Prima instanţă: Judecătoria Strășeni, sediul Cental (jud. Dorina Croitor)
Dosarul nr. 2a-2066/25
(2-24092297-02-2a-09062025)

D E C I Z I E

26 noiembrie 2025 mun. Chișinău

Colegiul civil, comercial și de contencios administrativ al Curții de Apel Centru în componenţa:
Președintele ședinței, judecătorul Ana Panov
Judecătorii Svetlana Vîșcu și Elena Bolocan
Grefier Tinca Zagorodnîi

examinând în ordine de apel, în ședință publică, cererea de apel declarată de apelanta Instituția Medico-Sanitară Publică Spitalul raional Strășeni, reprezentată de avocatul Dumitru Barbăscumpă, împotriva hotărârii Judecătoriei Strășeni, sediul Central din 1 aprilie 2025, adoptată în cauza civilă la cererea de chemare în judecată depusă de ***** ***** împotriva Instituției Medico-Sanitară Publică Spitalul raional Strășeni privind anularea ordinului de sancționare disciplinară, restabilirea în funcție cu încasarea salariului pentru perioada absenței forțate, repararea prejudiciului moral, a cheltuielilor de judecată și asistență juridică,-

a c o n s t a t a t:

Pretenţiile reclamantului:

1. La 15 august 2024, reclamantul ***** *****, a depus cerere de chemare în judecată împotriva Instituției Medico-Sanitară Publică Spitalul raional Strășeni privind anularea ordinului de sancționare disciplinară, restabilirea în funcție cu încasarea salariului pentru perioada absenței forțate, repararea prejudiciului moral, a cheltuielilor de judecată și asistență juridică.

În motivarea acțiunii s-a invocat că, conform Ordinului nr. 198-c din 29 decembrie 1999, ***** ***** a fost angajat în cadrul Instituției Medico-Sanitare Publice, Spitalul Raional Strășeni în funcția de medic ***** secția mixtă începând cu data de 2 ianuarie 2000.
Relevă că, la 3 ianuarie 2005 a fost încheiat contractul individual de muncă nr. 190 cu IMSP Spitalul Raional Strășeni conform căruia salariatul ***** ***** a fost angajat în calitate de *****.
Conform Acordului adițional nr. 666/13-2 din 8 iulie 2013 salariatul ***** ***** a fost transferat în funcția de *****.

Conform Ordinului nr. 17-p din 9 ianuarie 2023 cu privire la exercitarea muncii în gărzi, d-l ***** *****, *****, pe lângă funcția de bază și în afara orelor de program a fost angajat în funcția de *****, secția internare primiri urgențe pe 0,5 unități, în gărzi, conform graficului, de la data de 1 ianuarie 2023 până la data de 31 decembrie 2023.
Relevă că, conform Ordinului nr. 16-p din 4 ianuarie 2024 cu privire la exercitarea muncii în gărzi, d-l ***** *****, *****, pe lângă funcția de bază și în afara orelor de program a fost angajat în funcția de *****, secția internare primiri urgențe pe 0,75 unități în gărzi, conform graficului, de la data de 1 ianuarie 2024 până la data de 31 decembrie 2024.
Conform Ordinului nr. 160-p din 3 aprilie 2024 cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare în raport cu salariatul ***** ***** s-a dispus aplicarea sancțiunii disciplinare - mustrare aspră. Această sancțiune disciplinară a fost aplicată urmare a examinării situației din data de 31 martie 2024 referitor la pacientul ***** și a explicației scrise a dlui ***** Cara, *****; examinând plângerea dnei ***** și a explicației scrise a dlui *****, secția AMSA; examinând petiția dlui Mihail Sîrbu și a explicațiilor scrise de domnii ***** *****, ***** *****Anatol Avram, *****.
Indică că, deși ***** ***** nu a fost de acord cu sancțiunea disciplinară care i s-a aplicat considerând cu nu s-a făcut vinovat de comiterea a nici unei abateri disciplinare, ultimul nu a contestat Ordinul nr. 160-p din 3 aprilie 2024 doar din intenția de a nu declanșa proceduri litigioase în raport cu angajatorul.
Relevă că, la 17 iulie 2024 de către Instituția Medico-Sanitară Publică, Spitalul Raional Strășeni, în persoana directorului interimar d-l Ion Mihăilă în raport cu salariatul ***** ***** a fost emis Ordinul nr. 353-p cu privire la concediere.
Indică că, conform Ordinului nr. 353-p din 17 iulie 2024 cu privire la concediere se indică la următoarele pretinse încălcări: în temeiul ordinului nr. 82 din 2 iulie 2024, la data de 17 iulie 2024 a fost convocată comisia de bioetică a Instituției Medico-Sanitară Publică Spitalul raional Strășeni în vederea examinării faptelor invocate în petițiile cetățenilor *****., privind acțiunile/inacțiunile ca fiind pretins admise de către d-l ***** ***** (proces-verbal din 17 iulie 2024), *****.
Notează că, în cadrul comisiei de bioetică, doamna Anastasia Mămăligă, vice director medical, a prezentat spre examinare următoarele:
• Plângerea fiicei decedatului *****, care descrie atitudinea îngrozitoare a medicilor secției *****ie generală față de tatăl său, a fost analizată intervenția întârziată a *****ului în cazul pacientului respectiv, cât și faptul că ruda a fost informată despre decesul tatălui cu o zi mai târziu.
• Plângerea rudei pacientului ***** ***** care acuză doctorul ***** ***** de atitudine indiferentă repetată față de fratele său și neclaritate în tactica de conduită a pacientului, care ulterior a decedat.

• Petiția pacientului ***** către Ministerul Sănătății prin care este învinuit medicul ***** ***** de atitudine indiferentă față de pacient, căruia i-a amânat data intervenției de câteva ori, pe care nu l-a vizitat în salon post operator, nu i-a explicat cum a decurs intervenția, a efectuat intervenția cu anestezie locală (pacientul suportând dureri de intensitate înaltă), nu i-a dat recomandări la domiciliu și i-a cerut remunerare materială pentru intervenția *****icală efectuată, atitudinea necorespunzătoare a doctorului față de ceilalți pacienți de salon de la care *****ul a cerut remunerări similare.
• Atitudinea dlui ***** *****, cât și intervenția lui întârziată și neconformă în alte 3 cazuri clinice, în cazul decedatului *****.
• Conflictul medicului anesteziolog ***** ***** *****, în care susține faptul că *****ul a fost împotriva tipului de anestezie decisă de medicul anesteziolog și despre inducerea în eroare a mamei copilului despre starea reală de sănătate a acestuia.
Astfel, în baza materialelor prezentate, pentru toate pretinsele încălcări sistematice, comisia a hotărât unanim ca dl ***** *****, *****, ***** să fie sancționat disciplinar conform prevederilor legale.
Subliniază că, ținând cont că d-lui ***** ***** i-a fost aplicată anterior sancțiune disciplinară (proces-verbal din 2 aprilie 2024 al comisiei de disciplină, Ordin nr. 160-p din 3 aprilie 2024), comisia a propus aplicarea sancțiunii disciplinare sub formă de concediere, în baza art. 86 alin. (1) lit. g) Codul muncii. Astfel, la data de 17 iulie 2024 de către angajatorul Instituția Medico-Sanitară Publică, Spitalul Raional Strășeni a fost emis Ordinul Nr. 353-p prin care s-a dispus concedierea d-lui ***** ***** în temeiul art. 86 alin. (1) lit. g) Codul muncii.
Consideră că, Ordinul Nr. 353-p din 17 iulie 2024 prin care s-a dispus concedierea d-lui ***** ***** este un ordin vădit ilegal, susceptibil de a fi anulat pe cale judiciară prin prisma următoarelor temeiuri în fapt și în drept.
Indică că, în conținutul Ordinului Nr. 353-p din 17 iulie 2024 la temeiurile de drept pentru care s-a dispus aplicarea sancțiunii disciplinare sub formă de concediere se indică la pretinsele încălcări admise de către d-l ***** ***** cu privire la încălcarea prevederilor: • art. 14 alin. (3) al Legii ocrotirii sănătății nr. 411 din 28 martie 1995 - Lucrătorii medico-sanitari și farmaceutici poartă răspundere pentru incompetență profesională și încălcare a obligațiunilor profesionale, conform legislației în vigoare; • pct. 6; 7 subpct. 1), 4); 19; 25; 36; 38; 80; 94; 95; 100; 104; 112 Codului Deontologic a lucrătorului medical și farmacistului aprobat prin HG 192/2017, respectiv temeiurile de drept la care se face referire în ordinul de concediere prevăd că: în exercitarea profesiei, lucrătorul medical și farmacistul se ghidează de următoarele principii: • pct. 1) profesionalism; • pct. 4) integritate: subpct. 14. încrederea pacientului reprezintă un indicator al calității serviciului medical. subpct. 19. Lucrătorul medical și farmacistul au obligația să evite

implicarea în acte de corupție sau mituire. Aceștia nu vor emite certificate sau alte documente medicale care să aducă lor personal sau pacientului un avantaj material nejustificat sau ilicit. subpct. 25. Se interzice practicarea oricăror forme de înșelăciune. subpct. 36. Lucrătorul medical și farmacistul trebuie să ofere pacientului, la cererea acestuia, informații depline și inteligibile despre starea sănătății sale, despre etapele tratamentului, riscurile și rezultatele scontate. subpct. 38. Maniera de prezentare a informației trebuie să inspire optimism, speranță și încredere, fără a omite importanța factorului psihic. subpct. 80. Lucrătorul medical și farmacistul vor avea un comportament bazat pe respect, corectitudine și amabilitate în relațiile cu toți colegii.
Notează că, conform art. 210 Codul muncii RM, (1) sancțiunea disciplinară se aplică prin ordin (dispoziție, decizie, hotărâre), în care se indică în mod obligatoriu: a) temeiurile de fapt și de drept ale aplicării sancțiunii; b) termenul în care sancțiunea poate fi contestată; c) organul în care sancțiunea poate fi contestată.
Menționează că, în conținutul Ordinului nr. 353-p din 17 iulie 2024 nu sunt indicate temeiurile de fapt ale aplicării sancțiunii disciplinare cu concedierea. Or, abaterea disciplinară este o faptă în legătură cu munca și care constă într-o acțiune sau inacțiune săvârșită cu vinovăție de către salariat, prin care acesta a încălcat normele legale, regulamentul intern, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil, ordinele și dispozițiile legale.
În acest context, atrage atenția asupra faptului că în conținutul ordinului contestat nu se indică: - care este pretinsa abatere disciplinară comisă repetat de către salariatul ***** *****? - care este acțiunea sau inacțiunea concretă ca fiind pretins săvârșită repetat și cu vinovăție de către salariatul ***** *****? - când, în ce perioadă de timp a fost comisă pretinsa abatere disciplinară repetată de către salariatul ***** *****? - care sunt înscrisurile probatorii care vin să confirme vinovăția salariatului ***** ***** în comiterea pretinsei abateri disciplinare cu caracter repetat ? - Ordinul de sancționare are un conținut incert, nemotivat, nu este clar care este abaterea admisă de către salariatul ***** *****. - Ordinul de sancționare nu conține motive certe de sancționare cu concedierea, fiind lipsit inclusiv de suport probant. - actele reținute de către angajator la emiterea ordinului de concediere nu denotă comiterea de către salariatul ***** ***** a faptelor pentru care a fost sancționat. - La caz, prevederile normative indicate de către partea pârâtă care au stat la baza aplicării sancțiunii disciplinare sunt generale și formale, iar aplicarea sancțiunii disciplinare cu concedierea în privința reclamantului, este una lipsită de careva suport probatoriu, nefiind argumentată necesitatea aplicării anume a acestei sancțiuni disciplinare. - Ordinul de sancționare nu corespunde prevederilor art. 210 Codul muncii RM, angajatorul neindicând în mod obligatoriu termenul în care sancțiunea poate fi contestată. -

Reclamantul se consideră hărțuit de către administrația instituției, atitudine ce se manifestă prin comportament inadecvat, abuziv, intimidări îndreptate împotriva ultimului.
Indică că, conform prevederilor Hotărârii Plenului CSJ nr. 09 din 22 decembrie 2014 privind practica judiciară a examinării litigiilor care apar în cadrul încheierii, modificării și încetării CIM, soluționând cauzele despre repunerea în funcție a persoanelor concediate pentru încălcarea repetată în decurs de 1 an a obligațiilor de muncă, instanțele verifică corectitudinea aplicării tuturor sancțiunilor disciplinare puse de către angajator la baza ordinului de concediere, indiferent de faptul dacă reclamantul a contestat anterior sancțiunile aplicate în modul stabilit. Astfel, la baza emiterii de către angajator a Ordinului nr. 353-p din 17 iulie 2024 cu privire la concediere în temeiul art. 86 alin. (1) lit. g) Codul muncii a stat ordinul nr. 160-p din 3 aprilie 2024 prin care a fost aplicat anterior sancțiune disciplinară în raport cu angajatul ***** *****.
Indică că, prin prisma prevederilor Hotărârii Plenului CSJ cu privire la practica judiciară a examinării litigiilor ce apar în cadrul încheierii, modificării și încetării CIM, în pofida faptului că salariatul ***** ***** nu a contestat Ordinul nr. 160-p din 3 aprilie 2024, instanța urmează să verifice inclusiv corectitudinea aplicării sancțiunii disciplinare anterioare. Or, reclamantul consideră inclusiv ordinul nr. 160-p din 3 aprilie 2024 ca fiind unul vădit ilegal.
În acest sens, atrage atenția asupra faptului că la 13 iunie 2024, salariatul ***** *****, fiind membru de sindicat a adresat cerere sub nr. 12 către Comitetul Sindical al IMSP Spitalul Raional Strășeni prin care a solicitat comitetului sindical de a se expune pe marginea pretinsei încălcări disciplinare în temeiul căreia s-a dispus aplicarea sancțiunii disciplinare prin Ordinul nr. 160-p din 3 aprilie 2024. Conform extrasului nr. 1 din procesul-verbal nr. 06 al Ședinței Comitetului Sindical din 26 iunie 2024 s-a hotărât:- din materialele acumulate, a nu considera încălcare disciplinară acțiunile lui ***** *****.
Susține că, deși salariatul ***** ***** este membru de sindicat, angajatorul nu a respectat procedura de aplicare a sancțiunii disciplinare cu concedierea prin solicitarea în prealabil a opiniei consultative a organului sindical din unitate. Or, această încălcare urmează să atragă după sine nulitatea/ anularea Ordinului nr. 353-p din 17 iulie 2024 cu privire la concediere. Din conținutul prevederilor în fapt și în drept a Ordinului nr. 353-p din 17 iulie 2024 se pretinde comiterea de către salariatul ***** ***** a unor pretinse abateri disciplinare pe marginea pretinselor încălcări ale Codului deontologic al lucrătorului medical și al farmacistului aprobat prin HG nr. 192 din 24 martie 2017.
În acest sens, menționează că conform prevederilor Codului deontologic al lucrătorului medical și al farmacistului aprobat prin HG nr. 192 din 24.03.2017, pct. 95- Comitetele de etică (bioetică) sânt structuri în cadrul instituțiilor medicale

și farmaceutice, constituite în scopul prevenirii și soluționării problemelor complicate de ordin moral, apărute în activitatea științifică biomedicală contemporană și în practica clinică. Comitetele de etică (bioetică) nu sânt structuri care să fie în drept de a se expune asupra corectitudinii/necorectitudinii tacticii și metodicii de intervenție medicală. În conformitate cu prevederile pct. 113 ale Codului deontologic al lucrătorului medical și al farmacistului, în funcție de gradul de încălcare a normelor, pot fi aplicate următoarele sancțiuni: 1) avertismentul; 2) mustrarea; 3) mustrarea aspră. Astfel, avându-se în vedere faptul că în conținutul Ordinului nr. 353-p din 17 iulie 2024 se indică doar la anumite pretinse încălcări pe marginea unor pretinse nerespectări de către salariatul ***** ***** a prevederilor Codului, atunci în conformitate cu prevederile pct. 113, pentru pretinsa nerespectare a prevederilor Codului deontologic, angajatorul nu a fost în drept de a dispune aplicarea sancțiunii disciplinare prin concedierea salariatului.
Indică că, la 17 iulie 2024 a fost emis ordinul nr. 353-p cu privire la concediere. Din data de 17 iulie 2024, reclamantul ***** *****, din cauza concedierii sale ilegale a fost lipsit de posibilitatea de a primi salariul pentru funcția de bază de **********pentru funcția deținută prin cumul de *****. Concedierea ilegală este unul din cazurile privării ilegale de posibilitatea de a munci, iar repararea prejudiciului cauzat de angajator se va efectua conform art. 329, 330 Codul muncii. Solicită admiterea integrală a cererii de chemare în judecată; anularea Ordinului nr. 353-p din 17 iulie 2024 prin care s-a dispus concedierea domnului ***** *****, ***** în baza art. 86 alin. (1), lit. g) Codul muncii (încălcarea repetată, pe parcursul unui an, a obligațiilor de muncă, dacă anterior salariatul a fost sancționat disciplinar), din data de 17 iulie 2024; restabilirea dlui ***** ***** în funcția ***** *generală* cu dispunerea încasării salariului pentru întreaga perioadă a absenței forțate din funcția de ***** *generală*; restabilirea dlui ***** ***** în funcția de ***** *primiri urgențe*, pe 0,75 unități în gărzi, cu dispunerea încasării salariului pentru întreaga perioadă a absenței forțate din funcția de ***** primiri urgențe; încasarea/compensarea prejudiciului moral cauzat salariatului în legătură cu concedierea ilegală în mărime de 100.000,00 lei; încasarea din contul pârâtului Instituția Medico-Sanitară Publică Spitalul raional Strășeni, în beneficiul reclamantului ***** *****, a tuturor cheltuielilor de judecată pe care le va suporta în cadrul judecării acțiunii civile.

Poziția instanței de fond:

2. Prin hotărârea Judecătoriei Strășeni, sediul Central din 1 aprilie 2025, s-a admis parțial acțiunea. S-a anulat ordinul nr. 353-p din 17 iulie 2024 a Instituției Medico-Sanitară Publică Spitalul raional Strășeni cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinară sub forma de concedierea a lui ***** *****, din funcția de medic *****, *****i *****ie generală. S-a restabilit *****

*****, în funcția de medic *****, *****i *****ie ********** primirii urgențe, pe 0,75 unități în gărzi, din cadrul Instituției Medico-Sanitară Publică Spitalul raional Strășeni, începând cu 17 iulie 2024. S-a obligat Instituția Medico-Sanitară Publică Spitalul raional Strășeni, să calculeze și să achite lui ***** *****, despăgubire pentru absența forțată de la serviciu, pentru perioada cuprinsă între 17 iulie 2024 și până la restabilirea efectivă a lui ***** ***** în funcția de medic *****, *****i *****ie ********** primirii urgențe, pe 0,75 unități în gărzi, cu calcularea salariului pentru perioada absenței forțate de la muncă urmând a fi efectuate de către angajator conform legislației în vigoare, despăgubire, care să nu depășească 12 salarii medii ale lui ***** *****, în funcția de medic *****, *****i *****ie ********** primirii urgențe, pe 0,75 unități în gărzi, din cadrul Instituției Medico-Sanitară Publică Spitalul raional Strășeni. S-a încasat din contul Instituției Medico-Sanitară Publică Spitalul raional Strășeni, în beneficiul lui ***** *****, prejudiciul moral în mărime de 2 (două) salarii medii lunare al salariatului, în rest pretențiile s-au respins. S-a încasat din contul Instituției Medico-Sanitară Publică Spitalul raional Strășeni în beneficiul reclamantului ***** ***** cheltuielile pentru plata taxei de timbru în sumă de 200 lei și pentru asistență juridică în mărime de 15000 lei, în rest pretențiile s-au respins. În partea restabilirii în funcție a lui ***** ***** hotărârea se execută imediat.

Solicitarea apelantului:

3. Nefiind de acord cu soluția primei instanţe, la 4 aprilie 2025, apelanta Instituția Medico-Sanitară Publică Spitalul raional Strășeni, reprezentată de avocatul Dumitru Barbăscumpă, a declarat apel nemotivat împotriva hotărârii Judecătoriei Strășeni, sediul Central din 1 aprilie 2025, solicitând admiterea cererii de apel, casarea hotărârii instanței de fond, cu emiterea unei noi hotărâri de respingere integrală a acțiunii. A indicat că, motivele de fapt şi de drept vor fi prezentate suplimentar după ce va lua cunoştinţă cu hotărârea motivată, rezervându-și dreptul la apel suplimentar.
4. Potrivit fișei de repartizare a dosarului, cauza civilă a fost repartizată spre examinare în ordine de apel, judecătorului Ana Panov în mod automat-aleatoriu la 9 iunie 2025.
5. Prin încheierea Curții de Apel Centru din 11 iunie 2025, nu s-a dat curs cererii de apel declarate de apelanta Instituția Medico-Sanitară Publică Spitalul raional Strășeni, reprezentată de avocatul Dumitru Barbăscumpă. S-a acordat apelantei Instituția Medico-Sanitară Publică Spitalul raional Strășeni, reprezentată de avocatul Dumitru Barbăscumpă, un termen de 10 zile din momentul recepționării prezentei încheieri, pentru prezentarea în secția civilă din cadrul Direcției de evidență și documentare procesuală a Curții de Apel

Centru a apelului motivat, cu indicarea motivelor de fapt şi de drept pe care se întemeiază apelul, a probelor invocate în susținerea apelului, a dovezii de plată a taxei de timbru în mărime de 200,00 lei. S-a explicat apelantei și reprezentantului său, că în caz contrar, va avea loc restituirea cererii de apel în corespundere cu prevederile art. 369 alin. (1^1) din Codul de procedură civilă.

6. La 23 iulie 2025, apelanta Instituția Medico-Sanitară Publică Spitalul raional Strășeni, reprezentată de avocatul Dumitru Barbăscumpă, a prezentat cererea de apel motivată și dovada de plată a taxei de timbru, înlăturând în termen neajunsurile cererii de apel, dat fiind faptul că încheierea Curții de Apel Centru din 11 iunie 2025 prin care nu s-a dat curs cererii de apel, a fost recepționată la 15 iulie 2025, fapt confirmat prin extrasul de pe poșta electronică.

Argumentele părților:

7. În motivarea apelului s-a indicat, că nu este de acord cu hotărârea instanței de fond, o consideră ca fiind neîntemeiată și pasibilă de a fi casată.

Menționează că, instanța de fond s-a abținut de a da explicație hotărârii sale din 1 aprilie 2025, iar faptul respectiv poate fi simplu stabilit urmare a lecturării hotărârii contestate. Astfel, cu toate că hotărârea primei instanţe este una voluminoasă şi abundă în trimiteri la prevederi legale, însă, concret la argumentele expuse de IMSP Spitalul raional Strășeni, prima instanţă nu s-a expus şi nu le-a combătut. În felul respectiv instanţa de judecată s-a abținut de a explica din ce cauză argumentele apelantului nu au fost luate în considerație. În această privință, este necesar de menţionat că, în sensul art. 6 CEDO, instanțele de judecată trebuie să indice cu suficientă claritate motivele pe care se întemeiază hotărârile. Iar având în vedere caracterul determinant al concluziilor sale, noțiune ce implică o apreciere a faptelor supuse examinării, CEDO în *cauza Suominen vs. Finlanda*, a reținut că o funcție a unei hotărâri motivate este să demonstreze părților că ele au fost auzite. Mai mult ca atât, o hotărâre motivată oferă părții posibilitatea să o conteste, precum şi posibilitatea de a revedea decizia de către instanţa de apel. Însă, instanța de fond nu şi-a executat obligaţia legală de a motiva hotărârea luată şi de a argumenta adoptarea ei. Dreptul de a fi auzit, prin urmare, a fost încălcat, or dreptul în cauză include nu doar posibilitatea de a aduce argumente instanţei, dar, de asemenea, o obligație corespunzătoare a instanţei de a arăta, în motivarea sa, motivele pentru care anumite argumente au fost acceptate sau respinse.

Indică că, prima instanţă a ignorat cu desăvârșire toate argumentele expuse de reprezentanții pârâtului în şedinţă de judecată şi nici nu a încercat măcar să le combată. De altfel, din conținutul hotărârii primei instanţe se deduce doar două argumente, care, implică necesitatea anulării ordinului administratorului IMSP Spitalul raional Strășeni, după cum urmează: - în conținutul ordinului nr. 353-p din

17 iulie 2024 nu sînt indicate temeiurile de fapt ale aplicării sancțiunii disciplinare cu concedierea (pct. 116 din hotărârea primei instanţe); - avându-se în vedere faptul că în conținutul ordinului nr. 353-p din 17 iulie 2024 se indică doar la anumite pretinse încălcări pe marginea unor pretinse nerespectări de către salariatul ***** ***** a prevederilor Codului, atunci în conformitate cu prevederile pct. 113, pentru pretinsa nerespectare a prevederilor Codului deontologic, angajatorul nu a fost în drept de a dispune aplicarea sancțiunii disciplinare prin concedierea salariatului (pct. 123 din hotărârea primei instanţe).

Cu referire la presupusa neindicare în conținutul ordinului nr. 353-p din 17 iulie 2024 a temeiurilor de fapt ale aplicării sancțiunii disciplinare. Astfel, după cum rezultă din actele cauzei, conform ordinului directorului interimar al IMSP Spitalul raional Strășeni nr. 353-p din 17 iulie 2024, domnului ***** *****, *****, ***** *generală*, a fost aplicată sancțiunea disciplinară sub formă de concediere, în baza art. 86 alin. (1) lit. g) Codul muncii (încălcarea repetată, pe parcursul unui an, a obligațiilor de muncă, dacă anterior salariatul a fost sancționat disciplinar), din data de 17 iulie 2024.

Punctează că, circumstanţele de fapt pentru care a fost sancționat disciplinar ***** ***** sînt prezentate desfășurat în conținutul procesului-verbal al şedinţei comisiei de bioetică şi disciplină, care a avut loc la data de 17 iulie 2024, în cadrul căreia au fost dezbătute mai multe subiecte, după cum urmează:

- examinarea plângerilor pacienților *V. *****, A. *****, ***** şi rudelor acestora cu referire la atitudinea medicului ***** ***** *****;
- analiza acţiunilor medicului ***** ***** ***** în cazurile pacienților *****;
- examinarea conflictului dintre medicul ***** ***** ***** şi medicul ATI, Gheorghe Cociorva.

Indică că, cât privește nemijlocit procedura de emitere a ordinului nr. 353-p din 17 iulie 2024, atrage atenţia că această procedură a fost respectată în totalitate, cu asigurarea dreptului la apărare al salariatului. Respectiv, conform art. 208 din Codul muncii angajatorul a solicitat explicații în prealabil dlui ***** ***** pe marginea tuturor aspectelor sus-indicate, iar intimatul a prezentat explicațiile sale scrise, care au fost examinate inclusiv şi de către comisia de bioetică şi disciplină în prealabil propunerii soluției la caz. Înscrisurile privind solicitarea explicațiilor şi explicațiile propriu-zise au fost prezentate însuși de reclamantul-intimat, fiind anexate la cererea de chemare în judecată. Prin urmare, având în vedere constatarea în acţiunile dlui ***** ***** a abaterilor disciplinare, bazîndu-se pe concluzia colectivă a membrilor comisiei de bioetică şi disciplină, înserată în Procesul-verbal din data de 17 iulie 2024, de către directorul interimar al IMSP Spitalul raional Strășeni a fost emis ordinul nr. 353-p din 17 iulie 2024 privind aplicarea sancțiunii disciplinare sub formă de concediere. Concluzia comisiei de bioetică şi disciplină a

fost primită unanim şi fără rezerve, iar în componenţa acestei comisii majoritatea absolută a membrilor sânt medici - lucrători medicali de profesie. Mai mult, fiind audiat în şedinţă de judecată, d-nul ***** ***** personal a recunoscut că nu a înaintat recuzări membrilor comisiei şi că nu avea careva temeiuri în această privință. Mai mult ca atât, fiind audiată în şedinţă de judecată, vice directorul medical din cadrul IMSP Spitalul raional Străşeni, Anastasia Filimon, ultima a prezentat instanţei de judecată un raport desfăşurat pe marginea fiecărei plângeri depuse în privinţa dlui ***** ***** şi în privinţa fiecărui pacient vizat în aceste plângeri. Cazurile la care s-a făcut referire sânt de-a dreptul grave, însă, instanţa de judecată nici nu a considerat de cuviință să le treacă cu vederea şi să se expună pe marginea fiecăruia.
Subliniază că, ordinul nr. 353-p din 17 iulie 2024 corespunde întru-totul exigențelor stabilite la art. 210 din Codul muncii atât din punct de vedere a conținutului, cât şi din punct de vedere a argumentării. Acest ordin de concediere are la baza sa un set întreg de acte primare care au fost precăutate în cadrul comisiei de bioetică şi disciplină din cadrul IMSP Spitalul raional Străşeni şi se bazează pe soluția comisiei adoptată unanim privind concedierea dlui ***** *****. Prin urmare apelantul categoric nu este de acord cu concluzia Judecătoriei Străşeni, sediul Central precum că în conținutul ordinului nu sânt indicate temeiurile de fapt şi drept, cu atât mai mult că prima instanţă nu a desfăşurat gândul în această privință.
Relevă că, cu referire la presupusa încălcare a art. 113 din Codul deontologic. La pct. 123 din hotărârea contestată a Judecătoriei Străşeni, sediul Central din 1 aprilie 2025 se regăsește următorul argument al primei instanţe - avîndu-se în vedere faptul că în conținutul ordinului nr. 353-p din 17 iulie 2024 se indică doar la anumite pretinse încălcări pe marginea unor pretinse nerespectări de către salariatul ***** ***** a prevederilor Codului, atunci în conformitate cu prevederile pct. 113, pentru pretinsa nerespectare a prevederilor Codului deontologic, angajatorul nu a fost în drept de a dispune aplicarea sancțiunii disciplinare prin concedierea salariatului.
Indică că, de fapt, argumentul respectiv al primei instanţe nu reprezintă altceva, decât o apreciere eronată a circumstanţelor de fapt ale cauzei, deoarece instanţa de judecată nu a ținut cont de faptul că intimatul ***** ***** a fost concediat în temeiul art. 86 alin. (1) lit. g) Codul muncii, adică pentru încălcarea repetată a disciplinei de muncă. Or, anterior el deja a mai fost sancționat conform ordinului de sancționare disciplinară nr. 160-p din 3 aprilie 2024, iar Judecătoria Străşeni, sediul Central nu a constatat ilegalitatea şi/sau netemeinicia acestui ordin. Respectiv, odată ce ***** ***** a fost concediat pentru mai multe încălcări, rezultă că pct. 113 din Codul deontologic al lucrătorului medical în general nu poate fi aplicat în acest context, deoarece la baza concedierii a stat nu doar ordinul

nr. 353-p din 17 iulie 2024, dar şi ordinul anterior nr. 160-p din 3 aprilie 2024, iar sancțiunea a fost determinată conform art. 86 alin. (1) lit. g) din Codul muncii.
Mai mult, prima instanţă nu a ținut cont de faptul că comisia care la data de 17 iulie 2024 a precăutat aspecte legate de răspunderea disciplinară a reclamantului ***** *****, este comisie pentru etică şi disciplină. Respectiv această comisie avea dreptul, dar şi obligaţia să supună examinării nu doar aspecte legate strict de nerespectarea Codului deontologic, dar şi aspecte legate, la general, de disciplina salariaților în condiţiile dictate de Codul muncii. În şedinţa de judecată care a avut loc în cadrul primei instanţe, de către reprezentantul pârâtului a fost accentuat faptul că comisia care a precăutat cazul dlui ***** ***** nu este doar comisie de etică, dar concomitent şi comisie de disciplină, în competența acesteia fiind încadrate ambele aceste aspecte legate de activitatea salariaților. Cu părere de rău, dar prima instanţă nu a ținut cont de aceste argumente şi a ajuns la o concluzie greșită precum că ”Comitetele de etică (bioetică) nu sunt structuri care să fie în drept de a se expune asupra corectitudinii/necorectitudinii tacticii şi metodicii de intervenție medicală”.
Prin urmare, solicită admiterea cererii de apel, casarea hotărârii instanței de fond, cu respingerea acțiunii depusă de ***** *****, ca fiind neîntemeiată.

8. În şedinţa judiciară, avocatul Dumitru Barbăscumpă, ce acționează în interesele apelantei Instituția Medico-Sanitară Publică Spitalul raional Strășeni, a solicitat admiterea cererii de apel cu motivele de fapt și de drept invocate în instrumentul de atac.

Avocatul Elena Buguța, ce acționează în interesele intimatului ***** *****, în ședința instanței de apel, a solicitat respingerea cererii de apel, cu menținerea în vigoare a hotărârii instanței de fond, reiterând integral argumentele expuse în referință.

Aprecierea instanţei de apel:

9. Audiind participanții prezenți la proces, analizând şi studiind materialele cauzei, Colegiul consideră necesar de a admite apelul declarat de apelanta Instituția Medico-Sanitară Publică Spitalul raional Strășeni, reprezentată de avocatul Dumitru Barbăscumpă, a casa hotărârea Judecătoriei Strășeni, sediul Central din 1 aprilie 2025, cu emiterea unei noi hotărâri, din următoarele considerente.
10. În conformitate cu art. 362 alin. (1) din Codul de procedură civilă, termenul de declarare a apelului este de 30 de zile de la data pronunțării dispozitivului hotărârii, dacă legea nu prevede altfel, apelanta respectând acest termen.
11. În conformitate cu art. 385 lit. c) din Codul de procedură civilă, instanţa de apel, după ce judecă apelul, este în drept să admită apelul şi să caseze integral sau parţial hotărârea primei instanţe, emițând o nouă hotărâre.

12. În temeiul art. 386 alin. (1) lit. c) din Codul de procedură civilă, hotărârea primei instanțe se casează sau se modifică de instanţa de apel, dacă concluziile expuse în hotărâre sunt în contradicție cu circumstanţele pricinii.
13. Articolul 130 alin. (1) din Codul de procedură civilă, statuează că instanţa judecătorească apreciază probele după intima ei convingere, bazată pe cercetarea multe aspectual, completă, nepărtinitoare şi nemijlocită a tuturor probelor din dosar în ansamblul şi interconexiunea lor, călăuzindu-se de lege.
14. În temeiul art. 240 alin. (1) din Codul de procedură civilă, la deliberarea hotărârii, instanţa judecătorească apreciază probele, determină circumstanţele care au importanţă pentru soluţionarea cauzelor, care au fost sau nu stabilite, caracterul raportului juridic dintre părţi, legea aplicabilă soluţionării cauzei şi admisibilitatea acţiunii.
15. În conformitate cu prevederile art. 373 alin. (1), (2), (5) din Codul de procedură civilă, instanţa de apel verifică, în limitele cererii de apel, ale referințelor şi obiecțiilor înaintate, legalitatea şi temeinicia hotărârii atacate în ceea ce privește constatarea circumstanțelor de fapt şi aplicarea legii în primă instanţă.
16. Colegiul Civil reține că instanţa de apel, potrivit regulilor unui proces echitabil, reţinându-se rolul determinant al concluziilor sale, are obligația să examineze efectiv problemele esenţiale care îi sunt supuse aprecierii şi să nu se limiteze la însuşirea motivelor instanţei inferioare. (*Hirro Balani c. Spaniei, nr. 18064/91 din 9 decembrie 1994 §27; Georgiadis c. Greciei nr.21522/93 din 29 mai 1997 §43*).
17. Potrivit recomandărilor avizului nr. 11 din 2008 al Consiliului Consultativ al Judecătorilor Europeni (CCJE) în atenţia Comitetului de Miniştri al Consiliului Europei privind calitatea hotărârilor judecătoreşti, o motivaţie şi o analiză clară sunt cerinţele fundamentale ale hotărârilor judecătoreşti şi un aspect important al dreptului la un proces echitabil. Pentru a răspunde cerinţelor procesului echitabil, motivarea ar trebui să evidenţieze, că judecătorul a examinat cu adevărat chestiunile esenţiale ce iau fost prezentate.
18. Instanţa de apel menționează că art. 6 din Convenţia Europeană a Drepturilor Omului garantează dreptul justiţiabilului la o hotărâre motivată sub aspectul instituirii obligației instanţelor de judecată de a-şi argumenta hotărârile adoptate din perspectiva unei analize ample a circumstanţelor cauzei. Îndatorirea de a motiva coerent şi unitar hotărârea sub aspectul tuturor cererilor, fără a exista contradicţii între motivare şi dispozitiv, constituie o garanţie pentru justiţiabili, în faţa eventualului arbitrariu judecătoresc, fiind singurul mijloc prin care se dă posibilitatea de a putea exercita un eficient control judiciar.
19. În opinia Colegiului, prima instanță, nu a ținut cont de aceste deziderate, nu a

dat eficiență deplină tuturor circumstanțelor cauzei și înscrisurilor prezentate, fapt ce a condus la adoptarea hotărârii, care nu este bazată pe fundament temeinic și materialul probator administrat.

20. Din suportul probatoriu prezent la materialele cauzei, s-a constatat că la 29 decembrie 1999, ***** ***** a fost angajat în cadrul Instituției Medico-Sanitare Publice, Spitalul Raional Strășeni în funcție de ***** începând cu 2 ianuarie 2000, fapt confirmat prin ordinul de angajare nr. 198-c. (f.d.20).
21. La 3 ianuarie 2005 IMSP Spitalul Raional Strășeni în calitate de angajator, reprezentat de către medicul-șef Alexandru Tuchilă, și ***** ***** în calitate de salariat, a fost încheiat contractul individual de muncă nr. 190 din 3 ianuarie 2005 (f.d.21-25), în temeiul căruia ***** ***** a fost angajat în calitate de ***** *în secția* *****ie a IMSP SR Strășeni pentru perioadă nedeterminată.
22. Conform Acordului adițional Nr. 666/13-2 din 8 iulie 2013 salariatul ***** ***** a fost transferat în funcția de ***** *****ie (f.d.26).
23. Conform Ordinului nr. 17-p din 9 ianuarie 2023 cu privire la exercitarea muncii în gărzi, d-l ***** *****, *****, pe lângă funcția de bază și în afara orelor de program a fost angajat în funcția de ***** primiri urgențe pe 0,5 unități, în gărzi, conform graficului, de la data de 1 ianuarie 2023 până la data de 31 decembrie 2023 (f.d.28).
24. Conform Ordinului nr. 16-p din 4 ianuarie 2024 cu privire la exercitarea muncii în gărzi, d-l ***** *****, ***** *****ie, pe lângă funcția de bază și în afara orelor de program a fost angajat în funcția de ***** primiri urgențe pe 0,75 unități în gărzi, conform graficului, de la data de 1 ianuarie 2024 până la data de 31 decembrie 2024 (f.d.29).
25. Conform Ordinului nr. 160-p din 3 aprilie 2024 cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare în raport cu salariatul ***** ***** s-a dispus aplicarea sancțiunii disciplinare mustrare aspră (f.d.33).
26. La data de 17 iulie 2024 de către Instituția Medico-Sanitară Publică, Spitalul Raional Strășeni, în persoana directorului interimar d-nul Ion Mihăilă în raport cu salariatul ***** *****, a fost emis Ordinul nr. 353-p cu privire la concediere (f.d.18-19).
27. Invocând dezacordul cu ordinul de concediere, la 15 august 2024, reclamantul ***** *****, a depus cerere de chemare în judecată împotriva Instituției Medico-Sanitară Publică Spitalul raional Strășeni solicitând admiterea integrală a cererii de chemare în judecată; anularea Ordinului nr. 353-p din 17 iulie 2024 prin care s-a dispus concedierea domnului ***** *****, ***** în baza art. 86 alin. (1), lit. g) Codul muncii (încălcarea repetată, pe parcursul unui an, a obligațiilor de muncă, dacă anterior salariatul a fost sancționat disciplinar), din data de 17 iulie 2024; restabilirea dlui ***** ***** în funcția

***** *generală* cu dispunerea încasării salariului pentru întreaga perioadă a absenței forțate din funcția de ***** *generală*; restabilirea dlui ***** ***** în funcția de ***** *primiri urgențe*, pe 0,75 unități în gărzi, cu dispunerea încasării salariului pentru întreaga perioadă a absenței forțate din funcția de ***** primiri urgențe; încasarea/compensarea prejudiciului moral cauzat salariatului în legătură cu concedierea ilegală în mărime de 100.000,00 lei; încasarea din contul pârâtului Instituția Medico-Sanitară Publică Spitalul raional Strășeni, în beneficiul reclamantului ***** *****, a tuturor cheltuielilor de judecată pe care le va suporta în cadrul judecării acțiunii civile.

28. Iar prin hotărârea Judecătoriei Strășeni, sediul Central din 1 aprilie 2025, s-a admis parțial acțiunea. S-a anulat ordinul nr. 353-p din 17 iulie 2024 a Instituției Medico-Sanitară Publică Spitalul raional Strășeni cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinară sub forma de concedierea a lui ***** *****, din funcția de medic *****, *****i *****ie generală. S-a restabilit ***** *****, în funcția de medic *****, *****i *****ie ********** primirii urgențe, pe 0,75 unități în gărzi, din cadrul Instituției Medico-Sanitară Publică Spitalul raional Strășeni, începând cu 17 iulie 2024. S-a obligat Instituția Medico-Sanitară Publică Spitalul raional Strășeni, să calculeze și să achite lui ***** *****, despăgubire pentru absența forțată de la serviciu, pentru perioada cuprinsă între 17 iulie 2024 și până la restabilirea efectivă a lui ***** ***** în funcția de medic *****, *****i *****ie ********** primirii urgențe, pe 0,75 unități în gărzi, cu calcularea salariului pentru perioada absenței forțate de la muncă urmând a fi efectuate de către angajator conform legislației în vigoare, despăgubire, care să nu depășească 12 salarii medii ale lui ***** *****, în funcția de medic *****, *****i *****ie ********** primirii urgențe, pe 0,75 unități în gărzi, din cadrul Instituției Medico-Sanitară Publică Spitalul raional Strășeni. S-a încasat din contul Instituției Medico-Sanitară Publică Spitalul raional Strășeni, în beneficiul lui ***** *****, prejudiciul moral în mărime de 2 (două) salarii medii lunare al salariatului, în rest pretențiile s-au respins. S-a încasat din contul Instituției Medico-Sanitară Publică Spitalul raional Strășeni în beneficiul reclamantului ***** ***** cheltuielile pentru plata taxei de timbru în sumă de 200 lei și pentru asistență juridică în mărime de 15000 lei, în rest pretențiile s-au respins. În partea restabilirii în funcție a lui ***** ***** hotărârea se execută imediat.
29. Nefiind de acord cu soluția primei instanțe, la 4 aprilie 2025, apelanta Instituția Medico-Sanitară Publică Spitalul raional Strășeni, reprezentată de avocatul Dumitru Barbăscumpă, a declarat apel nemotivat împotriva hotărârii Judecătoriei Strășeni, sediul Central din 1 aprilie 2025, solicitând admiterea cererii de apel, casarea hotărârii instanței de fond, cu emiterea unei noi

hotărâri de respingere integrală a acțiunii.

30. Verificând legalitatea şi temeinicia hotărârii instanței ierarhic inferioare în raport cu criticele formulate în cererea de apel şi materialul probator, Colegiul civil, comercial şi de contencios administrativ al Curţii de Apel Centru conchide că soluția instanţei de fond privind admiterea parțială a cererii de chemare în judecată, este una incorectă, rezultată din aprecierea incorectă a materialului probator şi interpretarea eronată a normelor de drept material.
31. Conform prevederilor art. 10 alin. (1) lit. d) din Codul muncii, angajatorul are dreptul să tragă salariaţii la răspundere disciplinară şi materială în modul stabilit de prezentul cod şi de alte acte normative.
32. Conform prevederilor art. 201 din Codul muncii, disciplina muncii reprezintă obligaţia tuturor salariaţilor de a se subordona unor reguli de comportare stabilite în conformitate cu prezentul cod, cu alte acte normative, cu convenţiile colective, cu contractele colective şi cu cele individuale de muncă, precum şi cu actele normative la nivel de unitate, inclusiv cu regulamentul intern al unităţii, dacă este elaborat şi aprobat de angajator.
33. Conform prevederilor art. 206 alin. (1) 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)). Iar potrivit alin. (5) al aceluiași articol, la aplicarea sancțiunii disciplinare, angajatorul trebuie să ţină cont de gravitatea abaterii disciplinare comise şi de alte circumstanţe obiective.
34. Conform prevederilor art. 207 alin. (1) din Codul muncii, sancţiunea disciplinară se aplică de organul căruia i se atribuie dreptul de angajare (alegere, confirmare sau numire în funcţie) a salariatului respectiv. Alin. (2) prevede că salariaţilor care poartă răspundere disciplinară conform statutelor sau regulamentelor disciplinare şi altor acte normative li se pot aplica sancţiuni disciplinare şi de organele ierarhic superioare celor indicate la alin.(1).
35. Conform prevederilor art. 208 alin. (1) din Codul muncii, pînă la aplicarea sancţiunii disciplinare, angajatorul este obligat să ceară în scris salariatului o explicaţie scrisă privind fapta comisă. Explicaţia privind fapta comisă poate fi prezentată de către salariat în termen de 5 zile lucrătoare de la data solicitării. Refuzul de a prezenta explicaţia cerută se consemnează într-un proces-verbal semnat de un reprezentant al angajatorului şi un reprezentant al salariaţilor. Potrivit alin. (2), în funcţie de gravitatea faptei comise de salariat, angajatorul este în drept să organizeze şi o anchetă de serviciu, a cărei durată nu poate depăşi o lună. În cadrul anchetei, salariatul are dreptul să-şi explice atitudinea şi să prezinte persoanei abilitate cu efectuarea anchetei toate probele şi

justificările pe care le consideră necesare.

36. Conform prevederilor art. 209 alin. (1) din Codul muncii, sancţiunea disciplinară se aplică, de regulă, imediat după constatarea abaterii disciplinare, dar nu mai tîrziu de o lună din ziua constatării ei, fără a lua în calcul timpul aflării salariatului în concediul anual de odihnă, în concediul de studii sau în concediul medical. Alin. (2) prevede că 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.
37. Conform prevederilor art. 210 alin. (1) 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. Potrivit alin. (2) prevede că 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 sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepţionării/înştiinţării, 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. Iar potrivit alin. (3) ordinul (dispoziţia, decizia, hotărîrea) de sancţionare poate fi contestat de salariat în instanţa de judecată în condiţiile art.355.
38. Concomitent, conform prevederilor art. 86 alin. (1) lit. g) din Codul muncii, concedierea este desfacerea din iniţiativa 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 obligaţiilor de muncă, dacă anterior salariatul a fost sancţionat disciplinar.
39. Raportând la caz prevederile legale sus menționate, Colegiul constată că instanța de fond eronat a admis parțial cererea de chemare în judecată depusă de ***** *****, din următoarele considerente.
40. Colegiul constată că ordinul nr. 353-p din 17 iulie 2024 privind aplicarea sancțiunii disciplinare sub forma concedierii a fost emis cu respectarea condițiilor de fond și de procedură prevăzute de Codul muncii, iar concluzia instanței de fond privind pretinsa nelegalitate a acestuia rezultă dintr-o

interpretare formală și izolată a probelor administrate, fără examinarea acestora în ansamblul lor.

41. Astfel, din conținutul ordinului contestat rezultă că reclamantul a fost concediat în temeiul art. 86 alin. (1) lit. g) din Codul muncii, pentru încălcarea repetată, pe parcursul unui an, a obligațiilor de muncă, după ce anterior fusese sancționat disciplinar prin ordinul nr. 160-p din 3 aprilie 2024, prin care i-a fost aplicată sancțiunea disciplinară sub forma mustrării aspre.
42. Materialele cauzei confirmă că ordinul nr. 160-p din 3 aprilie 2024 era în vigoare la data emiterii ordinului nr. 353-p din 17 iulie 2024, nefiind anulat printr-o hotărâre judecătorească și producând toate efectele juridice prevăzute de lege. Prin urmare, una dintre condițiile imperative prevăzute de art. 86 alin. (1) lit. g) din Codul muncii era întrunită.
43. Colegiul reține că ulterior aplicării sancțiunii disciplinare din 3 aprilie 2024, angajatorul a constatat noi încălcări ale obligațiilor de muncă imputabile reclamantului, acestea fiind examinate în cadrul ședinței Comisiei de bioetică și disciplină din 17 iulie 2024.
44. Din procesul-verbal al ședinței respective rezultă că au fost examinate atât plângerile formulate de mai mulți pacienți și rudele acestora privind comportamentul profesional al reclamantului, cât și rezultatele autosesizării administrației referitoare la modalitatea exercitării atribuțiilor de serviciu în mai multe cazuri clinice, precum și conflictul existent între reclamant și un alt medic din cadrul instituției.
45. Prin urmare, susținerea reclamantului-intimat precum că sancțiunea disciplinară ar fi fost aplicată exclusiv pentru pretinse încălcări ale Codului deontologic nu corespunde circumstanțelor reale ale cauzei.
46. Dimpotrivă, din conținutul materialelor disciplinare rezultă că angajatorul a examinat conduita profesională a salariatului inclusiv prin prisma obligațiilor sale de muncă, a obligației de respectare a disciplinei muncii, a obligației de comportament corespunzător față de pacienți și colegi și a obligației de executare cu bună-credință a atribuțiilor funcționale.
47. Or, potrivit art. 201 din Codul muncii, disciplina muncii reprezintă obligația tuturor salariaților de a respecta regulile de conduită stabilite prin legislația muncii, contractul individual de muncă și actele normative interne ale angajatorului.
48. În aceste condiții, Colegiul apreciază drept eronată concluzia instanței de fond potrivit căreia dispozițiile Codului deontologic al lucrătorului medical ar exclude posibilitatea aplicării sancțiunilor disciplinare prevăzute de Codul muncii.
49. În realitate, Codul deontologic stabilește standardele profesionale și etice aplicabile lucrătorilor medicali, însă răspunderea disciplinară a salariaților

este guvernată de prevederile Codului muncii, iar conduita contrară obligațiilor profesionale poate constitui concomitent abatere disciplinară în sensul legislației muncii.

50. Totodată, Colegiul reține că instanța de fond a interpretat în mod izolat pct. 113 din Codul deontologic, fără a observa că reclamantul nu a fost concediat pentru simpla încălcare a normelor deontologice, ci în temeiul art. 86 alin. (1) lit. g) din Codul muncii, ca urmare a repetării încălcărilor obligațiilor de muncă după aplicarea unei sancțiuni disciplinare anterioare.
51. Așadar, referirea în cadrul procedurii disciplinare la încălcarea normelor de etică profesională nu înlătură și nici nu exclude existența abaterii disciplinare prevăzute de legislația muncii.
52. Colegiul apreciază întemeiată și critica apelantei referitoare la concluzia instanței de fond privind lipsa temeiurilor de fapt din ordinul de concediere.
53. Conform art. 210 alin. (1) din Codul muncii, ordinul de sancționare trebuie să indice temeiurile de fapt și de drept ale aplicării sancțiunii disciplinare.
54. Examinând conținutul ordinului nr. 353-p din 17 iulie 2024 în coroborare cu întregul dosar disciplinar, Colegiul constată că ordinul face trimitere expresă la procedura disciplinară desfășurată și la concluziile Comisiei de bioetică și disciplină, care au constituit fundamentul factual al măsurii dispuse.
55. Or, temeiurile de fapt nu trebuie analizate exclusiv prin raportare la formularea sintetică inserată în dispozitivul ordinului, ci prin raportare la întregul act administrativ și documentele care au stat la baza emiterii acestuia, cu atât mai mult în situația în care salariatul a participat nemijlocit la procedura disciplinară și a cunoscut integral acuzațiile formulate împotriva sa.
56. Din actele dosarului rezultă că reclamantului i-au fost solicitate explicații scrise, acesta le-a prezentat, iar explicațiile au fost examinate de Comisia de bioetică și disciplină înainte de adoptarea concluziei privind concedierea.
57. Astfel, prevederile art. 208 din Codul muncii privind garantarea dreptului salariatului la apărare au fost respectate.
58. În acest context, Colegiul constată că reclamantul nu a demonstrat existența vreunei încălcări procedurale care să-i fi afectat dreptul efectiv la apărare sau posibilitatea de a combate acuzațiile formulate împotriva sa.
59. De asemenea, în cadrul examinării cauzei nu s-a probat că membrii Comisiei de bioetică și disciplină ar fi fost incompatibili ori lipsiți de imparțialitate.
60. Dimpotrivă, însuși reclamantul a confirmat în ședința de judecată că nu a formulat recuzări împotriva membrilor comisiei și nu a invocat existența unor motive de incompatibilitate.
61. Colegiul nu poate reține nici concluzia instanței de fond potrivit căreia Comisia de bioetică și disciplină nu ar fi avut competența să examineze conduita profesională a reclamantului.

62. Denumirea și atribuțiile acestei comisii relevă în mod evident că aceasta exercită competențe atât în domeniul respectării normelor de etică profesională, cât și în materia disciplinei muncii, iar evaluarea conduitei profesionale a personalului medical constituie o componentă inerentă activității sale.
63. În consecință, concluzia instanței de fond potrivit căreia comisia nu putea analiza aspectele referitoare la disciplina muncii nu își găsește suport nici în actele dosarului și nici în normele legale incidente.
64. Colegiul constată că instanța de fond a acordat o importanță excesivă unor aspecte de ordin formal, fără a examina efectiv existența și gravitatea abaterilor disciplinare reținute în sarcina reclamantului.
65. Or, din declarațiile martorilor, înscrisurile anexate la dosar, plângerile pacienților, rapoartele interne și procesul-verbal al Comisiei de bioetică și disciplină rezultă existența unor abateri repetate privind conduita profesională și relația reclamantului cu pacienții și colegii de serviciu.
66. În acest sens, Colegiul constată că vice-directorul medical al instituției a prezentat instanței explicații detaliate asupra fiecăruia dintre cazurile analizate de comisie, însă aceste probe nu au fost analizate și apreciate de prima instanță.
67. Omisiunea instanței de fond de a examina aceste probe a determinat o apreciere incompletă a situației de fapt și, implicit, o aplicare eronată a normelor de drept material.
68. Totodată, Colegiul apreciază ca neîntemeiată critica reclamantului privind pretinsa nemotivare a ordinului de concediere.
69. Exigențele art. 210 din Codul muncii trebuie interpretate prin prisma scopului normei, respectiv asigurarea posibilității salariatului de a cunoaște motivele sancționării și de a le contesta.
70. În cauza dedusă judecății, reclamantul a cunoscut în mod efectiv toate împrejurările de fapt care au stat la baza concedierii, a participat la procedura disciplinară, a formulat explicații scrise și ulterior a contestat ordinul în instanță prin invocarea tuturor argumentelor pe care le-a considerat pertinente.
71. Aceste împrejurări demonstrează că dreptul său la apărare nu a fost restrâns și nici afectat prin modalitatea de redactare a ordinului contestat.
72. Colegiul civil constată că instanţa de fond a ignorat argumentele expuse de reprezentanții pârâtului în şedinţă de judecată şi nu le-a combătut.
73. Din conținutul hotărârii primei instanțe se deduc două argumente, care, implică necesitatea anulării ordinului administratorului IMSP Spitalul raional Strășeni, după cum urmează: - în conținutul ordinului nr. 353-p din 17 iulie 2024 nu sânt indicate temeiurile de fapt ale aplicării sancțiunii disciplinare cu concedierea (pct. 116 din hotărârea primei instanţe); - avându-se în vedere

faptul că în conținutul ordinului nr. 353-p din 17 iulie 2024 se indică doar la anumite pretinse încălcări pe marginea unor pretinse nerespectări de către salariatul ***** ***** a prevederilor Codului, atunci în conformitate cu prevederile pct. 113, pentru pretinsa nerespectare a prevederilor Codului deontologic, angajatorul nu a fost în drept de a dispune aplicarea sancțiunii disciplinare prin concedierea salariatului (pct. 123 din hotărârea primei instanţe).

74. Cu referire la presupusa neindicare în conținutul ordinului nr. 353-p din 17 iulie 2024 a temeiurilor de fapt ale aplicării sancțiunii disciplinare. Astfel, după cum rezultă din actele cauzei, conform ordinului directorului interimar al IMSP Spitalul raional Strășeni nr. 353-p din 17 iulie 2024, domnului ***** *****, *****, ***** *generală*, a fost aplicată sancțiunea disciplinară sub formă de concediere, în baza art. 86 alin. (1) lit. g) Codul muncii (încălcarea repetată, pe parcursul unui an, a obligațiilor de muncă, dacă anterior salariatul a fost sancționat disciplinar), din data de 17 iulie 2024.
75. Circumstanţele de fapt pentru care a fost sancționat disciplinar ***** ***** sânt prezentate desfășurat în conținutul procesului-verbal al şedinţei comisiei de bioetică şi disciplină, care a avut loc la data de 17 iulie 2024, în cadrul căreia au fost dezbătute mai multe subiecte, după cum urmează: examinarea plângerilor pacienților *V. *****, A. *****, ***** şi rudelor acestora cu referire la atitudinea medicului ***** ***** *****; analiza acţiunilor medicului ***** ***** ***** în cazurile pacienților *****; examinarea conflictului dintre medicul ***** ***** ***** şi medicul ATI, Gheorghe Cociorva.
76. Colegiul civil consideră procedura de emitere a ordinului nr. 353-p din 17 iulie 2024 legală, această procedură a fost respectată în totalitate, cu asigurarea dreptului la apărare al salariatului.
77. Conform art. 208 din Codul Muncii angajatorul a solicitat explicații în prealabil dlui ***** ***** pe marginea tuturor aspectelor sus-indicate, iar intimatul a prezentat explicațiile sale scrise, care au fost examinate inclusiv şi de către comisia de bioetică şi disciplină în prealabil propunerii soluției la caz.
78. Înscrisurile privind solicitarea explicațiilor şi explicațiile propriu-zise au fost prezentate însuși de reclamantul-intimat, fiind anexate la cererea de chemare în judecată.
79. Colegiul civil consideră constatările în acțiunile dlui ***** ***** abateri disciplinare, confirmate prin concluzia colectivă a membrilor comisiei de bioetică şi disciplină, înserată în Procesul-verbal din data de 17 iulie 2024, de către directorul interimar al IMSP Spitalul raional Străşeni a fost emis ordinul nr. 353-p din 17 iulie 2024 privind aplicarea sancțiunii disciplinare sub formă de concediere.

80. Concluzia comisiei de bioetică şi disciplină a fost primită unanim , iar în componența acestei comisii majoritatea absolută a membrilor sânt medici - lucrători medicali de profesie.
81. Mai mult, fiind audiat în şedinţă de judecată, d-nul ***** ***** personal a recunoscut că nu a înaintat recuzări membrilor comisiei şi că nu avea careva temeiuri în această privință.
82. Mai mult ca atât, fiind audiată în şedinţă de judecată, vice directorul medical din cadrul IMSP Spitalul raional Străşeni, Anastasia Filimon, ultima a prezentat instanței de judecată un raport desfășurat pe marginea fiecărei plângeri depuse în privința dlui ***** ***** şi în privința fiecărui pacient vizat în aceste plângeri.
83. După cum a constatat comisia de bioetică şi disciplină, înserată în Procesul-verbal din data de 17 iulie 2024, cât și în ordinul nr. 353-p din 17 iulie 2024 privind aplicarea sancțiunii disciplinare sub formă de concediere emis de directorul interimar al IMSP Spitalul raional Străşeni, cazurile la care s-a făcut referire sânt de-a dreptul grave, iar instanța de fond le-a lăsat fără apreciere.
84. Colegiul civil consideră că, ordinul nr. 353-p din 17 iulie 2024 corespunde întru-totul exigențelor stabilite la art. 210 din Codul muncii atât din punct de vedere a conținutului, cât şi din punct de vedere a argumentării. Acest ordin de concediere are la baza sa un set întreg de acte primare care au fost obiect de examinare în cadrul comisiei de bioetică şi disciplină din cadrul IMSP Spitalul raional Străşeni și se bazează pe soluția comisiei adoptată unanim privind concedierea dlui ***** *****.
85. Colegiul civil consideră că este prerogativa angajatorului privind aplicarea prevederilor Codului deontologic, angajatorul a fost în drept de a dispune aplicarea sancțiunii disciplinare prin concedierea salariatului.
86. Conform ordinului de sancționare disciplinară nr. 160-p din 3 aprilie 2024, ***** ***** a fost supus sancțiunii disciplinare sub formă de avertisment în baza plângerii ***** și explicațiile scrise a lui ***** *****, f.d. 33-40, fapte care au fost stabilite și aspra cărora nu s-a expus instanța de fond aspra legalității.
87. Colegiul civil consideră că instanţa de fond nu a ținut cont de faptul că intimatul ***** ***** a fost concediat în temeiul art. 86 alin. (1) lit. g) Codul muncii, adică pentru încălcarea repetată a disciplinei de muncă, iar aceste temei obligă verificarea consecutivă a ordinilor de aplicare a sancțiunii disciplinare.
88. ***** ***** a fost concediat pentru mai multe încălcări, rezultă din pct. 113 din Codul deontologic al lucrătorului medical în general , iar în acest context, la baza concedierii a stat ordinul nr. 353-p din 17 iulie 2024, dar şi ordinul

anterior nr. 160-p din 3 aprilie 2024, iar sancțiunea a fost determinată conform art. 86 alin. (1) lit. g) din Codul muncii.

89. Comisia pentru etică şi disciplină la 17 iulie 2024 a pre căutat aspecte legate de răspunderea disciplinară a reclamantului ***** *****. Comisia avea obligația să supună examinării aspecte legate strict de nerespectarea Codului deontologic, dar şi aspecte legate, la general, de disciplina salariaților în condițiile dictate de Codul muncii.
90. În raport cu ansamblul probelor administrate, Colegiul concluzionează că angajatorul a făcut dovada existenței abaterilor disciplinare repetate, a respectării procedurii disciplinare prevăzute de art. 208–210 din Codul muncii și a întrunirii condițiilor prevăzute de art. 86 alin. (1) lit. g) din Codul muncii pentru desfacerea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului.
91. În aceste condiții, ordinul nr. 353-p din 17 iulie 2024 reprezintă un act administrativ individual legal și întemeiat, neexistând temeiuri pentru anularea acestuia.
92. În consecință, nici capetele accesorii privind restabilirea în funcție, încasarea salariului pentru perioada absenței forțate, repararea prejudiciului moral și compensarea cheltuielilor de judecată nu pot fi admise, acestea fiind condiționate de constatarea caracterului ilegal al concedierii.
93. În lipsa caracterului nelegal al concedierii, pretențiile respective sunt lipsite de suport juridic și urmează a fi respinse.
94. În final, Colegiul învederează concluzia că instanța de fond injust a adoptat soluția privind admiterea parțială a cererii de chemare în judecată, astfel că cererea de apel înaintată de apelanta Instituția Medico-Sanitară Publică Spitalul raional Strășeni, reprezentată de avocatul Dumitru Barbăscumpă, urmează a fi admisă, fapt ce atrage după sine casarea hotărârii instanței de fond, cu emiterea unei noi hotărâri de respingere a cererii de chemare în judecată.

În conformitate cu prevederile articolelor 385 lit. c, 389-390 din Codul de procedură civilă, Colegiul civil, comercial şi de contencios administrativ al Curții de Apel Centru,-

D E C I D E :

Cererea de apel declarată de apelanta Instituția Medico-Sanitară Publică Spitalul raional Strășeni, reprezentată de avocatul Dumitru Barbăscumpă se admite.

Se casează hotărârii Judecătoriei Strășeni, sediul Central din 01 aprilie 2025, și în prezenta cauză se pronunță o nouă hotărâre prin care:

Cererea de chemare în judecată depusă de ***** ***** împotriva Instituției Medico-Sanitară Publică Spitalul raional Strășeni privind anularea ordinului de sancționare disciplinară, restabilirea în funcție cu încasarea salariului pentru perioada absenței forțate, repararea prejudiciului moral, a cheltuielilor de judecată și asistență juridică se respinge ca fiind neîntemeiată.

Decizia este definitivă și executorie, dar poate fi atacată cu recurs la Curtea Supremă de Justiție în termen de 2 luni de la data comunicării deciziei integrale.

Președintele ședinței,
Judecătorul: Ana Panov

Judecătorii: Svetlana Vîșcu

Elena Bolocan