată şi contra semnătură cu indicarea datei, orei şi scopului transmiterii probei. Expertul judiciar medico-legal ce prelevă proba este responsabil pentru iniţierea lanţului de custodie a probei, care trebuie să reflecte toate persoanele ce au intrat în contact cu proba la diferite etape si în diverse scopuri (prelevarea, transmiterea, cercetarea, păstrarea, distrugerea) de la momentul prelevării si până la distrugerea acesteia. Fiecare persoană autorizată să gestioneze proba poartă răspundere personală pentru siguranţa acesteia şi respectarea lanţului de custodie a probei.

Potrivit fişei post semnată de dna *****Tatiana, angajată în funcţia de expert judiciar în secţia Histologie medico-legală din cadrul CML la data de 01.11.2018, rezultă, atribuţiile (sarcinile) de bază, drepturile şi responsabilităţile. Pct. 7.4. din fișa de post prevede - gestionarea probelor biologice de la persoane şi cadavre în conformitate cu regulamentele şi recomandările metodice speciale în vigoare; pct. 7.9 - respectarea eticii şi deontologiei profesionale (medicale şi expertale); pct. 7.10 - cunoașterea si respectarea prevederilor Sistemului de management al Calităţii".

Cât privește faptul precum că reclamanta nu a respectat lanțul de custodie conform **********Prelevarea şi transmiterea probelor biologice pentru cercetări medico-legale de laborator, instanța reține că în baza regulamentului sus-nominalizat în procesul transmiterii probelor biologice se respectă principiul lanțului de custodie a probei (chain of custody), care presupune gestionarea controlată şi contra semnătură cu indicarea datei, orei şi scopului transmiterii probei. Astfel, potrivit dispozițiilor din regulamentul nominalizat, se desprinde că expertul judiciar medico-legal ce prelevă proba este responsabil pentru inițierea lanțului de custodie a probei, care trebuie să reflecte toate persoanele ce au intrat în contact cu proba la diferite etape şi în diverse scopuri (prelevarea, transmiterea, cercetarea, păstrarea, distrugerea) de la momentul prelevării şi până la distrugerea acesteia. Prin urmare potrivit, **********Prelevarea şi transmiterea probelor biologice pentru cercetări medico legale de laborator, cel care urmează să respecte principiul lanțului de custodie a probei este expertul judiciar ce prelevă proba, și respectiv în speță reclamanta *****Tatiana nu poate fi considerată persoana autorizată să gestioneze proba. Din explicațiile date de reclamantă reiese că ultima în afara programului de lucru fără a fi persoană autorizată să gestioneze proba, a transmis acele cutii. Prin urmare persoana autorizată și cel care urmează să respecte principiul lanțului de custodie a probei este solicitantul, expertul judiciar SML Strășeni, *****Liviu care a transmis 22 şi 46 de containere, însoțite de 22 şi 46 de buletine de trimitere histologice pe intern și nicidecum expertul *****Tatiana care a avut rol de curier în afara programului de lucru.

În consecință, instanța apreciază că răspunderea pentru respectarea lanțului de custodie al probelor biologice revine, conform **********, expertului judiciar care prelevează proba, iar nu altor angajați. Reclamanta, deși a transportat probe biologice, nu avea atribuții oficiale pentru gestionarea lanțului de custodie, ceea ce exclude existența unei încălcări atribuibile acesteia.

În acest sens, instanța consideră ordinul nr. *****din ***** emis de CML cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare dnei Tatiana *****, expert judiciar medico-legal în cadrul Secției Histologie Medico-Legală sub formă de mustrare în temeiul art.206 alin.(1) lit.b) C.mun ca fiind unul ilegal și neîntemeiat din care considerente va dispune anularea acestuia.

Instanța notează că potrivit prevederilor art. 86 al. (1) lit. g) C.mun. al RM, concedierea - desfacerea din inițiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum şi a celui pe durată determinată - se admite pentru următoarele motive: g) încălcarea repetată, pe parcursul unui an, a obligațiilor de muncă, dacă anterior salariatul a fost sancţionat disciplinar. Prin urmare textul legii prevede că pentru concediere se cere existenţa faptului încălcării disciplinei de muncă şi aplicarea anterior a cel puţin două sancţiuni disciplinare în strictă conformitate cu prevederile art. 206-210 C.mun. al RM (valabile la momentul concedierii). Iar concedierea în baza acestui temei este o măsură extremă de sancţiune disciplinară (art. 206 alin. (1) lit. d) CM al RM), care cere respectarea întocmai a prevederilor art. 206-210 C.mun. al RM.

Potrivit prevederilor art. 86 alin. (1) lit. g) C.mun. al RM se admite concedierea salariatului numai în cazul încălcării repetate, pe parcursul unui an, a obligaţiilor de muncă. Trebuie să se înţeleagă că sancţiunea disciplinară aplicată anterior la data încălcării repetate nu a fost revocată, sancţiunea disciplinară a fost aplicată de organul abilitat, cu respectarea modului de aplicare ş.a. Astfel, la concedierea salariatului din motivul încălcării repetate a obligaţiilor de muncă, instanţa va verifica dacă la aplicarea repetată a sancţiunii disciplinare angajatorul a ţinut cont de gravitatea abaterii disciplinare comise şi de alte circumstanţe obiective, dacă a fost respectat termenul de aplicare a sancţiunii disciplinare, dacă concedierea a avut loc cu respectarea dispoziţiilor art.206-211 din Codul muncii. Dacă instanţa va constata că sancţiunea disciplinară a fost aplicată cu încălcarea legislaţiei, această concluzie urmează a fi motivată în hotărâre. Urmează a fi motivată şi concluzia instanţei privind corectitudinea sancţiunii aplicate anterior, indiferent dacă aceasta a fost sau nu contestată de salariat.

Procedând la analiza ordinului nr. *****din ***** din********** cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare dnei Tatiana *****, expert judiciar medico-legal în cadrul Secției Histologie Medico-Legală sub formă de concediere în temeiul art.206 alin.(1) lit.d) C.mun., instanța a

constatat, că angajatorul Centrul de Medicină Legală a emis ordinul menționat, neîncadrându-se în prevederile legale menționate supra.

Astfel instanța a constatat că la data de *****septembrie 2023, reclamantei i s-a adus la cunoştinţa ordinul cu privire la aplicarea sancţiunii disciplinare nr.*****de către şefa Serviciului Resurse umane/juridic (SRU), dna Galina *****, împreună cu preşedintele Comitetului Sindical (CS), dl Capcelea Victor, care s-au deplasat la biroul reclamantei *****Tatiana, expert judiciar medico-legal, secţia Histologie medico-legală şi după ce a făcut cunoştinţă cu ordinul, conform notei informative depuse la data de 06.09.2023 de şefa Serviciului Resurse umane/juridic (SRU) dna G. *****a sesizat un comportament neadecvat din partea reclamantei *****Tatiana, exprimat prin expresii verbale ofensatoare însoțite de exprimări necenzurate în adresa ei ca reprezentant al angajatorului, dar și a notat mesajul său către administraţie pe originalul ordinului adus la cunoştinţă, cu sintagme insultătoare.

A relatat că prin prisma art.211, alin.(3) Codului Muncii şi art.16, alin.(4) din Legea nr.270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în Sectorul bugetar, precum şi în conformitate cu Regulamentul unic privind sistemul de salarizare în Centrul de Medicină Legală (R-01), la data de 06 septembrie 2023 a fost emis Ordinul nr,***** ”Cu privire la anularea sporului pentru performanţă dnei *****Tatiana”. Potrivit pct.3 al Ordinului nr,***** din 06.09.2023, Serviciul resurse umane, fiind obligat i aducă la cunoştinţa reclamantei, sub semnătură, ordinul dat. Astfel, la data de 06.09.2023, Dna G.*****iarăşi s-a deplasat în biroul reclamantei, fiind întâmpinată cu cuvinte necenzurate şi comportament neadecvat, care potrivit demersului din 06.09.2023, Şefa Secţiei Resurse umane, juridic, a comunicat că ultima a fost întâmpinată cu expresii verbale ofensatoare însoțite de exprimări necenzurate în adresa ei. Urmare a evenimentelor desfăşurate, administraţia CML, în persoana directorului V. *****a solicitat prin intermediul şefului interimar al Secţiei Histologie medico-legală dl V. *****, ca angajata T.*****să se prezinte în biroul directorului pentru clarificarea situaţiei şi soluţionarea problemelor create, pe cale amiabilă. Ulterior, V. ***** a informat, că angajata T.*****nu a doreşte să se prezinte invocând un comportament de nesubordonare. Tot şeful secţiei, la data de 06.09.2023 a informat (intrare CML sub nr.*****) că T. *****refuză să-şi îndeplinească atribuţiile de serviciu, indicând că la data de 06.09.2023, la începutul zilei de lucru , în conformitate cu cerinţele de repartizare şi executare a atribuţiilor de serviciu, a dat indicaţii expertului judiciar a secţiei histologie Tatiana *****, pentru orientarea şi punerea în lucru a unui eşantion de probe biologice prelevate de la cadavre, destinate pentru cercetare medico-legală histologică, la care, fără nici un motiv, a refuzat îndeplinirea acestei atribuţii de serviciu, răspunzând cu expresii necenzurate, și atac la personalul secţiei. A mai arătat că în pofida faptului, că angajata Tatiana *****a fost sancţionată la ***** dânsa continuă să încalce repetat obligaţiile de muncă, să înjosească angajaţii, să aibă un comportament agresiv samavolnic, din care motive s-a iniţiat procedura de concediere în conformitate cu art.86, alin (1), lit.g) C.mun. La fel s-a invocat că T. *****fiind membră de sindicat, administraţia CML a solicitat opinia consultativă a organului sindical (art.87 din Codul Muncii) prin notificarea organului respectiv sub nr.*****din 08.09.2023, şi anume concedierea în conformitate cu prevederile 186, alin.(1), lit. g) din Codul Muncii, invocând ”acţiunile de samavolnicie şi comportamente inadecvate, nu îndeplineşte indicaţiile legale ale conducătorului direct şi ierarhic superior, încălcând relaţiile de muncă prevăzute de Codul Muncii, Contractul colectiv de muncă, fişa postului, în pofida faptului că a fost sancționată la ***** continuă să încalce repetat obligaţiile de muncă”. Astfel la data de 18 septembrie 2023 a fost prezentată opinia consultativă a organului sindical care consideră că T. *****a încălcat obligațiile de muncă în conformitate cu art. 9 alin (2) lit. d^1), d^2) și că nu s-au constatat abateri de procedură privind sancțiunile aplicate. Ulterior, la data de 19 septembrie 2023 a fost emis ordinul nr.*****„Cu privire la concedierea dnei Tatiana *****, în temeiul art.206, alin.(1), lit. d) din C.mun., prin care s-a dispus desfacerea contractul individual de muncă cu dna *****Tatiana, expert judiciar medico-legal, Secţia histologie medico-legală, în legătură cu încălcarea repetată pe parcursul unui an a obligațiilor de muncă, din data de 19 septembrie 2023, conform art. 86 alin. (1) lit. g) din C.mun. și care a fost adus la cunoștința dnei reclamantei sub

semnătură la aceeași dată unde ultima și a făcut mențiuni privind dezacordul său asupra actului emis.

Instanța apreciază că procedura aplicată de către angajator a fost vădit viciată, având în vedere că nu s-a respectat obligaţia legală de a solicita o explicaţie scrisă din partea reclamantei Tatiana *****, înainte de aplicarea sancțiunii disciplinare. Potrivit ordinului nr. *****din**********se indică precum că " dna *****Tatiana a fost sancţionată la *****, dânsa continua să încalce repetat obligaţiile de muncă, să înjosească angajaţii, să aibă un comportament agresiv samavolnic, din care motive s-a iniţiat procedura de concediere în conformitate cu prevederile art. 86 al.(1) lit.g) ". Instanța consideră că din ordinul dat nu este clar pe cine a înjosit reclamanta, faţă de cine a avut un comportament agresiv, samavolnic. La fel nu este clar când i s-a solicitat reclamantei să se deplaseze în biroul directorului, sau cine i-a solicitat acest fapt. Instanța reține că nu a fost făcută dovadă admiterii unei abateri disciplinare de către reclamanta T.*****, ci de fapt prezența unor conflicte personale între reclamanta T.*****și Şefa Secţiei Resurse umane, juridic, dna G.*****.

Instanța a constatat că administraţia pârâtului nici nu a solicitat o explicaţie din partea reclamantei, astfel încălcind prevederile art.208 C.mun., care prevede că până 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.

Instanța reține că, pârâtul Centrul de Medicină Legală, avea obligaţia legală de a cere de la reclamantă o explicaţie scrisă, referitor la circumstanţele presupusei abateri disciplinare pentru care a fost sancţionată cu concedierea. Instanța notează că angajata T.*****are dreptul să-şi explice atitudinea şi să prezinte persoanei abilitate toate probele şi justificările pe care le consideră necesare, însă contrar prevederilor art.208 C.mun., ultima a fost lipsită de dreptul său legal de a formula explicaţii şi obiecţii referitor la circumstanţele invocate cu privire la pretinsa abatere disciplinară.

Aşadar sancţiunea prin care s-a ordonat desfacerea contractului individual de muncă cu reclamanta *****Tatiana a fost aplicată contrar normelor legale sus enunţate, în cadrul căreia să se solicite informaţii şi explicaţii de la reclamanta, *****Tatiana, în modul prevăzut de lege. Analizând minuțios ordinul nr.*****„Cu privire la concedierea dnei Tatiana *****, în temeiul art.206, alin.(1) lit. d) C.mun., prin care s-a dispus desfacerea contractul individual de muncă cu *****Tatiana, expert judiciar medico-legal, Secţia histologie medico-legală, în legătură cu încălcarea repetată pe parcursul unui an a obligaţiilor de muncă, din data de 19 septembrie 2023, conform art. 86 alin. (1) lit. g) din C.mun., instanța apreciază că actul în cauză este ilegal, îndreptat nemijlocit pentru o răfuire de ordin tendenţios cu reclamanta. Instanța apreciază că acest lucru este o dovadă a faptului intenţiei administraţiei de a o concedia cu orice scop pe reclamantă. În acest sens, instanța va lua în considerație și argumentele reclamantei privind faptul că administraţia nu a solicitat ultimei nici o explicaţie pe acest capăt de acuzaţie.

Potrivit prevederilor art. 86 al. (1) lit. g) C.mun., prevede că pentru concediere se cere existenţa faptului încălcării disciplinei de muncă şi aplicarea anterior a cel puţin două sancţiuni disciplinare în strictă conformitate cu prevederile art. 206-210 C.mun. (valabile la momentul concedierii).

După cum s-a constatat în speță aplicarea unei sancţiuni disciplinare a avut loc la data de *****, cu dreptul de a o contesta în condiţiile prev. art. 355 C.mun., ceea ce denotă că la data de*****, acea sancţiune încă nu era definitivă, iar reclamanta avea deschisă în interiorul termenului legal cale de contestare a primei sancțiuni disciplinare.

Mai mult ca atât, instanța constată și rolul convențional al Comitetului Sindical al Centrului de Medicină Legală care a hotărât precum că "nu s-au constatat abateri de procedură", ignorând în acest sens prevederile legale (art. 208 al.(1) C.mun.), potrivit cărora salariatei/reclamantei *****Tatiana, i-a fost încălcat dreptul de a prezenta o explicaţie. Or, concedierea în baza acestui

temei este o măsură extremă de sancţiune disciplinară, fapt care urma a fi examinat minuţios, inclusiv şi de Comitetul Sindical al Centrului de Medicină Legală (art. 206 alin. (1) lit. d) C.mun. al RM), şi să recomande respectarea întocmai a prevederilor art. 206-210 C.mun. al RM.

Conform art. 206 alin. (5) Codul muncii, la aplicarea sancţiunii disciplinare, angajatorul trebuie să ţină cont de gravitatea abaterii disciplinare comise şi de alte circumstanţe obiective.

Norma legală citată instituie principiul proporţionalităţii la aplicarea sancţiunilor disciplinare. Astfel, raliindu-ne la faptul că legislaţia muncii stabileşte 4 tipuri de sancţiuni disciplinare (art.206 alin.(1) Codul muncii – avertisment – este cea mai blândă sancțiune disciplinară ce poate fi aplicată unui salariat care a încălcat disciplina muncii; mustrare – este a doua sancțiune disciplinară din punctul de vedere al gravității acesteia; mustrare aspră – este a treia sancțiune disciplinară indicată în Codul muncii al Republicii Moldova și se aplică de către angajator pentru situații de încălcare a disciplinei muncii, care au perturbat mai serios activitatea angajatorului; concediere - se aplică pentru cazurile prevăzute la art.86 alin.(1) lit.g)-r) din Codul muncii. Concedierea salariatului în baza unuia dintre aceste temeiuri reprezintă o măsură disciplinară excepțională, fiind cea mai strictă sancțiune disciplinară. Este de menționat faptul că ordinea enumerării în Codul muncii nu reprezintă consecutivitatea aplicării acestora), acestea trebuie să fie proporţionale cu fapta comisă. Adică, pentru o faptă de gravitate redusă se va aplica sancţiunea avertismentului, iar în funcţie de sporirea gravităţii faptelor, se vor aplica celelalte sancţiuni, până la concediere.

În acest context, în cadrul legislativ evidenţiat, instanța reține că, învestită fiind cu judecarea acțiunii împotriva deciziei de sancționare emise de angajator, instanţa are a verifica legalitatea și temeinicia măsurii luate, exercitând un control devolutiv de natură jurisdicţională. Pentru a aprecia asupra gravității abaterii disciplinare, precum și asupra modului de individualizare a sancţiunii în raport cu criteriile precis stabilite de legiuitor, instanţa are nu numai posibilitatea aprecierii probelor administrate în cursul cercetării disciplinare prealabile efectuate sub imperiul dispoziţiilor art.206 din Codul muncii, ci și posibilitatea administrării nemijlocite a unui probatoriu suplimentar.

Instanța exercitând controlul jurisdicţional asupra legalităţii și temeiniciei ordinului de sancţionare, verificând și modalitatea în care angajatorul a aplicat criteriile sus-enumerate în raport cu gravitatea abaterii săvârșite de către salariat a stabilit că reclamantul şi-a exercitat cu bună-credinţă obligaţiile de serviciu.

Din cumulul circumstanţelor expuse, instanța consideră pe deplin probată lipsa de gravitate a faptei pretins comise de către reclamant. Respectiv, în asemenea situație, sancțiunea disciplinară - concedierea, este vădit disproporţionată cu fapta pretins comisă de angajatul *****Tatiana.

Faptul ca reclamantei i s-a imputat săvârșirea unei fapte ilicite grave, nu putea conduce la sancționarea acestuia cu orice preț, în lipsa probării întrunirii cumulative a elementelor răspunderii disciplinare. Săvârșirea unei abateri este de esența răspunderii disciplinare. Inexistenta sau imposibilitatea dovedirii de către angajator conduce la exonerarea de răspundere a acelui salariat. Încălcarea de către angajator a prevederilor art.206 alin.(4) din Codul muncii este suficienta pentru atragerea sancțiunii nulității deciziilor privind sancționarea disciplinara a reclamantului. Interdicția statornicita de text este o consecința a dispozițiilor art.206 alin.(1) și (4) care instituie principiul legalității sancțiunilor disciplinare (*nulla poena sine lege*). Dispoziția alin.(4) este consecința unui vechi si cunoscut principiu de drept: *non bis in idem*. Este vorba, așadar, de principiul unicității sancțiunii, adică o fapta ilicita, în cazul de fața o abatere disciplinara, nu poate atrage decât o sancțiune disciplinara. Stabilirea si aplicarea sancțiunii disciplinare nu poate avea loc în mod arbitrar, ci exclusiv în funcție de analiza riguroasa si cumulativa a criteriilor statornicite de lege. Nesocotirea vreunuia dintre aceste criterii determina ca decizia de concediere sa fie netemeinica si nelegala.

În aceste condiţii, instanța constată că sancţiunea disciplinară este nejustificată și va dispune admiterea acțiunii și anularea ordinului contestat.

Procedând în acest mod, instanța de judecată nu se transformă în organe disciplinare, pentru că ele nu fac din oficiu cercetări administrative pentru stabilirea actelor și faptelor juridice prin care s-a încălcat disciplina muncii, ci doar cenzurează măsura sancţionatoare aplicată deja de angajator, asigurând un cadru de protecţie a salariatului în raporturile sale cu angajatorul, cu respectarea principiului proporţionalităţii, potrivit căruia orice măsură luată trebuie să fie adecvată, necesară și corespunzătoare scopului urmărit.

Aceasta nu constituie o imixtiune a instanţei în prerogativa disciplinară a angajatorului, deoarece dreptul acestuia de a dispune sancţionarea abaterii disciplinare încetează odată cu aplicarea sancţiunii. Or, după acest moment, devin eficiente prerogativele instanţei de a exercita controlul jurisdicţional asupra legalităţii și temeiniciei deciziei de sancţionare, control ce include și dreptul organului jurisdicţional de a pronunţa o soluţie proprie.

În acest context, se reţine că prerogativa disciplinară a angajatorului nu poate fi una absolută, discreţionară, oricare dintre sancţiunile disciplinare putând fi aplicată doar cu respectarea dispoziţiilor legale în materie și, în orice caz, aceasta nu poate înlătura prerogativa instanţei legal învestite cu soluţionarea unui conflict de muncă privind legalitatea și temeinicia unei măsuri disciplinare de a verifica și modalitatea în care angajatorul a aplicat aceste criterii, în raport cu gravitatea abaterii săvârșite de către salariat.

Din moment ce, conform dispoziţiilor art.355 din Codul muncii, decizia poate fi contestată de către salariat, jurisdicţia muncii nu se poate rezuma în acest caz doar la verificarea aspectelor formale ale actului unilateral al angajatorului și la respectarea procedurii disciplinare, de esența controlului de legalitate fiind tocmai analiza modului de individualizare a măsurii disciplinare.

Astfel, instanța reține că angajatorul a emis decizia de concediere invocând repetarea presupuselor abateri sancționate anterior prin Ordinul nr. 4/S. Întrucât acest ordin este nelegal, sancțiunea ulterioară este, de asemenea, lipsită de temei.

Instanța reiterează că potrivit art. 86 alin. (1) lit. g) din Codul Muncii, concedierea pentru încălcări repetate presupune existența unor fapte clare, dovedite și săvârșite cu intenție de către salariat. Pârâtul nu a prezentat probe care să susțină acuzațiile, iar procedura prin care a fost aplicată sancțiunea este viciată, întrucât reclamanta nu a fost notificată în mod corespunzător.

Astfel, instanța apreciază că angajatorul nelegitim, a emis la data de 19 septembrie 2023, ordinul de concediere a reclamantei *****Tatiana în temeiul art.86 alin.(1) lit.g) Codul muncii.

În consecință, pentru considerentele arătate, instanța consideră necesar admiterea acțiunii în partea anularii ordinului nr. *****din ***** emis de CML cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare dnei Tatiana *****, expert judiciar medico-legal în cadrul Secției Histologie Medico-Legală sub formă de mustrare în temeiul art.206 alin.(1) lit.b) C.mun și a ordinul nr.***** din „Cu privire la concedierea dnei Tatiana *****, în temeiul art.206, alin.(1), lit. d) din C.mun., ca fiind contrare legii.

Subsecvent, se invocă prevederile art. 330 alin. (1) lit. b) din Codul muncii conform căruia, 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 eliberare ilegală din serviciu sau transfer ilegal la o altă muncă.

Tot, la acest capitol se reține și art. 90 alin. (1) și (2) lit. a) din Codul muncii, care prevede că, în cazul restabilirii la locul de muncă a salariatului transferat sau eliberat nelegitim din serviciu, angajatorul este obligat să repare prejudiciul cauzat acestuia. Repararea de către angajator a prejudiciului cauzat salariatului constă în plata obligatorie a unei despăgubiri pentru întreaga perioadă de absență forţată de la muncă într-o mărime care nu va depăși 12 salarii medii lunare ale salariatului în cazul transferului sau al eliberării nelegitime din serviciu.

La caz, s-a stabilit că, *****Tatiana a fost privată abuziv de posibilitatea de a munci, ca urmare a concedierii ilegale din*****. Circumstanță în care acesta este în drept de a solicita compensarea salariului pentru toată perioada respectivă, în mărime nu mai mică decât salariul mediu.

Raportând prevederile legale citate la circumstanțele reținute, instanța consideră necesar de a admite parțial și cerința privind încasarea salariul pentru absența forțată de la lucru începând cu data concedierii -*****, luându-se în calcul salariul mediu lunar calculat, cu reținerile aferente în limita a 12 (doisprezece) salarii medii lunare, stabilite de angajator în baza informațiilor referitoare la salariul mediu lunar încasat până la concediere.

Totodată având în vedere că au fost anulate ordinele de aplicare a sancțiunilor disciplinare şi de concediere reclamanta a solicitat în locul restabilirii în funcţie încasarea din contul Centrului de Medicină Legală a compensaţiei suplimentare de 5 (cinci) salarii medii lunare, iar în temeiul prev.art.89 alin.(1), 90 alin.(4) C.mun. instanța consideră necesar de a admite parțial și cerința respectiva și de încasat compensație suplimentară în locul restabilirii la serviciu, luându-se în calcul salariul mediu lunar calculat, cu reținerile aferente în limita a 3 (trei) salarii medii lunare, stabilite de angajator în baza informațiilor referitoare la salariul mediu lunar încasat până la concediere .

Calcularea salariului pentru perioada absenței forțate de la muncă și compensației suplimentară în locul restabilirii la serviciu urmează să se efectueze de către angajator, conform legislației în vigoare.

În rest, cerința privind încasarea salariului mediu încasarea salariului cuvenit pentru absenţa forţată de la serviciu pentru perioada începând cu data de 19 septembrie 2023 şi până la data emiterii hotărârii de judecată în partea sumelor băneşti neadmise se respinge ca fiind nefondată, reieșind din faptul că urmează a fi încasate doar salariul mediu pentru 12 (doisprezece) salarii medii lunare și nicidecum salariu până la pronunțarea hotărârii fiind contrară prev. art.90 alin.(2) lit.a) C.mun..

Consecință de drept a răspunderii angajatorului față de angajat conform art.90 alin (2) lit.c) din Codul muncii este stabilită și repararea prejudiciului moral, cu mențiunea că, mărimea reparării prejudiciului moral se determină de către instanţa de judecată, ținându-se cont de aprecierea dată acțiunilor angajatorului, dar nu poate fi mai mică decât un salariu mediu lunar al salariatului.

În conformitate cu art.329 alin.(1) şi (2) din Codul muncii, angajatorul este obligat să repare integral prejudiciul material şi 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. Prejudiciul moral se repară în formă bănească sau într-o altă formă materială determinată de părţi.

Litigiile şi conflictele apărute în legătură cu repararea prejudiciului moral se soluţionează de instanţa de judecată, indiferent de mărimea prejudiciului material ce urmează a fi reparat.

Deci, atât legislaţia muncii, cât şi jurisprudenţa reglementează obligaţia angajatorului la repararea prejudiciului moral în caz de privare ilegală de posibilitatea de a munci, care nu poate fi mai mic decât un salariu mediu lunar al salariatului.

CtEDO a statuat în cauza Bărbulescu v. România că orice măsură luată de angajator care afectează reputația salariatului trebuie să respecte principiile echității și proporționalității. În cazul de față, instanța apreciază că măsurile abuzive adoptate de angajator au generat reclamantei o suferință psihică reală, cauzată de incertitudinea profesională, pierderea venitului și afectarea imaginii profesionale.

Dat fiind că, *****Tatiana a fost eliberată din funcția de expert judiciar medico-legal în cadrul Secției Histologie Medico-Legală al CML, contrar normelor legale în vigoare, și astfel i s-a îngrădit dreptul de a munci, instanța de judecată va admite parțial pretenția dată. Or, de fapt, suma prejudiciului moral solicitată de către *****Tatiana în mărime de 25.000 de lei este vădit excesivă.

Drept urmare, instanța de judecată va dispune încasarea din contul CML în beneficiul lui *****Tatiana a prejudiciului moral în mărime de un salariu mediu/lunar conform informației anexate la materialele cauzei, ceea ce constituie –12.000,00 de lei, sumă care este echitabilă și proporțională, ce corespunde criteriului stabilit de norma idem de asigurare a minimului cuantumului prejudiciului moral. În rest, cerința privind repararea prejudiciului moral urmează a fi respinsă.

Referitor la pretenția de compensare a cheltuielilor de judecată, instanța de judecată notează următoarele.

Conform art. 90 lit. i) din Codul de procedură civilă, din cheltuielile de judecare a cauzei fac parte: cheltuielile de asistență juridică.

În temeiul art. 94 alin. (1) din Codul de procedură civilă, instanţa judecătorească obligă partea care a pierdut procesul să plătească, la cererea părţii care a avut câștig de cauză cheltuielile de judecată. Dacă acțiunea reclamantului a fost admisă parțial, acestuia i se compensează cheltuielile de judecată proporţional părţii admise din pretenţii, iar pârâtului – proporţional părţii respinse din pretenţiile reclamantului.

Din suportul probatoriu anexat la materialele dosarului se atestă că, *****Tatiana în instanța a fost asistat de avocat, iar pentru serviciile juridice acordate de către acesta, reclamanta a achitat suma de 6.000,00 de lei. Având în vedere că, circumstanțele date sunt probate prin bonurile de plată seria DA nr. 16509241 din 22.09.2023 (f.d.3) și totodată ținând cont de prestația avocatului la soluționarea litigiului, timpul şi munca depusă de acesta, instanța de judecată conchide că urmează a fi compensate din contul pârâtului cheltuieli de judecată proporțional părții admise din acțiune alcătuite din onorariu avocațial redus în sumă de 5 000,00 lei, cheltuieli care sunt reale, necesare și rezonabile. În rest capătul de cerere dat se va respinge în partea sumelor bănești neadmise.

În concluzie, instanța de judecată statuează că la caz nu a fost identificată o altă elucidare decât cea reflectată mai sus, în timp ce concluzia enunțată reprezintă rezultatul efectiv al analizei și aprecierii probelor prezentate de către părți, care au constituit obiectul examinării pe parcursul judecării cauzei, or, în conformitate cu prevederile art. 118 alin.(1) în coroborare cu dispozițiile art. 119 alin.(1) din Codul de procedură civilă, fiecare parte trebuie să dovedească circumstanțele pe care le invocă drept temei al pretențiilor și obiecțiilor sale dacă legea nu dispune altfel, iar probele se adună și se prezintă de către părți.

Pe cale de consecință, se menționează că, în temeiul art.256 din Codul de procedură civilă, instanța judecătorească, în partea achitării plăților salariale pentru absența forțată de la serviciu, va dispune executarea imediată.

Dând o apreciere celor enumerate mai sus*, instanța de judecată, apreciind, în baza art.130 CPC RM, totalitatea circumstanțelor și probelor prezentate în ansamblu, privitor la pertinența, admisibilitatea și veridicitatea lor,* consideră necesară admiterea parțială a acțiunii reclamantei, cu anularea ordinului emis de Centrul de Medicină Legală nr.*****din data de ***** cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare dnei *****Tatiana şi a ordinului emis de Centrul de Medicină Legală nr.*****din data de**********cu privire la concedierea dnei *****Tatiana, ca fiind neîntemeiate și contrare legii, încasarea de la Centrul de Medicină Legală în beneficiul *****Tatiana compensație suplimentară în locul restabilirii la serviciu, luându-se în calcul salariul mediu lunar calculat, cu reținerile aferente în limita a 3 (trei) salarii medii lunare, stabilite de angajator în baza informațiilor referitoare la salariul mediu lunar încasat până la concediere; salariul pentru absența forțată de la lucru începând cu data concedierii -*****, luându-se în calcul salariul mediu lunar calculat, cu reținerile aferente în limita a 12 (doisprezece) salarii medii lunare, stabilite de angajator în baza informațiilor referitoare la salariul mediu lunar încasat până la concediere, prejudiciul moral în mărime de 12.000,00 lei și cheltuieli de judecată proporțional părții admise din acțiune alcătuite din costuri privind servicii de asistență juridică în suma de 5.000,00 lei. În rest, acțiunea urmează a fi respinsă ca fiind neîntemeiată.

Raportând prevederile legale la pretenţiile invocate şi actele cauzei, instanţa de judecată va obliga pârâta Centrul de Medicină Legală să compenseze Statului, taxa de stat amânată pentru reclamant în legătură cu intentarea prezentului proces civil

În conformitate cu prevederile art. art.236, 238-242, 256 alin.(1) lit.b) C.proc.civ., instanţa de judecată,-

H O T Ă R Ă Ş T E :

Se admite parțial acțiunea formulată de *****Tatiana împotriva Centrului de Medicină Legală privind anularea ordinelor de sancționare disciplinară, de concediere, încasarea sumelor bănești cu titlu de salariu mediu pentru absența forțată de la serviciu și cu titlu de compensație suplimentară în locul restabilirii la serviciu, repararea prejudiciului moral, precum și compensarea cheltuielilor de judecată.

Se anulează ordinul emis de Centrul de Medicină Legală nr.*****din data de ***** cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare dnei *****Tatiana.

Se anulează ordinul emis de Centrul de Medicină Legală nr.*****din data de**********cu privire la concedierea dnei *****Tatiana.

Se încasează de la Centrul de Medicină Legală în beneficiul *****Tatiana, compensație suplimentară în locul restabilirii la serviciu, luându-se în calcul salariul mediu lunar calculat, cu reținerile aferente în limita a 3 (trei) salarii medii lunare, stabilite de angajator în baza informațiilor referitoare la salariul mediu lunar încasat până la concediere.

Se încasează de la Centrul de Medicină Legală în beneficiul *****Tatiana, salariul pentru absența forțată de la lucru începând cu data concedierii -*****, luându-se în calcul salariul mediu lunar calculat, cu reținerile aferente în limita a 12 (doisprezece) salarii medii lunare, stabilite de angajator în baza informațiilor referitoare la salariul mediu lunar încasat până la concediere.

Calcularea salariului pentru perioada absenței forțate de la muncă și compensației suplimentară în locul restabilirii la serviciu urmează să se efectueze de către angajator, conform legislației în vigoare.

Se încasează de la Centrul de Medicină Legală în beneficiul *****Tatiana prejudiciu moral în mărime de 12.000,00 MDL (doisprezece mii) lei.

Se încasează de la Centrul de Medicină Legală în beneficiul *****Tatiana cheltuieli de judecată alcătuite din onorariu avocațial micșorat în mărime de 5000,00 MDL (cinci mii) lei.

Hotărârea în partea încasării unui salariul mediu lunar se execută imediat.

În rest, acțiunea se respinge ca neîntemeiată.

Se încasează de la Centrul de Medicină Legală în beneficiul Statului taxa de stat în mărime de 270,00 MDL (două sute șaptezeci lei și zero bani) lei.

Hotărârea este cu drept de apel în termen de 30 zile la Curtea de Apel Chișinău, prin intermediul judecătoriei Chișinău (sediul Centru) de la data pronunțării dispozitivului hotărârii.

Președintele ședinței,
Judecătorul
Potînga Iurie