Dosarul nr.2-1051/2025(2-25009502-12-2-24012025-1)

H O T Ă R Î R E
în numele Legii

11 iunie 2026
mun.Chișinău
Judecătoria Chișinău, sediul Centru
Instanța în componență
Președintele ședinței Iraida Secrieru-Coșleț
Grefier Carolina Domnișor, Veronica Popa, Alina Mihailuc

examinând, în ședință publică, acțiunea la cererea de chemare în judecată a lui Cebotari Oxana împotriva Centrului Național de Asistență Medicală Urgentă Prespitalicească, intervenient accesoriu IP ”Serviciul național unic pentru apelurile de urgență 112” privind anularea ordinului nr.642/1-p din 26.11.2024 cu privire la concedierea disciplinară, restabilirea în funcție, încasarea salariului pentru absență forțată de la muncă, reperarea prejudiciului material și moral și încasarea cheltuielilor de judecată

constată

Cebotari Oxana a depus în instanța de judecată cerere împotriva Centrului Național de Asistență Medicală Urgentă Prespitalicească, intervenient accesoriu IP ”Serviciul național unic pentru apelurile de urgență 112” privind anularea ordinului nr.642/1-p din 26.11.2024 cu privire la concedierea disciplinară, restabilirea în funcție, încasarea salariului pentru absență forțată de la muncă, reperarea prejudiciului material și moral și încasarea cheltuielilor de judecată.

În motivarea cererii s-a indicat că, la data de 01.10.2015 între Centrul Național de Asistență Medicală Urgentă Prespitalicească (CNAMUP) în calitate de angajator și Cebotari Oxana, în calitate de salariat, a fost încheiat contractul individual de muncă nr. 700/15, prin care a fost angajată în calitate de felcer-de urgență. La data de 24.03.2020 între Centrul Național de Asistență Medicală Urgentă Prespitalicească (CNAMUP), în calitate de angajator și Cebotari Oxana, în calitate de salariată a fost încheiat contractul individual de muncă nr. 18- D/20 din 24.03.2020.

Menționează că, pe parcursul activității a dat dovadă de înaltă calificare, disciplină, politețe, amabilitate, punctualitate și comunicabilitate. A îndeplinit toate obligațiunile de serviciu și cerințele înaintate de angajator.

Susține că, pe parcursul anului 2024, a atras atenția lui Barbă Oleg, șef al Dispeceratului Comun de Urgență a CNAMUP asupra tratamentului discriminator la care sunt supuși salariații Dispeceratului, în raport cu alți salariați apropiați acestuia, fapt care aparent l-a deranjat pe ultimul, cât și administrația actuală a

CNAMUP, devenind o persoană deranjantă pentru șeful Dispeceratului și conducerea instituției, ce, consideră că, a servit drept temei pentru aplicarea față de ea - reclamanta a unui comportament discriminatoriu și hărțuitor.

Prin ordinul CNAMUP nr. 424/1-p din 01.08.2024 ”cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare” s-a ordonat: a aplica sancțiune disciplinară sub formă de „mustrare aspră" dnei Cebotari Oxana, felcer- dispecer, Dispeceratul comun de urgență „Chișinău Centru”.

Indică că, cu ordinul CNAMUP nr. 424/1-p din 01.08.2024 nu este de acord, îl consideră ilegal și neîntemeiat, deoarece nu a săvârșit careva abateri în exercitarea obligațiilor de serviciu; nu a încălcat prevederile fișei de post și nici cadrului normativ în vigoare; la aplicarea sancțiunii disciplinare, angajatorul nu a ținut cont de circumstanțe obiective.

În continuare a menționat că, prin ordinul CNAMUP nr. 642/1-p din 26.11.2024 „cu privire la concedierea disciplinară a dnei Cebotari Oxana s-a ordonat: pentru încălcarea disciplinei de muncă, și anume încălcarea repetată, pe parcursul unui an, a obligațiilor de muncă, salariatul fiind anterior sancționat disciplinar, dnei Cebotari Oxana, felcer-dispecer, Dispeceratul comun de urgență „Chișinău Centru” i se aplică sancțiune disciplinară sub formă de concediere la data de 26 noiembrie 2024, cu desfacerea contractelor individuale de muncă nr.700/15 din 01.10.2015 și nr.18 D/20 din data de 24.03.2020.

Indică că, cu ordinul CNAMUP 642/1-p din 26.11.2024 nu este de acord, îl consideră ilegal și neîntemeiat, deoarece nu a săvârșit careva abateri în exercitarea obligațiilor de serviciu; nu a încălcat prevederile fișei de post și nici cadrului normativ în vigoare; la aplicarea sancțiunii disciplinare, angajatorul nu a ținut cont de circumstanțe obiective.

Menționează că, în rezultatul sancționării sale disciplinare și concedierii neîntemeiate i-au fost cauzate suferințe de ordin psihic ce a dus la periclitarea sănătății, inclusiv i-a fost afectată imaginea pe plan profesional, prin ce i-a fost cauzat un prejudiciul moral pe care îl estimez în sumă de 50000 lei.

Totodată, susține că, îi este cauzat un prejudiciu material lunar în sumă de circa 950 lei, sub formă de compensație lunară pentru angajați din sectorul public în cadrul Programului de Stat Prima Casă.

A făcut referire la art. 3, 23 și 25 din Declarația Universală a Drepturilor Omului (New York. 10.XII.1948); art. 6 pct. 1 din Pactul Internațional cu Privire la Drepturile economice, sociale și culturale; art. 7 din Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr. 158/1982 cu privire la încetarea raporturilor de muncă din inițiativa patronului, în vigoare pentru Republica Moldova din 14 februarie 1998; art. 21, 43 din Constituția RM; art. 5, art.6, art. 9 alin. (1) lit. a), b), c), d), m), n) o), art.10 alin. (2) lit. a), d), f2), f3), f6), h), I), o), p) și r), art. 86, lit. g)., art. 87, art. 88- 90, 183, art. 142- 145, art. 201-211, art. 330-332 din Codul

Muncii al RM; art. 2036 Codul civil, art. 169-171 din Codul de procedură civilă; și, *a solicitat* admiterea cererii de chemare în judecată; anularea ordinului Centrului Național de Asistență Medicală Urgentă Prespitalicească nr. 424/1-p din 01.08.2024 „cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare”; anularea ordinului Centrului Național de Asistență Medicală Urgentă Prespitalicească nr. 642/1-p din 26.11.2024 „cu privire la concedierea disciplinară a dnei Cebotari Oxana”; restabilirea reclamantei în funcția anterior deținută; încasarea din contul Centrului Național de Asistență Medicală Urgentă Prespitalicească în folosul reclamantei a salariului și altor plăți ce i se cuvin în legătură cu privarea ilegală de posibilitatea de a munci, ca rezultat al concedierii ilegale începând cu data concedierii și până la data pronunțării hotărârii instanțe de judecată; încasarea din contul Centrului Național de Asistență Medicală Urgentă Prespitalicească, în folosul reclamantului prejudiciu moral în sumă de 50000 lei; încasarea din contul Centrului Național de Asistență Medicală Urgentă Prespitalicească, în folosul reclamantului prejudiciu material de 950 lei pentru fiecare lună, începând cu data de 26.11.2024 și până la pronunțarea hotărârii de judecată; încasarea din contul Centrului Național de Asistență Medicală Urgentă Prespitalicească în folosul reclamantului a cheltuielilor de judecată.

Ce referire la anumite aspecte de procedură.

Prin încheierea protocolară din data de 27.05.2025, în temeiul art.67 CPC, IP ”Serviciul național unic pentru apelurile de urgență 112” a fost atras în calitate de intervenient accesoriu.

Totodată, instanța menționează că, la data de 31.01.2025, pîrîtul a depus cerere de excepție de tardivitate, și, a solicitat respingerea pretenției privind anularea ordinului nr.424/1-p din data de 01.08.2024 cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare sub formă de mustrare aspră ca fiind tardivă.(f.d.35-38, vol.I)

Cererea dată a fost pusă în discuție în ședința de judecată conform art.186/1 CPC, și, prin încheierea din data de 27.05.2025 a fost admisă, și, acțiunea la cererea de chemare în judecată a lui Cebotari Oxana împotriva Centrului Național de Asistență Medicală Urgentă Prespitalicească privind anularea ordinului nr.424/1-p din data de 01.08.2024 cu privire la sancționarea disciplinară, s-a respins ca tardivă.(f.d.112-120, vol.II)

Prin decizia din data de 13.11.2025 a Curții de Apel Centru(f.d.177-183, vol.II), s-a respins recursul declarat de Lungu Adrian, în interesele lui Cebotari Oxana, și, s-a menținut încheierea din data de 27.05.2025 a judecătoriei Chișinău, sediul Centru din data de 27.05.2025 prin care s-a admis cererea privind ridicarea excepției de tardivitate și s-a respins cererea de chemare în judecată, în partea, anulării ordinului nr.424/1-p din data de 01.08.2024 cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare sub formă de mustrare aspră, înaintată de Cebotari Oxana

împotriva Centrului Național de Asistență Medicală Urgentă Prespitalicească cu privire la anularea ordinelor, restabilirea în funcție și încasarea salariului pentru lipsă forțată de la muncă, repararea prejudiciului material și moral și compensarea cheltuielilor de judecată, ca tardivă.

Astfel, solicitările conform obiectului litigiului la caz implică: anularea ordinului Centrului Național de Asistență Medicală Urgentă Prespitalicească nr. 642/1-p din 26.11.2024 „cu privire la concedierea disciplinară a dnei Cebotari Oxana"; restabilirea reclamantei în funcția anterior deținută; încasarea din contul Centrului Național de Asistență Medicală Urgentă Prespitalicească în folosul reclamantei a salariului și altor plăți ce i se cuvin în legătură cu privarea ilegală de posibilitatea de a munci, ca rezultat al concedierii ilegale începând cu data concedierii și până la data pronunțării hotărârii instanței de judecată; încasarea din contul Centrului Național de Asistență Medicală Urgentă Prespitalicească, în folosul reclamantului prejudiciu moral în sumă de 50000 lei; încasarea din contul Centrului Național de Asistență Medicală Urgentă Prespitalicească, în folosul reclamantului prejudiciu material de 950 lei pentru fiecare lună, începând cu data de 26.11.2024 și până la pronunțarea hotărârii de judecată; încasarea din contul Centrului Național de Asistență Medicală Urgentă Prespitalicească în folosul reclamantului a cheltuielilor de judecată.

În ședința de judecată reclamanta Cebotari Oxana nu s-a prezentat, a acționat prin reprezentant.

Reprezentantul reclamantei, Lungu Adrian, în ședința de judecată s-a prezentat, cererea a susținut și a solicitat admiterea ei.

Reprezentantul pîrîtului, Bagrinovschi Ion, în ședința de judecată s-a prezentat, cererea nu a recunoscut și a solicitat respingerea ei, inclusiv, conform argumentelor din referința la cererea de chemare în judecată.(f.d.42-29, vol.I)

Reprezentanții intervenientului accesoriu, inițial, Cebanenco Eugenia, ulterior Lisnic Ion în ședința de judecată s-au prezentat.

Cu referire la fondul cauzei se menționează următoarele.

Studiind materialele dosarului, ascultînd părțile, verificînd în corespundere cu prevederile art.130 CPC, cumulul probelor prezentate, sub aspectul admiterii sau respingerii cererii înaintate, în raport cu specificul pricinii, instanţa de judecată consideră necesar de a respinge acțiunea ca neîntemeiată, din următoarele considerente.

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

În conformitate cu art. 117 alin. (1) din Codul de procedură civilă, probe în cauze civile sunt elementele de fapt, dobândite în modul prevăzut de lege, care

servesc la constatarea circumstanțelor ce justifică pretențiile și obiecțiile părților, precum și altor circumstanțe importante pentru justa soluționare a cauzei.

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

În conformitate cu art. 130, alin.(1)-(4)Codul de procedură civilă, instanţa judecătorească apreciază probele după intima ei convingere, bazată pe cercetarea multiaspectuală, completă, nepărtinitoare şi nemijlocită a tuturor probelor din dosar în ansamblul şi interconexiunea lor, călăuzindu-se de lege. Nici un fel de probe nu au pentru instanţa judecătorească o forţă probantă prestabilită fără aprecierea lor. Fiecare probă se apreciază de instanţă privitor la pertinenţa, admisibilitatea, veridicitatea ei, iar toate probele în ansamblu, privitor la legătura lor reciprocă şi suficienţa pentru soluţionarea cauzei. Ca rezultat al aprecierii probelor, instanţa judecătorească este obligată să reflecte în hotărîre motivele concluziilor sale privind admiterea unor probe şi respingerea altor probe, precum şi argumentarea preferinţei unor probe faţă de altele.

Conform art.201 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.

Conform art.202 Codul muncii, disciplina de muncă se asigură în unitate prin crearea de către angajator a condiţiilor economice, sociale, juridice şi organizatorice necesare prestării unei munci de înaltă productivitate, prin formarea unei atitudini conştiente faţă de muncă, prin aplicarea de stimulări şi recompense pentru munca conştiincioasă, precum şi de sancţiuni în caz de comitere a unor abateri disciplinare.

Conform art.206 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)). Legislaţia în vigoare poate prevedea pentru unele categorii de salariaţi şi alte sancţiuni disciplinare. Se interzice aplicarea amenzilor şi altor sancţiuni pecuniare pentru încălcarea disciplinei de muncă. 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.

Conform art.207 Codul muncii, sancţiunea disciplinară se aplică de organul căruia i se atribuie dreptul de angajare (alegere, confirmare sau numire în funcţie) a salariatului respectiv. 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). Salariaţii care deţin funcţii elective pot fi concediaţi (art.206 alin.(1) lit.d)) numai prin hotărîrea organului de care au fost aleşi şi numai în temeiuri legale.

Conform art.208 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. 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.

Conform art.209 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. 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.

Conform art.210 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 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. Ordinul (dispoziţia, decizia, hotărîrea) de sancţionare poate fi contestat de salariat în instanţa de judecată în condiţiile art.355.

Conform art.81 Codul muncii, contractul individual de muncă poate înceta:a) în circumstanţe ce nu depind de voinţa părţilor (art.82 şi 310);a1) prin acordul scris

al părţilor (art.82/1);b) la iniţiativa uneia dintre părţi (art.85 şi 86).) În toate cazurile menţionate la alin.(1), ziua încetării contractului individual de muncă se consideră ultima zi de muncă. Contractul individual de muncă încetează în temeiul ordinului (dispoziţiei, deciziei, hotărîrii) angajatorului, care se aduce la cunoştinţa salariatului, sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepţionării/înştiinţării, cel tîrziu la data eliberării din serviciu, cu excepţia cazului în care salariatul nu lucrează pînă în ziua eliberării din serviciu (absenţă nemotivată de la serviciu, privaţiune de libertate etc.). Ordinul (dispoziţia, decizia, hotărîrea) angajatorului cu privire la încetarea contractului individual de muncă trebuie să conţină referire la articolul, alineatul, punctul şi litera corespunzătoare din lege.

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

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

Astfel, conform invocărilor părților și materialelor dosarului se atestă că, prin contractul individual de muncă nr.700/15 din data de 01.10.2015 încheiat între Instituția medico-sanitară publică Centrul Național de Asistență Medicală și Cebotari Oxana, ultima a fost angajată în calitate de felcer, la locul de muncă stația AMU Chișinău SAMU Botanica, locul de muncă fiind de bază, pe o durată nedeterminată începînd cu data de 01.10.2015.(f.d.50-53, vol.I)

În contactul individual de muncă se indică în pct.8 drepturile salariatului conform art.9, alin.(1) Codul muncii; în pct.9 obligațiile salariatului conform art.9, alin.(2)Codul muncii. În pct.10-11, drepturile și obligațiile angajatorului, corespunzător, conform art.10, alin.(1), 10, alin.(2)Codul muncii. Pct.12 reglementează condițiile de retribuție a muncii, iar în pct. 13 se indică regimul de muncă - în schimburi. În continuare pct.15 stabilește concediul anual de 28 zile și suplimentar de 11 zile calendaristice. Sunt reglementate și aspectele ce țin de modalitățile de modificare a contractului individual de muncă, referitor la

modalitatea de schimbare a locului de muncă, transfer, suspendare și încetare a contractului individual de muncă.

Conform acordului suplimentar nr. 2 din data de 30.09.2019 la contractul individual de muncă nr.700/15 din data de 01.10.2015, pct.1,2,7 se expus în următoarea redacție : 1 salariatul este angajat în funcție de felcer-dispecer(cod CIRM 432201); 2.locul de muncă: dispeceratul comun de urgență ”Centru”, Departamentul dispecerizare; 7.riscurile specifice funcției: risc de electrocutare(în caz de neatenție la folosirea echipamentului electric), hipodinamia (cauzată de poziția ”forțată” a corpului în timpul lucrului la masa de birou), fectarea vederii(încordarea ochilor(aprox80% din timpul de lucru este legat de folosirea computerului), oboseală/surmenaj sau stres psihic acumulat/suprasolicitarea informațională legată de intensitatea informațională în proces de lucru, necesitatea frecventă de comutare a atenției de la o categorie de informație la alta; risc de incendiu de la stocarea mapelor cu hîrtii(în cabinet sunt cutii pline cu mape).”(f.d.54, vol.I)

Conform acordului suplimentar nr.3 din data de 02.01.2020 la contractul individual de muncă nr.700/15 din data de 01.10.2015, pct.2 – locul de muncă - dispeceratul comun de urgență ”Chișinău-Centru”, Direcția dispecerizare.(f.d.55, col.I),

Conform acordului suplimentar nr.3 la contractul individual de muncă nr.700/15 din data de 01.10.2015 din 01.11.2022, pct.1 și 2 vor avea următorul conținut: 1.salariatul este angajat în funcție de felcer-dispecer DCU ”Centru”(cod CORM: 322105), 2.locul de muncă: Dispeceratul comun de urgență ”Chișinău-Centru”.(f.d.56, vol.I)

Prin acordul suplimentar nr.4 din data de 20.07.2024 , în legătură cu aprobarea Contractului colectiv de muncă pe anii 2024-2028, înregistrat la Inspectoratul teritorial de muncă Chișinău cu nr.73 din 05.07.2024 se încheie acordul suplimentar referitor la pct.15, lit.b) din contract, care va avea următorul conținut:15b)concediul de odihnă anual suplimentar: 7 zile calendaristice.(f.d.57, vol.I)

Astfel, conform contractului individual de muncă nr.700/15 din data de 01.10.2015 și acordurile suplimentare indicate supra, reclamanta Cebotari Oxana deține funcția de felcer-dispecer DCU ”Centru”, locul de muncă: Dispeceratul comun de urgență ”Chișinău-Centru” cu drepturile și obligațiile stabilite în contract, riscuri și garanțiile corespunzătoare.

În continuare între Centrul Național de Asistență Medicală Urgentă Prespitalicească și Cebotari Oxana a fost încheiat contactul individual de muncă nr.18-D/20 din data de 24.03.2020, salariatul fiind angajat în funcție de felcer-dispecer(cod CORM 224001), în cadrul Dispeceratului comun de urgență ”Chișinău-Centru”, Direcția dispecerizare, prin cumul, pe durată determinată pe

perioada concediului de maternitate a dnei Sandu Daniela, începînd cu 01.04.2020.(f.d.59-60, vol.I) Prin acordul suplimentar nr.1 s-a expus durata contractului ca fiind determinată pe perioada concediului pentru îngrijirea copilului a dnei Sandu Daniela(f.d.61, vol.I); prin acordul suplimentar nr.2 s-a stabilit funcția – felcer-dispecer DCU”Centru”(cod CORM 322105), locul de muncă – Dispeceratul comun de urgență ”Chișinău-Centru”(f.d.62, vol.I), iar prin acordul nr.2 din data de 20.07.2024 s-a stabilit concediul anular suplimentar de 7 zile calendaristice.(f.d.63, vol.I)

Respectiv, pe lîngă funcția conform contractului individual de muncă nr.700/15 din data de 01.10.2015, prin contractul individual de muncă nr.18-D/20 din data de 24.03.2020, reclamanta era angajată, prin cumul, în funcție de felcer-dispecer DCU”Centru”(cod CORM 322105) la Dispeceratul comun de urgență ”Chișinău-Centru.

Conform solicitărilor din cererea de chemare în judecată, prima constituie anularea ordinului Centrului Național de Asistență Medicală Urgentă Prespitalicească nr. 642/1-p din 26.11.2024 „cu privire la concedierea disciplinară a dnei Cebotari Oxana”.

La materialele dosarului de atestă ordinul nr.642/1-p din data de 26.11.2024 cu privire la concedierea disciplinară a dnei Cebotari Oxana(f.d.9-10, vol.I)

Conform conținutului acestuia în temeiul procesului verbal nr. 12 din 19.11.2024 al ședinței Comitetului de bioetică, deontologie și disciplină, în cadrul căreia au fost constatate abateri în executarea obligațiilor de serviciu, admise de către dna Cebotari Oxana, felcer-dispecer Dispeceratul comun de urgență „Chișinău-Centru”, manifestate prin: neinformarea echipei AMU nici pe o cale de comunicare despre primirea solicitării prin Programa CoordCom de la Serviciul 112 și alocare în programă a resursei; închiderea cazului fără a întreprinde acțiuni pe cazul dat, cu încălcarea prevederilor: a) fișei de post și anume capitolul III punctul 3.1 subpunctul 2 Gestionarea eficientă a situațiilor de urgentă și a resurselor în conformitate cu prevederile actelor normative în vigoare”, pct .3.2 subpunctul I „Preluarea fișelor de caz medical transmise de Serviciul Național Unic pentru Apelurile de Urgență 112, gestionarea eficientă a resurselor”, punctul 3.3 subpunctul 3 „Transmiterea fișelor cu caz medical către echipele AMU se va efectua doar prin sistemul de recepționare și procesare a apelurilor de urgență CoordCom și în situațiile de criză/excepționale se va accepta transmiterea informației către echipele AMU prin sistemul TETRA și obligatoriu SMS. Utilizarea telefoniei mobile pentru transmiterea datelor/fișelor către echipele AMU este strict interzisă”, subpunctul 5 „Monitorizarea activității echipelor AMU în misiune la toate etapele: pornirea echipei AMU, la necesitate acordarea suportului echipei AMU ce ține de localizarea solicitării, ghidarea pacientului, la necesitate, până la sosirea echipei AMU, fixarea staționărilor nejustificate ale echipei AMU

atât pe traseu, cât și în cazul predării pacientului în UPU a spitalului", subpunctul 10 „La finisarea misiunii de asistență medicală urgentă, fișa cu cazul medical va fi închisă de către dispecerul medical, care va recepționa informația de la echipa AMU transmisă prin unul din sistemele de comunicare, în aplicația CoordCom va fi indicată finalitatea cazului (lăsat la domiciliu, spitalizat cu indicarea precisă a instituției)", punctul 3.4 subpunctul 6 „Respectarea Regulamentelor de activitate a IMSP CNAMUP și Dispeceratului Comun de Urgență"; b)Ordinului MSMPS nr. 430 din 03 aprilie 2019 „Cu privire la Serviciul de Asistență Medicală -Urgentă Prespitalicească din Republica Moldova", și anume: Anexa nr. 1 Regulamentul de Organizare al Serviciului de Asistență Medicală Urgentă Prespitalicească din Republica Moldova, capitolul III punctul 9 „Dispecerii medicali vor transmite operativ (până la 60 de secunde) echipelor AMUP disponibile solicitarea pentru deservire", punctul 12 "După preluarea/completarea fișei cu caz medical, dispecerul medical va gestiona resursa, echipa AMU după principiul: cea mai aproape resursă de la locul solicitării, utilizând harta interactivă cu resursele IMSP CNAMUP, integrate prin sistemul GPS, toate metodele de conexiune/comunicare cu echipa AMU (rețelele mobile ale operatorilor contractați de către IMSP CNAMUP, sistemul de radio TETRA, telefonia fixă)" și punctul 14 „La finalizarea operațiunii de asistență medicală urgentă, fișa cu cazul medical va fi închisă de către un dispecer medical, primul care va recepționa informația de la echipa AMU transmisă prin unul din sistemele de comunicare", salariatul fiind anterior sancționat disciplinar prin ordinul nr. 424/1-p din 01.08.2024 sub formă de mustrare aspră, acțiuni care sunt contrare prevederilor art. 9 alin. (2) lit. a) și d) din Codul Muncii al Republicii Moldova, în baza procesului verbal nr. 15 din 25.11.2024 al ședinței Comitetului Sindical al Organizației Sindicale Primare „Ambulanța din Moldova", în conformitate cu prevederile art.art. 10 alin. (1) lit. d), 202, 206 alin.(1) lit. d), 207 alin. (1), 209 alin. (1), 210, 86 alin. (1) lit. g) și 119 alin. (1) din Codul muncii al Republicii Moldova, ordonă: 1 pentru încălcarea disciplinei de muncă, și anume încălcarea repetată, pe parcursul unui an, a obligațiilor de muncă, salariatul fiind anterior sancționat disciplinar, dnei Cebotari Oxana, felcer-dispecer, Dispeceratul comun de urgență „Chișinău-Centru", i se aplică sancțiune disciplinară sub formă dc concediere la data de 26 noiembrie 2024, cu desfacerea Contractelor individuale de muncă nr. 700/15 din 01.10.2015 și nr. 18-D/20 din 24.03.2020. 2.Secția salarizare a Contabilității va achita compensația pentru concediul de odihnă anual nefolosit în număr de: 2.1. - 7 (șapte) zile calendaristice pentru perioada de muncă 03.02.2024-26.11.2024 la Contractul individual de muncă nr. 700/15 din 01.10.2015. 2.2. - 8 (opt) zile calendaristice pentru perioada de muncă 01.04.2024-26.11.2024 la Contractul individual de muncă prin cumul nr. 18-D/20 din 24.03.2020. (f.d.9-10, vol.I)

Conform mențiunii de pe ordinul dat reclamanta a făcut cunoștință cu acesta la data de 29.11.2024.

Astfel, instanța menționează că, disciplina muncii reprezintă obligația salariatului de a respectat regulile stabilite la locul de muncă și de a executa corespunzător sarcinile de serviciu. Aceasta implică că, angajatul/salariatul trebuie să-și exercite atribuțiile de serviciu conform contractului încheiat cu angajatorul, fișa postului, precum și să respecte regulile stabilite inclusiv conform regulamentelor interne/pe sisteme emise în acest sens.

La materialele dosarului se atestă fișa postului (f.d.64-67, vol.I) referitor la funcția de felcer -dispecer(asistent medical -dispecer) cod CORM 322105, în pct.3.1 se indică sarcinile de bază cu mențiunea: preluarea fișelor de caz medical transmise de Serviciul Național Unic pentru Apeluri de urgență 112, gestionarea eficientă a situațiilor de urgență și a resurselor în conformitate cu prevederile actelor normative în vigoare. În pct. 3.2. se indică atribuțiile de serviciu: 1. Preluarea fișelor de caz medical transmise de Serviciul Național Unic pentru Apelurile de Urgență 112, gestionarea eficientă a resurselor. 2.Utilizarea capacităților de management al stresului, stării de isterie și abuzului verbal al solicitanților serviciilor de urgență. 3.Menținerea contactului cu solicitantul după caz, prin chestionarea acestuia, utilizând Indicațiile de Prim Ajutor tip HELP ME și metodele:-de observare – ABC - de evaluare Primară - GRAMS - GCS (scala Glasgow) (deschiderea ochilor, răspuns verbal, răspuns motor).4.Corectitudinea trierii urgențelor medico-chirurgicale, conform gradului de urgență, și în conformitate cu clasificația „Color-Cod”. 5.Competență în utilizarea echipamentului tehnic din dotare întru executarea operativă a atribuțiilor de serviciu.6. Capacități, cunoștințe și deprinderi profesionale pentru gestionarea resurselor în orice regiune, zonă și/sau teritoriu al Republicii Moldova, îndeosebi în situațiile de criză sau situații neprevăzute. 7. Conlucrarea operativă cu subdiviziunile IGSU ale MAI, Inspectoratele de poliție, oricare alte servicii în deservirea solicitărilor.8. Controlul asupra păstrării bunurilor materiale, respectării regimului sanitar- antiepidemic și antiincendiar (în cazul absenței conducerii). 9.Perfecționarea nivelului său de cunoștințe în conformitate cu regulamentul stabilit de MS al RM în cadrul programelor, cursurilor de instruire profesională organizate în cadrul IMSP CNAMUP.

Iar, în pct. 3.3. se indică *gestionarea resurselor* cu mențiunea preluarea solicitărilor înregistrate de Serviciul Național Unic pentru Apelurile de Urgență 112, și transmiterea lor în timp oportun către echipele AMU. Mobilizarea, utilizând harta interactivă cu resursele IMSP CNAMUP integrate prin sistemul GPS, a celei mai apropiate (de locul solicitării) și adecvate echipe (conform competențelor) pentru rezolvarea calitativă și definitivă a cazului. Transmiterea fișelor cu caz medical către echipele AMU se va efectua doar prin sistemul de recepționare și

procesare a apelurilor de urgență CoordCom și în situațiile de criză/excepționale se va accepta transmiterea informației către echipele AMU prin sistemul TETRA și obligatoriu SMS. Utilizarea telefoniei mobile pentru transmiterea datelor/fișelor către echipele AMU este strict interzisă. Dirijarea cu toate echipele AMU mobile de intervenție, personalul medico-sanitar și mijloacelor de transport sanitar subordonat IMSP CNAMUP. Monitorizarea activității echipelor AMU în misiune echipei AMU, la necesitate acordarea suportului echipei AMU ce ține de localizarea solicitării, ghidarea pacientului, la necesitate, până la sosirea echipei AMU, fixarea staționărilor nejustificate ale echipei AMU atât pe traseu, cât și în cazul predării pacientului în UPU a spitalului. Organizarea asistenței medicale de urgenta în zonele de calamități, dezastre, accidente, focare de afectare în masă a populației până la etapa lichidării acestora. Organizarea, dirijarea și controlul transportării medicale asistate a categoriilor de pacienți conform actelor normative în vigoare. Stabilirea legăturii cu Departamentele de medicină de urgență/secțiile internare sau alte echipe mobile de intervenție, Serviciile Specializate de Urgență pentru rezolvarea definitivă a cazului. Recepționarea informației de la echipele AMU vizînd problemele de lucru, cu evidența și transmiterea acestora medicului superior de gardă în modul stabilit. La finisarea misiunii de asistență medicală urgentă, fișă cu cazul medical va fi închisă de către dispecerul medical, care va recepționa informația de la echipa AMU transmisă prin unul din sistemele de comunicare. În aplicația CoordCom va fi indicată finalitatea cazului (lăsat la domiciliu, spitalizat cu indicarea precisă a instituției). Transmiterea informației operative la finele turei felcerilor-dispeceri din schimbul următor.

La fel, în punctul dat se indică că, felcer-dispecer (asistent medical-dispecer) este responsabil pentru: corectitudinea preluării fișelor de caz medical transmise de Serviciul Național Unic pentru Apelurile de Urgență 112, gestionarea eficientă a resurselor, aprecierea corectă a priorităților și gradului de urgență pentru fiecare caz; propriile decizii luate în cadrul activității cotidiene; respectarea drepturilor pacientului, păstrarea secretului profesional conform prevederilor legislației în vigoare; respectarea legislației cu privire la protecția datelor personale a pacienților și angajaților; utilizarea doar a dispozitivelor aflate în dotarea locului de muncă; utilizarea telefonului mobil personal, planșei, a aparatelor de radio, camerelor de luat vederi, etc. la locul de lucru (în sala dispeceratului) este strict interzisă; respectarea Regulamentelor de activitate a IMSP CNAMUP și Dispeceratului Comun de Urgență; Prezentarea informației operative medicului superior și/sau medicilor specialiști din DCU; Respectarea normelor de protecție și securitate a muncii, precum și a normelor de etică și deontologie medicală.

În pct.3.5 al fișei postului se indică că, felcerul-dispecer (asistent medical-dispecer) are dreptul: 1. să-și desfășoare activitatea medicală conform specializării și calificării obținute cu respectarea prevederilor fișei postului; 2.să fie

asigurat cu condiții pentru a-și desfășura activitatea profesională cu respectarea regulilor și tehnologiilor de acordare a asistenței medicale; 3.să-și ridice nivelul de pregătire profesională și să fie atestat;4.să fie remunerat conform funcției ocupate, rezultatelor și performanțelor activității sale; 5. să cunoască drepturile și obligațiile sale de serviciu; 6. să exercite alte drepturi, în conformitate cu legislația în vigoare;7. să devină membru al organizațiilor obștești și profesionale; 8. să participare la întruniri științifico-practice (conferințe, simpozioane, congrese).

Și, referitor la ponderea ierarhică și relațiile de colaborare, în pct.3.7 se indică că, titularul funcției se subordonează: șefului Dispeceratului Comun de Urgență, medicului specialist DCU, felcerului-dispecer superior DCU, medicului superior din tură, Vicedirectorului dezvoltare strategică IMSP CNAMUP. 2.Colaborează cu medicii de urgență, medicii din cadrul Departamentelor de medicină urgentă/secțiile internare, UPU, instituțiile medico-sanitare publice teritoriale și subdiviziunile lor, centrale de medicină preventivă, Serviciile Specializate de Urgență, subdiviziunile Armatei Naționale dislocate în teritoriu, în scopul deservirii operative și calitative a urgențelor medico-chirurgicale.

Pe fișa postului dată se conține semnătura lui Cebotari Oxana.

Conform cererii de chemare în judecată, reclamanta indică la dezacordul cu ordinul analizat menționînd că, nu a comis nici o abatere disciplinară, aspect referitor la care se menționează următoarele.

În ordinul nr. 642/1-p din data de 26.11.2024, conform modului expus supra se indică încălcarea disciplinară a reclamantei și anume neinformarea echipei AMU nici pe o cale de comunicare despre primirea solicitării prin Programa CoordCom de la Serviciul 112 și alocare în programă a resursei; închiderea cazului fără a întreprinde acțiuni pe cazul dat. Precum și se indică la pct.b din ordin despre încălcarea referitor la alocarea celei mai apropiate surse.

Această abatere, angajatorul o stabilește a fi contrară prevederilor: a) fișei de post și anume capitolul III punctul 3.1 subpunctul 2 Gestionarea eficientă a situațiilor de urgentă și a resurselor în conformitate cu prevederile actelor normative în vigoare.

Respectiv, conform sarcinilor din fișa postului, reclamanta era obligată să gestioneze eficient resursele. Gestionarea eficientă a resurselor implică gestionarea acestora conform pct. 3.3 din fișa postului care stabilește modalitatea.

Astfel, în primul rînd se preia solicitarea, care în speță, referitor la cazul pentru încălcarea înaintată reclamantei, a fost realizată la data de 19.10.2024 orele 7.22. Acest fapt este indicat de pîrît, precum și nu este negat de reclamantă în lămurirea din data de 20.10.2024(f.d.131, vol.I) și se confirmă prin extrasul din programul Coord Com(f.d.106, vol.I, partea stîngă - 07.22)

După preluarea solicitării aceasta trebuie să o transmisă în timp optim către echipa AMU.

Conform explicației/lămuririi reclamantei aceasta pretinde că, a realizat acest fapt și anume a alocat mașina/echipa AMU 776 și a transmis solicitarea.

Instanța reține că, la materialele dosarului se conține procesul verbal nr.12 al ședinței Comitetului de bioetică, deontologie și disciplină din data de 19.11.2024(f.d.135-141, vol.I) ședință la care s-a examinat nota informativă a lui Barbă Oleg referitor la neîntreprinderea măsurilor prevăzute în fișa postului de către felcer-dispecer Oxana Cebotari pentru gestionarea solicitării din data de 19.10.2024.

Conform conținutului acestuia se indică că, după alocarea echipei în programul CoordCom a fost o singură tentativă de apel telefonic a echipei, după care nu au fost întreprinse careva măsuri. Ceea ce implică că, deși a fost alocată echipa, acesteia nu i s-a adus la cunoștință, conform modalităților stabilite pentru această situație de urgență înregistrată.

Din conținutul procesului verbal dat se atestă că, a fost analizată și înregistrarea audio, care implică un apel și linia ocupată după care nu au mai fost întreprinse careva acțiuni. Iar, din discuțiile lui Valentin Marinescu cu solicitantul și cu SAMU Orhei, se atestă că, nu au fost careva solicitări a echipei.

Instanța menționează că, la materialele cauzei au fost prezentate și extrase din programul CoordCom în care sunt înregistrate toate acțiunile întreprinse pe cazul vizat în ancheta de serviciu și în actul de sancționare analizat.(f.d.105-111, vol.I) Din conținutul acestuia se atestă că, apelul de urgență a avut loc la ora 07.22, 19.10, cazul este deschis la 07.24.25 de către Cebotari Oxana, la ora 07.24.43 atribuit AMU 776 – actualizare status resursă, urmează contact caz, la 07.24.53 comunicare, la 07.25.10 comunicare apelul este închis, ultima acțiune a lui Cebotari Oxana implicînd 07.26.13 – ”case is closed”.

Din actele date se atestă expres că, deși, reclamanta a preluat situația de urgență, a alocat echipa în programul CoordCom, nu a informat-o, ceea ce implică încălcare a fișei de post. Or, în acest sens se atestă expres probă conform procesului verbal al Comisiei de bioetică, deontologie și disciplină în coraborare cu extrasul din programul CoordCom, și, care nu a fost combătut prin careva probe de reclamantă, nici în cadrul anchetei de serviciu și nici în ședința de judecată, susținînd decît că, a alocat echipa, dar probele prezentate de pîrît, implică contrariul.

Acest fapt este contrar pct .3.2 subpunctul I „Preluarea listelor de caz medical transmise de Serviciul Național Unic pentru Apelurile de Urgență 112, gestionarea eficientă a resurselor” din atribuțiile de serviciu din fișa postului.

Precum și pc.3.3 subpunctul 3 „Transmiterea fișelor cu caz medical către echipele AMU se va efectua doar prin sistemul de recepționare și procesare a apelurilor de urgență CoordCom și în situațiile de criză/excepționale se va accepta transmiterea informației către echipele AMU prin sistemul TETRA și obligatoriu

SMS. Utilizarea telefoniei mobile pentru transmiterea datelor/fișelor către echipele AMU este strict interzisă", subpunctul 5 „Monitorizarea activității echipelor AMU în misiune la toate etapele: pornirea echipei AMU, la necesitate acordarea suportului echipei AMU ce ține de localizarea solicitării, ghidarea pacientului, la necesitate, până la sosirea echipei AMU, fixarea staționărilor nejustificate ale echipei AMU atât pe traseu, cât și în cazul predării pacientului în UPU a spitalului", subpunctul 10 „La finisarea misiunii de asistență medicală urgentă, fișa cu cazul medical va fi închisă de către dispecerul medical, care va recepționa informația de la echipa AMU transmisă prin unul din sistemele de comunicare, în aplicația CoordCom va fi indicată finalitatea cazului (lăsat la domiciliu, spitalizat cu indicarea precisă a instituției)", punctul 3.4 subpunctul 6 „Respectarea Regulamentelor de activitate a IMSP CNAMUP și Dispeceratului Comun de Urgență". Aceasta în situația în care în compartimentul dat sunt indicate expres modalitățile de gestionare a resurselor, care nu se atestă a fi respectate de reclamantă din informația cuprinsă în extrasul din programul CoordCom prezentat la dosar, din care rezultă expres că, acțiunile date reclamanta nu le-a realizat, cazul fiind finisat ulterior, după intervenția altor colaboratori.

Astfel, instanța indică că, conform cererii de chemare în judecată în ilegalitatea ordinului contestat reclamanta a indicat că, nu a comis nici o abatere în exercitarea obligațiilor de serviciu contrar probelor analizate supra care implică că, aceasta a admis încălcarea atribuțiilor de serviciu conform fișei postului indicate în ordinul de sancționare și analizate supra. Decăzând aici și al doilea temei de ilegalitate a ordinului analizat că, nu a încălcat prevederile fișei postului, or acțiunile descrise supra și vizate în ordinul contestat anume acest fapt îl implică că, contrar celor stabilite în fișa postului, aceasta nu a gestionat corespunzător cazul de urgență vizat în ancheta de serviciu și ordinul de sancționare.

Se mai menționează că, în conformitate cu art.9 Codul muncii, în contractele individuale semnate între părțile la caz, s-au stabilit drepturile și obligațiile salariatului, reclamantei Cebotari Oxana. La alin.(2), art.9 Codul muncii sunt indicate obligațiile salariatului, care implică în principal că, acesta este obligat să-şi îndeplinească conştiincios obligaţiile de muncă prevăzute de contractul individual de muncă.

Încălcarea disciplinară pentru care a fost aplicată sancțiunea disciplinară conform ordinului analizat la caz, la materialele dosarului, se mai atestă prin nota de serviciu a lui Barbă Oleg din data de 22.10.2024 (f.d.99-101, vol.I) adresată vicedirectorului dezvoltare, infrastructură și coordonare serviciu Crasiuc Iurie în care informează despre un caz extrem din cauza factorului uman, a dispecerului medical ce a fost depistat la 19.10. curent. Și menționează că, dispecerul medical care a intrat în tură pe 19.10. la orele 8.30 responsabil de zona Orhei a început activitatea prin revizuirea resurselor disponibile precum și a solicitărilor care sunt

în desfășurare. Și, a fost depistat că, în programul CoordCom a fost alocată solicitarea echipei SAMU Orhei AMU 776, dar, de fapt echipei nu i-a fost transmisă. Despre faptul dat a fost informat medicul superior, care a verificat informația și a depistat că, fișa de solicitare cu ID 17709496, ora 07.22 în s.Mana, r Orhei la femeie a.n.1946 cu motivul : hipertensiune arterială 220/120, cefalee, dureri de inimă, dispnee, aritmie – a fost alocată echipa SAMU Orhei AMU 776, dar nu a fost transmis telefonic și nici prin mesaj SMS nu a fost expediat. Dispecerul medical responsabil de zona Orhei în tura 08.30,18.10.2024-8.30, 19.10.2024 fiind Cebotari Oxana. În nota informativă dată se indică în continuare acțiunile care au fost întreprinse ulterior, care în final a dus la închiderea solicitării la ora 10.11. Pacienta fiind transportată la SR Orhei cu abdomen acut, pancreatită acută.

La materialele dosarului se conține nota informativă a lui Zaharia Maria către seful departamentului dispecerat Chișinău, din data de 19.10.2024(f.d.102, vol.I) Conform acesteia se indică că, la data de 19.10.2024, fiind de gardă la Orhei a monitorizat echipele unde a depistat că, echipa AMU 776 nu i s-a transmis solicitarea cu nr.17709494 de la ora 7.22, imediat a anunțat medicul superior și la orele 9.14 a alocat echipa AMU 857.

La fel, se conține nota informativă referitor la cazul dat și a lui Marinescu Valentin din data de 19.10.2024(f.d.103, vol.I), a lui Murzac Viorica din data de 20.10.2024(f.d.104, vol.I)

Astfel, instanța atestă că, în fișa postului conform modului expus supra sunt indicate sarcinile de bază și atribuțiile de serviciu ale reclamantei la caz printre care în special preluarea fișelor de caz medical transmise de SNUAU 112, gestionarea resurselor, care implica că după preluarea solicitărilor înregistrate la serviciul dat să fie transmise în timp oportun către echipa AMU conform modalităților stabilite pentru aceasta - apel telefonic, mesaj.

Conform celor analizate în ședința de judecată și a actelor prezentate de pîrît, căruia îi revine sarcina probațiunii conform litigiului la caz, se atestă informația din programul CoordCom(f.d.105, vol.I) în care se conține informația referitor a data de 19.10.2024, orele 07.25 fiind indicată echipa AMU 776, operatorul Cebotari Oxana, nr. de telefon. În actul de la f.d.106, vol.I se conțin acțiunile pe cazul dat, care la ore 07.25.10 se menționează operatorul Cebotari Oxana apelul este închis, categoria comunicare, fiind indicată AMU 776, contact orange, fiind înregistrate toate acțiunile asupra cazului dat pînă la finalizarea acestuia și atribuirea echipei AMU 587 la 09.15. Astfel se atestă că, cazul dat a fost deschis la data de 19.10.2024 orele 07.22 de către Cebotari Oxana fiind indicate (în partea stîngă a informației de la f.d.106, vol.I datele despre caz din spusele apelantului) acuzele pentru persoana referitor la care se solicită serviciul medical de urgență și acțiunile date pe caz(partea dreaptă a actului) ce implică la ora 07.24 acces caz, , 07.23.43

actualizare status resursă, administrare caz, 07.24.53 comunicare, 07.25.09 acces caz, 07.25.13 administrare caz și 07.25.14 comunicare, 07.26.13 acces caz, iar la 07.26.13 ”case is closed”.

Din analiza actelor date se implică că, asupra cazului dat fiind deschis de Cebotari Oxana, aceasta nu l-a finalizat, deși, a alocat echipa AMU 776, nu a informat-o, și, a închis cazul dat.

Instanța va reține existența încălcării date contrar invocărilor reclamatei și a reprezentantului său, or aceasta se atestă expres din actele ce implică extrasul din programul Coord Com(f.d.105-111, vol.I) care implică deschiderea cazului de către Cebotari Oxana la 07.22 alocarea echipei, dar neinformarea acesteia, cazul fiind închis de către alt operator la 10.11.

Instanța reține că, la materialele dosarului pîrîtul a prezentat și foaia de activitate a echipei AMU 776(f.d.112-121, vol.I), care pentru ora indicată de reclamantă în programul CoordCom ce atestă că, aceasta a staționat în perioada de timp 19.10.2024, 03.10.31-19.10.2024, 09.55.04(f.d.114, vol.I)

Precum și s-a prezentat(f.d.122-130, vol.I) informația referitor la echipa AMU 857 la aceiași dată, despre care pîrîtul invoca că, era mai aproape de locul solicitantului, și, care era liberă la acel moment.

Astfel, din analiza fișei postului, precum și a regulamentului de activitate a DCU se mai implică că, după preluarea cazului felcerul-dispecer gestionează resursele pe principiul cea mai apropiată resursă de locul solicitării. Conform ordinului analizat la caz, se atestă că, reclamanta nu a realizat nici această atribuție în modul corespunzător, ori echipa indicată a fi alocată nu respecta principiul – cea mai apropiată de locul solicitării. Acest fapt instanța în reține conform mențiunilor pîrîtului în coraborare cu actele de la f.d.112-130, vol.I care implică foaia de activitate zilnică a echipelor AMU 776 și 857.

În continuare se menționează că, referitor la cazul dat, reclamanta a depus lămurirea din data de 20.10.2024(f.d.131, vol.I) în care indică că, la data de 19.10.2024 a primit solicitarea 17709496 la ore 07.24 a alocat mașina AMU 776 și a transmis solicitarea.

La f.d.132, vol.I, se conține solicitarea de la șeful adjunct către reclamantă referitor la explicații suplimentare de la Cebotari Oxana referitor la cazul dat, cu mențiunea acesteia că, a luat cunoștință cu solicitarea dată, și, indică comitetului de bioetică, deontologie și disciplină să formuleze în scris întrebările în vederea asigurării dreptului la apărare și a dreptului de a lua cunoștință cu fapta care i se impută. Mai indică aceasta pentru a evita atacul la persoana sa la care s-au dedat membrii comisiei de bioetică la cazul anterior, precum și indică pentru respectarea dreptului său la muncă și demnitate în muncă.

Precum și se conține citația din data de 15.11.2024 de convocare la data de 19.11.2024 a ședinței Comitetului de bioetică, dentologie și disciplină motivul

acesteia constituind nota de serviciu din 22.10.2024, cu mențiunea de prezență obligatorie în caz contrar ședința se va desfășura în lipsă.(f.d.134, vol.I) aceasta a fost adusă la cunoștința reclamantei care reiterează solicitarea de acordare a întrebărilor în scris.

Conform prevederilor legale, art.208 Codul muncii, în funcţie de gravitatea faptei comise de salariat, angajatorul este în drept să organizeze şi o anchetă de serviciu, a cărei durată nu poate depăşi o lună. 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.

La caz, conform notei informative din data de 22.10.2024 s-a dispus analiza acesteia în cadrul Comitetului de biotică, deontologie și disciplină a pîrîtului. Despre faptul dat a fost anunțată reclamanta(f.,d.134, vol.I) și i s-a solicitat explicații suplimentare(f.d.132-133, vol.I)

Astfel instanța atestă respectarea de către angajator/pîrît a obligației sale conform art.208 Codul muncii, or, acesta a citat reclamanta la ședința comisiei de bioetică, fapt stabilit expres conform citației menționare supra, precum și a solicitat explicație suplimentară acesteia asupra cazului analizat. Aceasta în situația în care norma dată indică despre obligația angajatorului de a solicita explicație, ceea ce a făcut, norma dată neimplicînd nici o obligație în forma solicitată și invocată de reclamantă de a acorda întrebări în formă scrisă, or în solicitarea despre explicații suplimentare se reiterează expres fapta și circumstanțele referitor la care se cer explicații suplimentare - la lămurirea dată la data de 20.10.2024, vreo neînțelegere referitor la aspectele, circumstanțele despre care se solicită explicații suplimentare în solicitarea dată nu se atestă. Iar, invocarea reclamantei este una tendențioasă și, nu exclude respectarea prevederilor art.208 Codul muncii de către pîrît. Iar, acțiunile reclamantei implică un refuz camuflat de a da explicații, ceea ce nu exclude respectarea obligației de către pîrît de a cere explicația dată, din contra această obligație pîrîtul a realizat-o.

În același context se menționează că, în ședința de judecată reprezentantul reclamantului a indicat că, solicitarea explicațiilor suplimentare conform solicitării lui V.Plămădeală din 15.11.2024 ar fi o anchetă paralelă, ceea ce consideră că, este inadmisibil. Instanța nu va reține invocarea dată, or solicitarea dată a fost în vederea realizării obligației pîrîtului de solicitare a explicațiilor și a fost pentru a asigura dreptul reclamantei în acest sens pentru a fi prezentat Comitetului de bioetică, deontologie și disciplină, fiind indicată expres mențiunea despre necesitatea prezentării pînă la data de 19.11.2024, care era data ședinței Comitetului de bioetică, deontologie și disciplină.

La același capitol, din analiza extrasului din procesul verbal nr.12 al ședinței Comitetului de bioetică, deontologie și disciplină din 19.11.2024, în lipsa cărorva probe contrare, instanța atestă existența în acțiunile reclamantei a încălcărilor

disciplinare conform ordinului analizat. Astfel, conform extrasului din procesul verbal menționat supra se atestă că, a fost o tentativă de apel de către Cebotari Oxana a echipei alocate, fără alte încercări stabilite în fișa postului, se conține și discuția audio în care se indică expres că, în satul Mana echipa AMU 776 nu a avut solicitare, ultima solicitare fiind la 2.40. Iar, din înregistrarea audio referitor la acțiunile reclamatei se indică că, apelul arată linie ocupată(f.d.137, vol.I, ultimul aliniat)

Corespunzător, din actele analizate de Comitetul de bioetică, deontologie și disciplină se atestă expres că, reclamanta, deși, a alocat echipa AMU 776 nu a transmis către aceasta informație de alocare, fiind vorba doar de un singur apel care implică linie ocupată, și, lipsa altor încercări și modalități conform ordinii stabilite și indicate expres în fișa postului la compartimentul gestionarea resurselor, pct. 3.3. care implică expres apel către echipa AMU, iar în caz de urgență SMS, TETRA, ceea ce reclamanta se atestă expres că, nu a făcut. Or, actele indicate supra, care implică informația din programul CoordCom și înregistrarea audio, a apelului indicat efectuat către echipa alocată este linie ocupată după care lipsesc alte careva apeluri și/sau celelalte acțiuni necesare inclusiv conform fișei postului.

Astfel, deși, invocă contrariul, că, nu a comis încălcarea stabilită conform ordinului analizat la caz, din actele date instanța atestă expres existența încălcării date, reclamanta neprezentînd probe în susținerea poziției sale, iar pîrîtul realizînd sarcina probațiunii stabilită pentru el și prezentînd informația din programul CoordCom, procesul verbal al comisiei de bioetrică, deontologie și disciplină care implică și analiza fișierului audio referitor la cazul invocat ca încălcare, care determină expres lipsa alocării nemijlocite a echipei, apelul reprezentînd decît o singură încercare care a stabilit linia ocupată, și neîntreprinderea celorlalte actiuni: repetare a apelului, SMS și/sau TETRA. Deficiență referitor la gestionarea resursei fiind și nerespectarea principiului celei mai apropiate resurse conform modului indicat supra susținute de actele analizate în acest sens.

A doua mențiune în susținerea ilegalității ordinului analizat invocată de reclamantă conform cererii de chemare în judecată este lipsa încălcării fișei postului și nici a cadrului normativ.

Instanța atestă înaintarea mențiunii date formal și contrar celor analizate supra. Or, din analiza expresă a fișei de post a reclamantei se atestă drepturile și obligațiile sale, atribuțiile de serviciu, precum și gestionarea resurselor care implică expres modalitatea de acționare în caz de preluare a unui apel de urgență, și, acționarea contrară a reclamantei cînd, deși, a preluat un astfel de apel, a alocat echipa AMU 776 nu a informat aceasta despre alocare realizînd decît un apel care a implicat ocupată linia, după care, deși, avea obligația expresă de a efectua acțiuni de comunicare către echipa alocată, și modalitățile pentru aceasta: apel telefonic, SMS și/sau TETRA, nu a efectuat acțiunile date conform modului indicat supra și

stabilit expres în cadrul ședinței Comisiei de bioetică, deontologie și disciplină și explicațiile date de echipa care a depistat încălcarea dată și a finalizat cazul conform prevederilor legale. Și, la gestionarea resurselor nu a respectat nici principiul celei mai apropiate resurse.

Totodată, instanța atestă respectarea procedurii de cercetare a abaterii disciplinare în privința reclamantei de către pîrît, fiind date explicațiile angajaților în acest sens, fiind sesizat Comitetul de bioetică, deontologie și disciplină, fiind respectate termenele anchetei de serviciu, analizate toate probele în cumul, fiind respectat dreptul reclamantei căreia i s-a solicitat explicații și a fost citată să se prezinte la ședința de analiză a abaterii disciplinare.

Comportamentul reclamantei instanța îl apreciază înafară de limitele stabilite pentru cazurile de examinare a unei încălcări disciplinare, or invocarea despre prezentarea întrebărilor scrise este înafara ordinii stabilite de art.208 Codul munci referitor la obligația angajatorului de a solicita explicații, cînd o mențiune expresă despre înaintarea întrebărilor scrise nu se conține în norma dată. Mai mult că, în solicitarea referitor la explicații suplimentare se indică expres circumstanțele cazului și a explicațiilor suplimentare solicitate, care nu mai necesitau o expune expresă a întrebărilor.

În altă ordine de idei, se reține că, la cererea de chemare în judecată reclamanta a anexat declarația din data de 24.10.2024 a lui Panuța Tatiana(f.d.12, vol.I) care este cea care a solicitat serviciu de urgență pentru mama sa la data de 19.10.2024, în care, printre altele indică despre lipsa de obiecții față de reclamantă.

Instanța menționează că, acest act nu exclude existența încălcărilor în acțiunile reclamantei conform modului analizat supra, și, nici nu afectează legalitatea ordinului analizat. Or, reclamanta are obligațiuni de serviciu pe care trebuie să le exercite în modul corespunzător, obiecțiile și/sau chiar aprecierile din exterior nu pot influența aprecierea realizării faptului dat(exercitarea atribuțiilor de serviciu) în modul corespunzător, acest fapt se apreciază prin raportarea acțiunilor nemijlocite ale reclamantei la obligațiile ei în acest sens.

Totodată, instanța indică că, de fapt, obținînd declarația dată reclamanta a admis că, atribuțiile/sarcinile de serviciu nu au fost realizate în modul corespunzător încercînd să le dea o tentă mai puțin gravă în lipsa pretențiilor din partea apelantului. Dar, instanța indică că, aceasta nu poate influența legalitatea ordinului analizat și nici nu răstoarnă realitatea încălcării atribuțiilor de serviciu de către reclamantă, lipsa cărorva consecințe grave, existența și/sau lipsa obiecțiilor din exterior fiind decît elemente accesorii, care nu răstoarnă existența încălcării în acțiunile reclamantei. Mai mult că, conținutul explicațiilor date nu exclud expres încălcarea.

La fel, se menționează că, la materialele dosarului se conține Regulamentul de activitate a DCU(f.d.19-20, vol.II)în care în pct.5.8.-5.11, indică despre activitatea în baza programului CoordCom și acțiunile necesar de întreprins în cazul unui apel de urgență, care corespund cu cele din fișa postului, și, care nu au fost realizate de reclamantă. În pct.6.3 fiind indicat expres răspunderea angajaților pentru respectarea termenilor și îndeplinirea atribuțiilor conform Regulamentului.

În altă ordine de idei, se menționează că, în ședința de judecată a fost analizată și proba cu martorul în privința lui Barbă Oleg, care a relatat circumstanțele cazului din 19.10.2024 pe care instanța le reține împreună cu toate actele care au fost analizate de angajator și au fost prezentate la dosar, care toate în esență atestă încălcare în acțiunile reclamantei conform ordinului analizat.

Cu referire la faptul că, angajatorul nu a ținut cont de circumstanțele obiective, instanța indică că, în cererea de chemare în judecată reclamanta nu a indicat expres despre care circumstanțe obiective nu a ținut cont. Dar, instanța va încerca să le analizeze din perspectiva invocărilor reprezentantului reclamantei din ședința de judecată și susținerilor verbale/pledoariilor depuse.

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

În cadrul examinării cauzei, reclamanta, prin intermediul reprezentantului său, a invocat discriminarea ei și că, nu s-a ținut cont de timpul de muncă, care era la finele tutei de 24 ore, care este contrar prevederilor legale.

Cu referire la discriminarea reclamantei, instanța nu atestă la materialele dosarului careva probe în acest sens, fiind doar interpretări ale acesteia fără suport factologic.

În ședința de judecată reprezentantul reclamantului și-a susținut poziția în special pe faptul încălcării admise de pîrît referitor la timpul de muncă al reclamantei.

Conform art.95 Codul muncii, se reglementează noțiunea timpului de muncă și a duratei acestuia - timpul de muncă reprezintă perioada în care salariatul se află la locul de muncă, la dispoziţia angajatorului şi îşi exercită activitatea, funcţiile şi obligaţiile de muncă în conformitate cu legislaţia, cu regulamentul intern al unităţii, dacă acesta a fost elaborat şi aprobat de angajator, şi cu contractul individual şi cu cel colectiv de muncă. Durata normală a timpului de muncă al salariaţilor din unităţi nu poate depăşi 40 de ore pe săptămînă. În situaţii excepţionale legate de declararea stării de urgenţă, de asediu şi de război sau de declararea stării de urgenţă în sănătate publică, autorităţile competente de gestionarea stării respective pot prevedea pentru unele categorii de salariaţi o altă durată a timpului de muncă.

Totodată, norma art.99 Codul muncii implică că, în unităţi poate fi introdusă evidenţa globală a timpului de muncă, cu condiţia ca durata timpului de muncă să nu depăşească numărul de ore lucrătoare stabilite de prezentul cod. În aceste cazuri, perioada de evidenţă nu trebuie să fie mai mare de un an, iar durata zilnică a timpului de muncă (a schimbului) nu poate depăşi 12 ore. Modul de aplicare a evidenţei globale a timpului de muncă se stabileşte prin regulamentul intern al unităţii, dacă este elaborat şi aprobat de angajator, şi prin contractul colectiv de muncă, luîndu-se în considerare restricţiile prevăzute pentru unele profesii de convenţiile colective la nivel naţional şi ramural, de legislaţia în vigoare şi de actele internaţionale la care Republica Moldova este parte.

Iar, art.100 Codul muncii, implică că, durata zilnică normală a timpului de muncă constituie 8 ore. Pentru salariaţii în vîrstă de pînă la 16 ani, durata zilnică a timpului de muncă nu poate depăşi 5 ore în perioada vacanţelor şi, respectiv, 2 ore în perioada anului şcolar. Pentru salariaţii în vîrstă de la 16 la 18 ani şi salariaţii care lucrează în condiţii de muncă vătămătoare, durata zilnică a timpului de muncă nu poate depăşi 7 ore. Pentru persoanele cu dizabilităţi, durata zilnică a timpului de muncă se stabileşte conform certificatului medical, în limitele duratei zilnice normale a timpului de muncă. Durata zilnică maximă a timpului de muncă nu poate depăşi 10 ore în limitele duratei normale a timpului de muncă de 40 de ore pe săptămînă. Pentru anumite genuri de activitate, unităţi sau profesii se poate stabili, prin convenţie colectivă, o durată zilnică a timpului de muncă de 12 ore, urmată de o perioadă de repaus de cel puţin 24 de ore. La lucrările unde caracterul deosebit al muncii o impune, ziua de muncă poate fi segmentată, în modul prevăzut de lege, cu condiţia ca durata totală a timpului de muncă să nu fie mai mare decît durata zilnică normală a timpului de muncă.

Art.101 Codul muncii reglementează, munca în schimburi- munca în schimburi, adică lucrul în 2, 3 sau 4 schimburi, se aplică în cazurile cînd specificul activităţii instituţiei sau durata procesului de producţie depăşeşte durata admisă a zilei de muncă, precum şi în scopul utilizării mai eficiente a utilajului, sporirii volumului de producţie sau de servicii. În funcţie de specificul activităţii, pentru organele securităţii statului şi organele afacerilor interne, durata zilnică a timpului de muncă în schimburi se stabileşte prin act administrativ, cu respectarea duratei întreruperii în muncă între schimburi. Durata zilnică a timpului de muncă în schimburi nu poate depăşi 24 de ore. În condiţiile muncii în schimburi, fiecare grup de salariaţi prestează munca în limitele programului stabilit. Programul muncii în schimburi se aprobă de angajator după consultarea reprezentanţilor salariaţilor, ţinîndu-se cont de specificul muncii. Munca în decursul a două schimburi succesive este interzisă. Programul muncii în schimburi se aduce la cunoştinţa salariaţilor cu cel puţin 14 zile înainte de punerea lui în aplicare. Durata întreruperii în muncă între schimburi nu poate fi mai mică decît durata dublă a

timpului de muncă din schimbul precedent, dar nu mai puţin de 11 ore consecutive în decursul unei perioade de 24 de ore.

În ședința de judecată reprezentantul reclamantului a indicat că, la data de 18.10.2024, la orele 08.30, reclamanta a intrat în tură care a durat pînă la data de 19.10.2024, orele 08.30, iar actul invocat ca încălcare a avut loc la finele schimbului, iar pîrîtul la emiterea actului contestat nu a ţinut cont de acest aspect, invocînd încălcare a normelor indicate supra de către acesta.

În mențiunea sa referitor la programul de lucru, partea reclamantă a făcut referire la graficul de lucru de la f.d.21, vol.I. Conform acestuia, la data de 18.10.2024 se implică mențiune 16,8.

Pîrîtul în cadrul examinării cauzei în fond a prezentat cererea reclamantei din data de 15.06.2018 prin care aceasta solicită permisiunea de a activa în ture de 24 ore, inclusiv pe timp de noapte, fiind indicată și mențiunea că, responsabilitatea și-o asumă.(f.d.153, vol.I)

Din analiza actelor indicate supra se atestă angajarea reclamantei la locul de bază conform contractului nr.700/15 din data de 01.10.2015, cu acordurile suplimentare, și, prin cumul, în limita normei de 0,50 unități, conform contractului individual de muncă 18-D/20 din data de 24.03.2020.

La materialele dosarului a fost prezentat contractul colectiv de muncă pe anii 2024-2028, Instituția medico-sanitară publică Centrul Național de Asistență Medicală Urgentă Prespitalicească, înregistrat la Inspectoratul de muncă Chișinău nr.73 la data de 05.07.2024(f.d.40-56, vol.II), care a fost adus la cunoștința reclamantei la data de 19.08.2024.(f.d.192, vol.I)

Conform capitolului I al contractului colectiv de muncă, pct.1.2. se indică că, acesta a fost elaborat în baza Convenției Organizației Internaționale a muncii. În capitolul V se reglementează timpul de muncă, timpul de odihnă și acordarea concediilor.

În pct.5.1.4. se indică că, conform specificului de activitate a Serviciului de Asistență Medicală Urgentă Prespitalicească care se presteaă în regim non-stop, întru evitarea unor situații inprevizibile în asigurarea cu personal specializat, *la cererea şi acordul scris al salariatului,* se permite organizarea muncii în ture/gărzi cu durată de *12/24*. Durata unei *ture/gărzi nu poate fi mai mare de 24 ore*. În pct.5.1.5 se indică că, munca în decurs de două ture/gărzi succesive este interzisă. Iar, în pct.5.1.6 se indică că, salariaților care prestează muncă în ture/gărzi li se asigură condiții pentru odihnă.

Astfel, instanța indică că, normele citate supra stabilesc expres timpul de muncă, fiind indicat regula generală de 8 ore pe zi, 40 ore pe săptămînă.

În contractul individual de muncă încheiat între părți nr.700/15 din data de 01.10.2015, regimul de muncă este stabilit în schimburi. În contractul individual de muncă nr.18-D/20 din data de 24.03.2020, pct.13 regimul de juncă se indică -

timp de muncă limitat normei pînă la 0,5 unități, muncă în schimburi conform programului lunar de muncă, muncă de noapte(între orele 23.00 și 06.00)

Corespunzător, munca în schimburi se reglementează de art.101 Codul muncii și implică că, munca în schimburi, adică lucrul în 2, 3 sau 4 schimburi, se aplică în cazurile cînd *specificul activităţii instituţiei sau durata procesului de producţie depăşeşte durata admisă a zilei de muncă*. Aceiași normă indică că, durata zilnică a timpului de muncă în *schimburi nu poate depăşi 24 de ore*.

Astfel, instanța menționează că, serviciu de asistență medicală urgentă prespitalicească este organizat și funcționează în regim continuu(non-stop), ceea ce presupune muncă în schimburi și asigurarea permanenței și continuității asistenței medicale. Respectiv activitatea serviciului de asistență medicală urgentă prespitalicească necesită program care să permită menținerea permanentă a personalului pentru situațiile de urgență. Această circumstanță, indică instanța că, implică excepția conform normelor indicate supra, în care se permite lucru în schimburi dat fiind specificul instituției. Totodată, și pentru aceste cazuri sunt stabilite limite care implică că, durata zilnică a timpului de muncă nu poate depăși 24 ore. Instanța menționează că, la caz, se înregistrează un lucru în ture/schimburi care implică o durată totală de 24 ore zilnice, durata dată fiind cea maxim admisibilă și ia nu este depășită.

Astfel, din analiza graficului de muncă se atestă că, pentru data încălcării analizate la caz, reclamanta activa în ture/schimb ce implice 16 ore și 8 ore, în total 24 ore.

Totodată normele indicate supra implică posibilitatea realizării faptului dacă acesta este stabilit conform contractului colectiv de muncă, situație prezentă la caz, conform mențiunilor supra și dacă există acordul salariatului în acest, care la fel, se înregistrează la caz, fiind solicitarea expresă a reclamantei în acest sens.

Astfel, instanța nu poate reține argumentul reprezentantului reclamantului analizat, or, norma art.101 Codul muncii, stabilește limita pentru lucru în schimburi care nu poate depăși 24 ore, iar la caz este de 24 ore și nu o depășește. Aceasta este stabilit prin contractul colectiv de muncă, adus la cunoștința reclamantei și cel mai important este că, există acordul acesteia în acest sens, care nu poate fi tratat contrar art.9, alin.(1/1)Codul muncii, ci trebuie să fie analizată din perspectiva art.101 Codul muncii, care permite munca în schimburi cu durată totală de 24 ore, dar nu mai mult. Și, în coraborare cu art.99, alin.(2) Codul muncii - modul de aplicare a evidenţei globale a timpului de muncă, care implică că, se stabileşte prin regulamentul intern al unităţii, dacă este elaborat şi aprobat de angajator, *şi prin contractul colectiv de muncă, luîndu-se în considerare restricţiile prevăzute pentru unele profesii de convenţiile colective la nivel naţional şi ramural, de legislaţia în vigoare şi de actele internaţionale la care Republica Moldova este parte*.

Respectiv, instanța reiterează că, dat fiind specificul serviciului medical de urgență prespitalicească pentru lucrătorii din ramură poate fi stabilit un lucru în ture, cu respectarea limitelor pentru muncă de 24 ore, aceasta fiind o limită respectată la caz și nu depășită, și, fiind stabilit acest fapt prin contract colectiv de muncă, și, în special fiind acordul salariatului în acest sens. Nefiind prezentă aici situația conform alin.(4) art.101 Codul muncii, și, fiind respectat intervalul de întrerupere conform alin.(6) al aceleiași norme, sau următorul schimb, conform tabelului de la f.d.21, vol.I, era stabilit pentru data de 20.10.2024(fiind respectat minimul de 11 ore – alin.(6), art.101), în limita conform normei date, iar, următorul decît pentru 24.10.2024.

În altă ordine de idei, instanța indică că, reprezentantul reclamantului invocă că, pîrîtul nu a ținut cont de faptul că, reclamanta era în a 23 oră de lucru, acest fapt nu a fost negat de către pîrît și este reținut de instanță, doar că, pîrîtul nu a avut posibilitatea să rețină faptul dat, or acesta nu a fost invocat, deși, reclamanta a avut posibilitatea reală de se expune Comisiei de bioetică, deontologie și disciplină, ceea ce nu a făcut. Iar, cu referire la acest aspect la această etapă, instanța indică că, au fost respectate limite stabilite de norma art.101 Codul muncii conform modului indicat supra, iar careva mențiuni și/sau probe că, nu au fost respectate prevederile art.107 Codul muncii pe perioada turei date nu au fost invocate și nici stabilite.

La fel, se indică că, înafară de garanțiile conform art.107 Codul muncii în legătură cu prestarea muncii în modul analizat la caz de către reclamantă, aceasta era și remunerată corespunzător, ceea ce de fapt a dus, posibil, la solicitarea regimului dat de muncă, iar, devierea de la regimul de muncă ordinar conform normelor codului muncii, în așa mod este echilibrată.

În concluzie, se menționează că, organizarea muncii în schimburi de 24 ore în serviciul de asistență medicală urgentă prespitalicească reprezintă o soluție justificată, dat fiind specificul acestui sistem, și, în limita prevederilor legale analizate supra, justificată de necesitatea asigurării continuității serviciului public de urgență de eficiența operațională, fiind aplicată la caz, în limita prevederilor legale, cu acordul reclamantei, stabilit prin contractul colectiv de muncă aprobat de inspecția muncii, și, fiind respectate prevederilor referitor la timpul de repaos, or probe contrare nu au fost prezentate, precum și timpul de odihnă, intervalul dintre ture fiind în limita normelor menționate supra.

În altă ordine de idei, instanța nu neagă că, regimul de muncă dat este unul extenuant și care ar putea implica anumite greșeli, dar acest fapt nu exclude necesitatea realizării atribuțiilor de serviciul corespunzător și aceasta nici nu dă legalitate automată a acțiunilor reclamantei și ilegalitate a ordinului analizat, precum și nici nu exclude caracterul abaterii disciplinare a acțiunilor reclamantei.

La fel, acest fapt nu exclude automat posibilitatea după constatare în modul corespunzător, de aplicare a sancțiunii disciplinare.

Tot aici, odată ce a fost invocat, instanța indică că, nu neagă calificarea reclamantei, analiza acțiunilor acesteia reducîndu-se expres la încălcarea conform ordinului analizat la caz. La fel nu se neagă implicarea acesteia într-un accident rutier în exercitarea atribuțiilor de serviciu și nici a traumelor obținute urmare a acestuia, dar acest fapt nu exclude și nici nu diminuează gravitatea încălcărilor admise, și, nici abaterea disciplinară și posibilitatea aplicării sancțiunii pentru aceasta.

La fel, instanța consideră necesar a menționa că, în contractul individual de muncă încheiat între părți se indică riscurile funcției, precum și se indică garanțiile salariatului, care, în caz de extenuare și/sau alte circumstanțe care îi pot afecta randamentul în muncă putea comunica pîrîtului, dar vreo probă în acest sens nu se atestă.

Cu referire la argumentul reclamantei înaintat prin intermediul reprezentantului său despre lipsa instruirii în lucru cu programul CoordCom, instanța nu-l poate reține ca afectînd legalitatea ordinului analizat la caz. Sau, într-adevăr la materialele dosarului nu a fost prezentat un înscris referitor la instruirea reclamantei despre utilizarea programului dat, dar, instanța indică că, pîrîtul a explicat în ședința de judecată că, aceste instruiri au fost, doar că, actele în acest sens nu se păstrează.

Astfel, instanța indică că, funcția în care a fost angajată și a activat reclamanta este cea de felcer dispecer, și, aceasta este angajată în această funcție din anul 2015, și-a exercitat atribuțiile de serviciu pe parcursul a aproximativ 10 ani. Astfel, în lipsa unei instruiri în acest sens nu corespundea funcției și nu ar fi fost angajată și nici nu exercita funcția dată. Corespunzător, argumentul dat este înaintat tendențios și contrar circumstanțelor de fapt, care implică folosirea programului de către reclamantă de la angajare și pînă la concediere.

Cu referire la argumentul reclamantei despre încălcarea dreptului său de informare despre fapta imputată și exercitarea dreptului la apărare, instanța s-a expus supra și va reitera că, materialele dosarului implică citarea reclamantei despre prezentare la ședința Comisiei de bioetică pe care reclamanta a recepționat-o, precum și se conține solicitarea către aceasta despre prezentarea informațiilor suplimentare fiind descrisă fapta. Toate acestea implică contrariul celor indicate, or reclamanta a știut despre fapta care i se impută depunînd lămurire, fiindu-i prezentată solicitarea de informații suplimentare și fiind citată pentru ședința de comisie de disciplină toate actele cuprinzînd fapta. Aceste circumstanțe vorbesc despre respectarea dreptului reclamantei în acest sens și realizarea de către pîrît a obligației date conform modului stabilit de lege. Sau, legea nu stabilește o obligație

expresă a angajatorului de a înainta către salariat întrebări în formă scrisă, ci doar de a solicita explicații, ceea ce acesta a făcut.

Cu referire la mențiunea că, Plămădeală Veaceslav paralel a desfășurat investigații asupra cazului a fost indicată supra și se mai menționează următoarele.

La materialele dosarului este anexat Regulamentul de activitate a DCU(f.d.19-20, vol.II), pct. 5.5. este indicat că, conducerea DCU este asigurată de seful DCU desemnat prin concurs. Astfel, solicitarea din data de 15.11.2024 nu este o anchetă paralelă, ci reprezintă o realizare a obligației pîrîtului conform modului indicat supra, pentru analiza abaterii disciplinare la Comisia specializată în acest sens sesizată prin nota de serviciu din 22.10.2024.

Cu referire la mențiunile despre suspendarea reclamantei la data de 06.06.2024 din funcție de către aceiași persoană Veaceslav Plămădeală, instanța indică că, aceasta nu are relevanță pentru analiza referitor la le/ilegalitatea ordinului la caz, or vizează procedura anterioară conform ordinului de sancționare care nu mai este obiect al litigiului la caz. Iar, aspectul ce urmează a fi analizat de instanță referitor la acesta cu relevanță pentru caz, este doar cel al legalității procedurii de emitere a ordinului anterior și nu de verificare a legalității lui, sau legalitatea lui putea fi analizată doar în cazul contestării în termen. Iar, careva aspecte de lipsă a corectitudinii procedurii de emitere a cestuia(corectitudine formală) nu se atestă.

Cu referire la mențiunile(pct.g din pledoarii) despre expunerea lui Plămădeală Veaceslav cum că, nu a găsit limbă comună cu Cebotari Oxana, și conflictele cu acesta și Barbă O. nu au relevanță, or vizează aspecte referitor la procedura disciplinară anterioară conform ordinului de sancționare care nu face obiectul litigiului la caz. Iar, analiza încălcării reclamantei conform ordinului la caz a fost efectuată de Comisia de bioetică, deontologie și disciplină din care persoanele date nu fac parte.

Totodată, din analiza procesului verbal al Comisiei de bioetică, deontologie și disciplină se atestă că, Plămădeală V. a fost prezent și audiat, dar acesta a expus situația nefiind factor de decizia la emiterea ordinului analizat.

Cu referire la mențiunea(pct.h din pledoarii) despre lipsa obiecțiilor persoanei care a apelat serviciul de urgență, instanța l-a analizat supra și reiterează că, acest fapt nu exclude existența încălcării în acțiunile reclamantei, sau încălcarea nu este direct proporțională cu obiecțiile beneficiarilor serviciului, ci ea se analizează în raport cu atribuțiile de serviciu, care, la caz, se atestă a fi admise încălcări de reclamantă. Consecințele neîndeplinirii corespunzătoare a atribuțiilor de serviciu fiind doar element anex, care poate determina gravitarea sancțiunii aplicate, și, care nu se atestă a fi neglijate la caz. Gravitatea sancțiunii aplicate reclamantei implicînd circumstanța caracterului repetat al încălcării, referitor la care instanța se va expune la analiza proporționalității sancțiunii disciplinare.

Cu referire la argumentul că, în nota informativă din 22.10.2024 Barbă Oleg denaturează situația indicînd un pretins abdomen acut, fiind precum că, contrară mențiunilor persoanei care a solicitat serviciu de urgență, instanța indică că, nu are relevanță, or, la analiza în cadrul Comisiei de bioetică, deontologie și disciplină nu a fost nici o mențiune în acest sens, și, nici încălcarea imputată reclamantei nu implică vreo mențiune referitor la acuzele solicitantului. Mai mult că, Comisia de bioetică, deontologie și disciplină a analizat extrasul din programul Coord Com unde se conține și informația dată. Dar, evident este că, aceasta nu este indicată ca încălcare pentru reclamantă.

Referitor la tratamentul diferențiat al reclamantei în raport cu medicul superior Murzac Viorica care este responsabilă de coordonarea activității felcerilor-dispeceri, se menționează următoarele. La materialele dosarului(f.d.34-38, vol.II) se atestă fișa postului medicului superior, în care pct.3.2 se indică coordonarea activității felcerilor-dispeceri.

La materialele dosarului(f.d.104, vol.I) se conține nota informativă a lui Murzac Viorica, care indică că, la ora 07.44 a verificat lista cu solicitări și nu erau solicitări nealocate pe teritoriu rl.Orhei, ceea ce implică că, a realizat atribuția de serviciu - coordonarea activității felcerilor-dispeceri. Astfel, nu este clară mențiunea referitor la tratamentul diferențiat dintre reclamantă și aceasta.

Argumentul reprezentantului reclamantului referitor la mențiunile lui V.Plămădeală de descriere a acțiunilor reclamantei în cadrul ședinței Comitetului de bioetică, deontologie și disciplină (lit.j din pledoarii), instanța indică ca fiind lipsit de importanță, or, la analiza încălcării nemijlocite instanța a ținut cont de informația din CoordCom, care nu poate fi modificată denaturată. Iar, mențiunea referitor la faptul că, cazul nu a fost închis implică nerealizarea finalității acestuia cu comunicarea către echipa alocată înainte de a fi închis cazul. Mai mult că, din analiza extrasului ședinței Comisiei de bioetică, deontologie și disciplină se atestă că, a fost relatat că, Cebotari Oxana a închis fișa de caz necomunicînd echipei solicitarea. Fiind făcută o referire a lui Suman Sergiu cum că, în program solicitarea figura ca solicitare în desfășurare cu sursă alocată la 07.25, iar mențiunea despre închiderea cazului fără alocare V.Plămădeală o face pentru ora 07.26.13.

Mențiunea reprezentantului reclamantului cum că, membrii Comisiei de bioetică, deontologie și disciplină nu rețin corect că, cazul nu prezintă urgență și nici situație excepțională, iar pe de altă parte rețin greșit numărul apelurilor efectuate de reclamantă și durata acestora, instanța indică că, aceasta nu are relevanță, or nu acest fapt a fost indicat ca încălcare, ci că după alocarea resursei, echipa alocată nu a fost informată conform modului stabilit pentru acesta și a fost alocată resursa fără respectarea principiului celei mai apropiate de solicitare, fapt analizat deja supra.

Cu referire la faptul că, reclamanta nu era membru sindical, instanța indică că, la materialele dosarului se atestă demersul din data de 22.11.2024(f.d.142-143, vol.I) către Comitetul sindical, precum și extrasul verbal nr.15 din 25.11.2024 a ședinței Comitetului sindical(f.d.144, vol.I) în care se indică despre susținerea deciziei de sancționare a salariatului.

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

Astfel, obligația dată se impune angajatorului în cazul concedierii salariaților membri de sindicat. Reclamanta prin intermediul reprezentantului său invocă lipsa calității în acest sens – membru sindical, dar careva probe referitor la retragerea din acest organ nu a prezentat. Astfel că, lipsa acordului dat poate influența legalitatea actului de aplicare a sancțiunii disciplinare, inclusiv concedierea, dar pretinsa lipsă a calității de membru sindical și prezența unui acord al organului dat pentru concediere nu poate afecta legalitatea ordinului analizat la caz. Mai mult că, partea reclamantă susține faptul lipsei calității de membru sindical făcînd referire la acordul suplimentar nr.4 la contractul individual de muncă din 20.07.2024 referitor la numărul zilelor de odihnă suplimentară care a fost redus. Dar, instanța indică că, în preambulul acordului dat se indică temeiul modificării care implică contractul colectiv de muncă pentru anii 2024-2028, și, nu temeiul indicat de reclamantă(f.d.57, vol.).

Astfel, instanța indică că, conform art.86, alin.(1), lit.g)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.

Se menționează că, la analiza legalității concedierii disciplinare se implică necesitatea analizei respectării circumstanțelor conform art.206-210 Codul muncii.

Astfel, norma art.206 Codul muncii reglementează sancțiunile disciplinare pe care are dreptul angajatorul să le aplice, iar la lit.d) indică despre concedierea (în temeiurile prevăzute la art.86 alin.(1) lit.g)-r)).

La caz, concedierea ca sancțiune disciplinară pentru reclamantă a fost aplicată conformart.86, alin.(1), lit.g)Codul muncii - încălcarea repetată, pe parcursul unui an, a obligaţiilor de muncă, dacă anterior salariatul a fost sancţionat disciplinar. Conform actelor dosarului se atestă că, la data de 01.08.2024 conform ordinului nr.424/1-p cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare reclamantei i-a fost aplicată sancțiunea disciplinară sub formă de mustrare aspră. Astfel, există circumstanța că, anterior reclamanta pe parcursului aceluiași an a fost sancționată.

Așa fiind, se atestă că, pentru aplicarea temeiului dat de concediere disciplinară se impune condiția de existență a sancțiunii anterioare și acest fapt să

se realizeze pe parcursul aceluiași an. Elementul repetat nu determină numărul sancțiunilor anterioare, ci să nu fie prima, or regula de dată la aplicarea concedierii în calitate de sancțiune disciplinară constă în faptul că, salariatul nu va putea fi concediat la prima abatere, cu excepția cazurilor direct permise de lege, ci pentru abaterea comisă repetat. Totodată nu este necesar ca abaterea să fie de același gen, încălcările pot fi diferite, elementul comun constînd în aceea că, faptele comise constituie încălcări a disciplinei muncii.

Astfel, concedierea în baza temeiului dat se realizează dacă sunt întrunite cumulativ următoarele condiții: încălcarea nu este prima, care la caz este prezentă, reclamanta fiind anterior sancționată disciplinar conform ordinului nr.424/1-p din data de 01.08.2024. A doua condiție este că, pentru încălcarea disciplinară anterioară persoana să fi fost sancționată, ceea ce la fel este prezent conform modului indicat supra. Și, altă condiție este ca încălcarea disciplinară anterioară și cea din urmă pentru care s-a aplicat sancțiunea disciplinară concedierea să aibă loc pe parcursul unui an, care la caz la fel se realizează.

Sancțiunea disciplinară a fost aplicată de organul corespunzător conform art.207 Codul muncii. Precum și a fost respectat modul de aplicare a sancțiunii conform art.208 Codul muncii, pîrîtul realizînd obligația de solicitare a explicației scrise, care nu s-a realizat din comportamentul tendențios al reclamantei, care a pretins acțiuni din partea pîrîtului care nu sunt conforme normei date. Or, norma indică despre solicitarea scrisă a explicațiilor, realizată de pîrît (f.d.132-133,134, vol.I), alte obligații inclusiv conform modului invocat de reclamantă nu sunt puse în seama angajatorului. Reclamata avînd toată garanția conform art.208, alin.(2)Codul muncii, avînd posibilitatea de a se prezenta la ședința Comisiei de bioetică, deontologie și disciplină să dea explicații și să prezinte probe în apărarea sa.

La fel, instanța atestă respectarea termenului de aplicare a sancțiunii disciplinare conform art.209 Codul muncii, or abaterea disciplinară a fost stabilită la data de 19.11.2024 și sancțiunea fost aplicată la data de 26.11.2024.

Precum și instanța atestă prezența condițiilor de formă a ordinului contestat la caz conform art.210 Codul muncii.

Cu referire la proporționalitatea sancțiunii aplicate raportate la încălcarea admisă de reclamantă, instanța atestă a fi respectată, or, este vorba de sistemul de sănătate care implică sănătatea, posibil și viața persoanei, iar aceasta necesită diligență sporită la exercitarea atribuțiilor de serviciu contrar acțiunilor reclamantei care a admis încălcări și nu și-a exercitat obligațiile de serviciu conform fișei postului ce determină expres acțiunile ce trebuie să fie întreprinse după preluarea unui caz de urgență medicală. Acționarea contrară este o încălcare a atribuțiilor de serviciu și are ca consecință aplicarea sancțiunilor disciplinare. Intervalul comiterii abaterilor date vorbește despre o atitudine necorespunzătoare și evident

posibilitatea și necesitatea aplicării unei sancțiuni mai aspre, inclusiv concediere. Cînd sancțiunea aplicată anterior nu și-a realizat scopul, iar aplicarea aceleiași sancțiuni ca și anterior nu ar corespunde sensului și scopului unei sancțiuni disciplinare.

În concluzia celor indicate și analizate supra, instanța indică că, la emiterea ordinului nr.642/1-p din 26.11.2024 cu privire la concedierea disciplinară au fost respectate prevederile legale conform modului indicat supra, nu se atestă careva temeiuri de ilegalitate a ordinului, cînd din actele existente la dosar se înregistrează expres prezența în acțiunile reclamantei a încălcării atribuțiilor de serviciu conform ordinului dat și fiind respectate și celelalte elemente la aplicarea sancțiunii disciplinare în modul analizat, inclusiv proporționalitatea dintre încălcare și sancțiune și drepturile reclamantei. Ceea ce determină soluția de respingere a cerinței privind anularea ordinului nr.642/1-p din 26.11.2024 cu privire la concedierea disciplinară.

Și, odată ce celelalte solicitări conform obiectului litigiului la caz sunt subsecvente anulării ordinului nr.642/1-p din2 6.11.2024 cu privire la concedierea disciplinară, asupra acestora se implică aceiași soluție procesuală de respingere. Corespunzător și referitor la cheltuielile de judecată, nefiind prezente condițiile pentru compensarea acestora reclamantei conform art.94,96 CPC, dat fiind soluția la caz.

În conformitate cu prevederile art.art.238-241 Cod de procedură civilă, instanţa de judecată,

hotărăște

Acțiunea la cererea de chemare în judecată a lui Cebotari Oxana împotriva Centrului Național de Asistență Medicală Urgentă Prespitalicească, intervenient accesoriu IP ”Serviciul național unic pentru apelurile de urgență 112” privind anularea ordinului nr.642/1-p din26.11.2024 cu privire la concedierea disciplinară, restabilirea în funcție, încasarea salariului pentru absență forțată de la muncă, reperarea prejudiciului material și moral și încasarea cheltuielilor de judecată, se respinge ca neîntemeiată.

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

Preşedintele şedinţei,
judecătorul Iraida Secrieru-Coşleț