Instanța de fond: Judecătoria Chișinău (sediul Centru), judecător Vîșcu Svetlana
Dosarul nr. 2a-3576/24 (2-23138188-02-2a-06092024)

D E C I Z I E

15 ianuarie 2025 mun. Chişinău

Colegiul Civil, comercial și de contencios administrativ
al Curţii de Apel Centru

Instanța compusă din:
Preşedintele şedinţei, judecătorul: Panov Ana
Judecătorii: Malîi Ala și Mămăligă Natalia

Grefier: Jumiga Tamara

examinând în şedinţă de judecată publică cererile de apel declarate de Buzilă Liliana și Instituția Medico-Sanitară Publică „Institutul Oncologic" împotriva hotărârii Judecătoriei Chișinău (sediul Centru) din 23 aprilie 2024, în cauza civilă la cererea de chemare în judecată înaintată de Buzilă Liliana împotriva Instituției Medico-Sanitară Publică „Institutul Oncologic" cu privire la anularea ordinului, încasarea salariului pentru perioada de absență forțată de la locul de muncă, repararea prejudiciului moral și compensarea cheltuielilor de judecată,

a c o n s t a t a t:

Circumstanțele cauzei:

La 25 septembrie 2023, Buzilă Liliana a depus cerere de chemare în judecată împotriva Instituției Medico-Sanitară Publică „Institutul Oncologic" cu privire la anularea ordinului nr. 31-ru din 27 iunie 2023, emis de directorul Instituției Medico - Sanitară Publică „Institutul Oncologic", Baltaga Ruslan; încasarea din contul Instituției Medico-Sanitară Publică „Institutul Oncologic" în beneficiul său a salariului pentru absența forțată de la muncă, calculat începând cu 29 iunie 2023 și până la executarea hotărârii, reieșind din salariul lunar în mărime de 19 450 lei; prejudiciului moral în mărime de 97 250 lei, ce constituie echivalentul a 5 salarii lunare; compensației bănești în schimbul restabilirii în funcția deținută anterior în mărime de 97 250 lei, ce constituie echivalentul a 5 salarii lunare; și cheltuielilor de judecată suportate de reclamantă.

În motivarea acțiunii, reclamanta a invocat că, la 5 iunie 2023, în temeiul contractului individual de muncă nr. 102/23, a fost angajată, prin concurs, în cadrul Instituției Medico-Sanitară Publică „Institutul Oncologic”, în funcție de șef Secție economico-financiară, activând în această funcție până la 28 iunie 2023, respectând prevederile contractului de muncă, a regulamentelor interne, onorându-și obligațiile de serviciu cu abordare profesionistă, competentă și responsabilă.

Relevă că, intrând în exercițiul funcției a dispus efectuarea unui control riguros al activității Instituției Medico-Sanitară Publică „Institutul Oncologic”, în urma căruia au fost stabilite un șir de încălcări despre care a adus la cunoștința conducerii instituției pârâte.

Notează că, în rezultatul dezvăluirilor, a fost atacată verbal, într-un limbaj licențios, de către șefa resurse umane, șefa secției juridice și șefa secției audit în biroul colaboratorilor resurse umane și apoi pe coridorul instituției, acestea manifestând un comportament de defăimare, etichetare negativă, dispreț, o atitudine sfidătoare și lipsită de respect.

Indică că, la 19 iunie 2023, a mers în biroul directorului Instituției Medico-Sanitare, Baltaga Ruslan și i-a înmânat cererea de demisie, datată cu 14 iunie 2023. În urma discuției purtate, directorul a refuzat să-i accepte cererea, motivând că a fost recent angajată și nici nu a reușit bine să se cunoască și că neapărat vor găsi o cale de a conlucra și rezolva neînțelegerile apărute.

Menționează că, nu a depus niciodată cererea de demisie spre înregistrare în cancelaria instituției și nici nu a înregistrat-o în registrul de evidentă a corespondenței de intrare-ieșire a instituției, cererea rămânând după discuția purtată cu directorul instituției, pe masa acestuia.

Relatează că în cadrul acelei discuții din 19 iunie 2023, a convenit cu directorul instituției că rămâne să activeze în continuare, aceasta, prezentându-se în fiecare zi la serviciu și îndeplinindu-și în continuare atribuțiile de serviciu.

Subliniază că, în discuțiile ulterioare purtate cu directorul instituției, acesta niciodată nu i-a comunicat că i-ar fi acceptat cererea de demisie sau că ar fi transmis-o cancelariei instituției pentru înregistrare pentru inițierea procedurii de emitere a ordinului de demisie.

Remarcă că, întrucât nu i-a fost restituită cererea de demisie, deși o ceruse, și pentru a exclude orice manipulări și interpretări legate de aceasta, la 26 iunie 2023, a mers în biroul directorului și i-a solicitat restituirea cererii de demisie, acesta spunându-i că este la el pe masă și că i-o va transmite cumva.

Afirmă că în dimineața zilei de 27 iunie 2023, a mers din nou în biroul directorului unde i-a solicitat, repetat, restituirea cererii de demisie. Iar, în seara acelei zile de 27 iunie, a fost invitată pentru discuție în biroul directorului, unde i-a mulțumit pentru faptul că a atenționat asupra încălcărilor depistate în activitatea instituției, spunând că regretă foarte mult dar nu a reușit să identifice vreo soluție

pentru colaborare și că în acea zi a dat cererea de demisie „în lucru”. Auzind acestea i-a spus directorului că nu a avut nici un drept sau împuternicire de a transmite „în lucru” din numele său acea cerere, deoarece reclamanta renunțase la ea, încă în discuția avută la 19 iunie 2023, și că îi solicitase anterior de câteva ori să-i restituie cererea, comunicându-i în final că nu poate fi de acord cu acțiunile întreprinse de el.

Comunică că, la 28 iunie 2023, care a fost ultima zi de muncă, și până a face cunoștință cu ordinul de demisie, reclamanta i-a înmânat directorului cererea prin care a solicitat retragerea cererii de demisie, înregistrând cererea și în cancelaria instituției, expediind o astfel de solicitare și la adresele de e-mail a directorului, anticamerei instituției și altor persoane responsabile.

Punctează că, la 28 iunie 2023, s-au prezentat în biroul reclamantei colaboratorii Gojin Vitali - specialist securitate anti incendiară, Cojocaru Aurelia - specialist resurse umane și Rotari Alla - jurisconsult, pentru a-i înmâna ordinul de demisie, a mers la șefa resurse umane pentru a solicita eliberarea copiei cererii sale de demisie înregistrate, însă aceasta a refuzat eliberarea actului solicitat, motivând că este ocupată.

Invocă că la 29 iunie 2023, a solicitat directorului luarea de atitudine, solicitându-i verbal și prin e-mail eliberarea copiei cererii de demisie. Urmare la acestea, la 30 iunie 2023, a înregistrat în cancelaria instituției cererea, prin care a solicitat, repetat, eliberarea copiei cererii de demisie, în baza căreia directorul instituției a emis la 27 iunie 2023, ordinul nr. 301-ru cu privire la personal.

Afirmă că până în prezent, la nici una din cereri/solicitări nu a primit din partea instituției nici un răspuns, manifestând prin aceasta un abuz și o obrăznicie în raport cu ea.

În vederea soluționării pe cale amiabilă a divergențelor apărute, la 5 septembrie 2023, a expediat prin serviciul poștal scrisoarea, în adresa instituției prin care a solicitat să fie admisă cererea, să fie emis ordinul de anulare/revocare a ordinului nr. 301-ru din 27 iunie 2023, cu restabilirea la locul de muncă sau negocierea încheierii unui acord de achitare a unor compensații în locul restabilirii la locul de muncă, precum și aducerea la cunoștință a ordinului emis în baza cererii respective. La aceeași dată, cererea respectivă a expediat-o și la adresa electronică a anticamerei Instituției Medico-Sanitară Publică „Institutul Oncologic”.

Referitor la legalitatea ordinului directorului Instituției Medico-Sanitară Publică „Institutul Oncologic”, emis la 27 iunie 2023, cu nr. 301-ru, menționează că prin acesta s-a ordonat desfacerea contractului individual de muncă nr. 102/23 din 5 iunie 2023 din funcția de șef Secție economico-financiară, începând cu 28 iunie 2023, în temeiul prevederilor art. 82^1 și 85 alin. (3^1) a Codului muncii, norme care reglementează încetarea contractului individual de muncă prin acordul scris a părților.

Consideră că, prin acțiunile ilicite întreprinse de organul de conducere a instituției pârâte, în calitate de salariat, a fost privată ilegal de posibilitatea de a munci în cadrul Instituției Medico-Sanitară Publică „Institutul Oncologic”, în funcția de șef Secție economico-financiară, în care a fost angajată în baza contractului individual de muncă nr. 102/23 din 5 iunie 2023.

A opinat că desfacerea contractului individual de muncă a avut loc în baza faptelor ilicite și abuzive a directorului instituției pârâte care, contrar voinței reclamantei a transmis structurilor responsabile a instituției, cererea de demisie, la care aceasta a renunțat încă la 19 iunie 2023 și care îi solicitase directorului să i-o restituie. Cererea de demisie nu a fost prezentată în cancelaria instituției pentru a fi înregistrată în registrele de evidență a corespondenței de intrare-ieșire și, din aceste considerente, nici nu putea să fie declanșat procesul de pregătire și emitere a ordinului de demisiei din 27 iunie 2023.

Notează că pregătirea și emiterea ordinului de demisie din 27 iunie 2023 nu putea avea loc, inclusiv și din cauza renunțării reclamantei la intenția de a demisiona, încă la 19 iunie 2023, urmare a discuției cu directorul instituției, renunțarea reclamantei la demisie a fost ulterior confirmată și prin cererile și solicitările repetate, atât electronice cât și scrise, a reclamantei, deoarece conform alin. (4) art.85 Codul muncii, timp de 7 zile calendaristice de la data depunerii cererii de demisie, salariatul are dreptul să-și retragă cererea sau să depună o nouă cerere, prin care să o anuleze pe prima. În acest caz, angajatorul este în drept să-l elibereze pe salariat numai dacă, pînă la retragerea (anularea) cererii depuse, a fost încheiat un contract individual de muncă cu un alt salariat în condițiile prezentului cod.

Subliniază că a renunțat la cererea sa de demisie până la expirarea termenului de 7 zile calendaristice, care în speță nici nu poate începe a curge având în vedere că cererea de demisie nici nu a fost înregistrată de reclamantă în registrul instituției de evidență a corespondenței de intrare-ieșire, iar ulterior i-a solicitat directorului instituției, în repetate rânduri, restituirea cererii de demisie, care rămăsese pe masa acestuia, la fel nu a fost încheiat nici un alt contract individual de muncă cu o altă persoană în locul ei, în acel interval de timp în care ea purta discuții cu directorul instituției referitor la cererea sa de demisie.

Afirmă că ordinul de demisie nr. 301-ru din 27 iunie 2023 contravine și prevederilor art. 81 alin. (3) Codul muncii. Demisia nu a avut la bază nici un acord scris dintre reclamantă și instituția pârâtă privind încetarea contractului individual de muncă. Respectiv, motivarea ordinului de demisie nr. 301-ru din 27 iunie 2023 pe prevederile art.82^1 și art.85 alin. (3^1) Codul muncii, contravine circumstanțelor de fapt ale cauzei și respectiv urmează a fi anulat.

La fel, invocă că având în vedere comportamentul negativ, sfidător și lipsit de respect din partea salariaților instituției pârâte, manifestat în raport cu ea, precum și

gravitatea acțiunilor ilicite ale directorului instituției, care au avut ca efect privarea de posibilitatea de a munci și a primi un salariu pentru toată această perioadă, i-au fost cauzate suferințe morale și psihice de o intensitate sporită.

Totodată, având în vedere comportamentul lipsit de demnitate din partea salariaților instituției pârâte, care a fost contrar noțiunii de demnitate în muncă definită la art. 1 a Codului muncii, și acțiunilor abuzive, iresponsabile și manipulatorii a directorului instituției, în temeiul alin. (4) art. 90 Codul muncii, solicită ca în locul restabilirii la locul de muncă, să fie încasată, compensație suplimentară în mărime de cel puțin 3 salarii medii lunare.

La 20 noiembrie 2023, reclamanta Buzilă Liliana a înaintat cerere de concretizare a pretențiilor înaintate împotriva Instituției Medico-Sanitară Publică „Institutul Oncologic", solicitând anularea ordinului nr.301-ru din 27 iunie 2023 cu privire la desfacerea contractului individual de muncă încheiat cu Buzilă Liliana; încasarea din contul Instituției Medico-Sanitară Publică „Institutul Oncologic" în beneficiul său a salariului pentru absența forțată de la muncă, calculat, începând cu 29 iunie 2023 și până la executarea hotărârii, reieșind din salariul lunar în mărime de 19 450 lei, prejudiciului moral în mărime de 97 250 lei, compensații bănești în schimbul restabilirii în funcția deținută anterior în sumă de 97 250 lei și cheltuielilor de judecată (f. d. 87).

Soluția primei instanțe:

Prin hotărârea Judecătoriei Chișinău (sediul Centru) din 23 aprilie 2024, a fost respinsă, cererea de chemare în judecată înaintată de Buzilă Liliana împotriva Instituției Medico-Sanitară Publică „Institutul Oncologic" cu privire la anularea ordinului, încasarea salariului pentru perioada de absență forțată de la locul de muncă, repararea prejudiciului moral și compensarea cheltuielilor de judecată, ca fiind neîntemeiată.

S-a respins solicitarea Instituției Medico-Sanitară Publică „Institutul Oncologic", privind compensarea din contul Buzilă Lilianei a cheltuielilor de asistență juridică în sumă de 17 500 lei, ca neîntemeiată.

Solicitările apelanților:

Nefiind de acord cu soluția instanței de fond, la 30 aprilie 2024, Instituția Medico-Sanitară Publică „Institutul Oncologic" a declarat apel împotriva hotărârii Judecătoriei Chișinău (sediul Centru) din 23 aprilie 2024, solicitând admiterea cererii de apel, casarea parțială a hotărârii instanței de fond în partea respingerii cererii de compensare a cheltuielilor de asistență juridică, cu emiterea unei noi hotărâri de admitere a cerinței.

La 10 mai 2024, Buzilă Liliana a declarat apel împotriva hotărârii Judecătoriei Chișinău (sediul Centru) din 23 aprilie 2024, solicitând admiterea cererii de apel,

casarea integrală a hotărârii instanței de fond, cu emiterea unei noi hotărâri de admitere a acțiunii.

Argumentele apelurilor:

În argumentarea cererii de apel, apelanta/reclamantă Buzilă Liliana a invocat că deși instanța de fond susține că părțile și-au exprimat benevol acordul privind încetarea raporturilor de muncă, aceasta nu demonstrează cu claritate că au fost respectate procedurile legale. În cazul cererilor de demisie, art. 85 alin. (1) și (4) din Codul muncii prevede imperativ ca acestea trebuie să fie înregistrate în registrul corespondenței instituției.

Afirmă că fără înregistrare, nu există o dovadă obiectivă care să certifice că salariatul a depus efectiv o cerere scrisă. De asemenea, acceptarea cererii de către angajator nu poate substitui lipsa unei dovezi scrise și înregistrate a consimțământului salariatului.

Mai mult explică că, consimțământul trebuie să fie explicit, adică ferm și liber, și informat, iar lipsa unei dovezi clare a depunerii cererii, ridică semne de întrebare caracterul voluntar al demisiei.

Remarcă că ordinul de demisie emis de angajator este un act subsecvent cererii de demisie și depinde de validitatea acesteia.

Indică că dacă cererea de demisie nu a fost depusă sau înregistrată în modul prevăzut de lege (art. 85 a Codului muncii), ordinul emis pe baza acesteia devine nul. În acest sens, instanța nu poate considera valabil un ordin de demisie dacă actul care stă la baza acestuia (cererea de demisie) nu îndeplinește toate cerințele legale și procedurale.

Apreciază ca fiind eronate și neîntemeiate concluziile instanței de fond precum că părțile și-au exprimat benevol acordul privind încetarea raporturilor de muncă prin faptul că salariatul a depus cererea scrisă cu indicarea prevederilor art. 82^1 a Codului muncii, iar angajatorul prin efectuarea mențiunii pe cerere „accept din data de 28 iunie 2023”, deoarece la caz apelanta contestă însăși exprimarea consimțământului său de a depune o cerere de demisie, cât și faptul că art. 82^1 din Codul muncii prevede expres că încetarea contractului de muncă poate avea loc prin acordul scris al părților.

Subliniază că acordul trebuie să fie expres și formalizat în scris, în lipsa unei proceduri clare de documentare a cererii de demisie și a acordului angajatorului, nu poate fi considerat că prevederile art. 82^1 din Codul muncii au fost respectate în totalitate. Astfel, consimțământul ambelor părți trebuie documentat în modul prevăzut de lege, prin încheierea unui act scris, semnat de ambele părți, lucru care nu a fost demonstrat în acest caz.

Respinge argumentul instanței de fond precum că nu era necesară încheierea unui acord scris, prin care părțile decid în privința încetării contractului individual de muncă, deoarece lipsesc dovezi clare și formale ale consimțământului voluntar

al salariatului (apelantei) și nu sunt îndeplinite cerințele procedurale necesare conform legislației muncii.

Referitor la argumentul instanței de fond precum că depunerea cererilor direct la directorul instituției ar fi o practică uzuală conform art. 5 din Codul civil, notează că acest fapt nu este suficient pentru a justifica lipsa înregistrării cererii de demisie în registrul de evidență a corespondenței de intrare-ieșire.

Menționează că procedurile de înregistrare a corespondenței sunt esențiale pentru asigurarea transparenței și pentru protejarea drepturilor salariaților. Faptul că cererea de demisie nu a fost înregistrată în registrul de intrare-ieșire al instituției/intimate ridică întrebări serioase cu privire la autenticitatea acesteia.

În argumentarea apelului, apelantul/pârât Instituția Medico-Sanitară Publică „Institutul Oncologic” a invocat că nu este de acord cu soluția instanței de fond prin care a respins cererea pârâtei de încasare din contul reclamantei a cheltuielilor de judecată în formă de asistență juridică în mărime de 17 500 lei.

Apreciază ca fiind eronată concluzia instanței de fond referitor la faptul că asistența juridică calificată de care a dispus pârâta nu a fost necesară.

Relevă că conducerea instituției a recurs la încheierea contractului de reprezentare cu avocatul Rotari Alexandru, la discreția sa, analizând capacitatea reală de a-și organiza apărarea în instanță contra reclamantei, care dispunea de asistență juridică calificată, a considerat oportun tot de a recurge la asistență juridică calificată, astfel a beneficiat de dreptul său constituțional la apărare, asigurând garanțiile unui proces echitabil prevăzut de art. 6 CEDO.

Comunică instanței de apel faptul că reclamanta, până la adresarea acesteia în judecată, cât și pe parcursul examinării cauzei în fond, a beneficiat de asistență juridică calificată, fiind reprezentată de avocatul Pitihin Pavel.

Indică că în circumstanțele descrise, în vederea apărării drepturilor sale, inclusiv a celor constituționale și procesuale, și asigurării respectării principiului egalității de arme, apelanta/pârâtă a recurs și ea, la rândul său, la asistență juridică calificată, încheind contract cu Biroul Asociat de Avocați „Parteneriat Academic Pentru Justiție” în persoana avocatului Rotari Alexandru.

Termenul legal de declarare a apelului:

În conformitate cu prevederile art. 362 alin. (1) din Codul de procedură civilă, termenul de declarare a apelului este de 30 de zile de la data pronunțării dispozitivului hotărârii, dacă legea nu prevede altfel.

În acest context, având în vedere că dispozitivul hotărârii Judecătoriei Chișinău (sediul Centru) a fost pronunțat la 23 aprilie 2024, iar cererile de apel au fost depuse la 30 aprilie 2024, respectiv la 10 mai 2024 (f. d. 122-123, 125-126), Colegiul judiciar constată că apelurile au fost declarate în termen.

Poziția părților în ședința de judecată în instanța de apel:

În ședința de judecată a instanței de apel, reprezentantul apelantei/reclamante

Buzilă Liliana, avocatul Pitihin Pavel, a susținut apelul și a solicitat admiterea cererii de apel, casarea hotărârii instanței de fond, cu emiterea unei noi hotărâri de admitere a acțiunii. Totodată, a solicitat respingerea apelului declarat de Instituția Medico-Sanitară Publică „Institutul Oncologic”.

Reprezentantul apelantului/pârât Instituția Medico-Sanitară Publică „Institutul Oncologic”, avocatul Rotari Alexandru, în ședința de judecată a instanței de apel, a solicitat admiterea cererii de apel, casarea parțială a hotărârii instanței de fond, cu emiterea unei noi hotărâri de admitere a cererii privind compensarea cheltuielilor de asistență juridică. Totodată, a solicitat respingerea apelului declarat de Buzilă Liliana.

Aprecierea instanței de apel:

Audiind explicaţiile părţilor în proces, analizând legalitatea şi temeinicia hotărârii contestate, prin prisma argumentelor invocate în cererile de apel şi în raport cu materialele dosarului, Colegiul civil, comercial şi de contencios administrativ al Curţii de Apel Chişinău consideră necesar de a respinge apelul declarat de Instituția Medico-Sanitară Publică „Institutul Oncologic” şi de a admite cererea de apel declarată de Buzilă Liliana, de a casa hotărârea instanţei de fond, cu pronunțarea unei noi hotărâri de admitere a acțiunii, din următoarele considerente.

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

În temeiul art. 373 alin. (1), (2), (3) din Codul de procedură civilă, instanţa de apel verifică, în limitele cererii de apel, ale referinţelor şi obiecţiilor înaintate, legalitatea şi temeinicia hotărârii atacate în ceea ce priveşte constatarea circumstanţelor de fapt şi aplicarea legii în primă instanţă. În limitele apelului, instanţa de apel verifică circumstanţele şi raporturile juridice stabilite în hotărârea primei instanţe, precum şi cele care nu au fost stabilite, dar care au importanţă pentru soluţionarea cauzei, apreciază probele din dosar şi cele prezentate suplimentar în instanţă de apel de către participanţii la proces. În cazul în care motivarea apelului nu cuprinde argumente sau dovezi noi, instanţa de apel se pronunţă în fond, numai în temeiul celor invocate în primă instanţă.

Conform art. 386 alin. (1) lit. d) Codul de procedură civilă, hotărârea primei instanţe se casează sau se modifică de instanţa de apel, dacă normele de drept material sau normele de drept procedural au fost încălcate sau aplicate eronat.

Aderent, instanța de apel menționează că conform prevederilor art. 239 din Codul de procedură civilă, hotărârea judecătorească trebuie să fie legală și întemeiată. Instanța își întemeiază hotărârea numai pe circumstanțele constatate nemijlocit de instanță și pe probele cercetate în ședință de judecată.

În accepțiunea art. 6 CEDO, instanței judecătorești îi este atribuită obligația

de a efectua o examinare efectivă a motivelor, argumentelor și probelor părților, cu excepția cazului în care se apreciază relevanța acestora și fără a fi înțeleasă că implicând un răspuns detaliat pentru fiecare argument (Van de Hurk vs Țările de Jos).

Din interpretarea art. 6 al CEDO, se reține că, pronunțarea de către instanțele judecătorești a unor hotărâri motivate constituie una dintre garanțiile dreptului fundamental la un proces echitabil și acesta presupune obligațiunea instanței judecătorești de a se expune în hotărârile contestate asupra tuturor cerințelor acțiunii, precum și argumentelor invocate de către părți întru, respectiv, admiterea sau respingerea acestora.

Instanța de apel reține că, la 25 septembrie 2023, Buzilă Liliana a depus cerere de chemare în judecată, cu concretizările ulterioare, împotriva Instituției Medico-Sanitară Publică „Institutul Oncologic" cu privire la anularea ordinului nr.301-ru din 27 iunie 2023 cu privire la desfacerea contractului individual de muncă încheiat cu Buzilă Liliana; încasarea din contul Instituției Medico-Sanitară Publică „Institutul Oncologic" în beneficiul său a salariului pentru absența forțată de la muncă, calculat, începând cu 29 iunie 2023 și până la executarea hotărârii, reieșind din salariul lunar în mărime de 19 450 lei, prejudiciului moral în mărime de 97 250 lei, compensații bănești în schimbul restabilirii în funcția deținută anterior în sumă de 97 250 lei și cheltuielilor de judecată.

Fiind învestită cu soluționarea cauzei în fond, prin hotărârea din 23 aprilie 2024, Judecătoria Chișinău (sediul Centru), a respins acțiunea depusă de Buzilă Liliana ca fiind neîntemeiată.

În virtutea art.43 alin.(1) din Constituţia Republicii Moldova, orice persoană are dreptul la muncă, la libera alegere a muncii, la condiţii echitabile şi satisfăcătoare de muncă, precum şi la protecţia împotriva şomajului.

Reiterează instanţa de apel că în corespundere cu art. 4 Codul muncii, raporturile de muncă şi alte raporturi legate nemijlocit de acestea sunt reglementate de Constituţia Republicii Moldova, de prezentul cod, de alte legi, de alte acte normative ce conţin norme ale dreptului muncii.

Conform art. 45 din Codul muncii, contractul individual de muncă este înţelegerea dintre salariat şi angajator, prin care salariatul se obligă să presteze o muncă într-o anumită specialitate, calificare sau funcţie, să respecte regulamentul intern al unităţii, iar angajatorul se obligă să-i asigure condiţiile de muncă prevăzute de prezentul cod, de alte acte normative ce conţin norme ale dreptului muncii, de contractul colectiv de muncă, precum şi să achite la timp şi integral salariul.

În virtutea prevederilor art. 81 alin. (1) lit. b) din Codul muncii, contractul individual de muncă poate înceta: la iniţiativa uneia dintre părţi (art. 85 şi 86).

Conform art. 82^1 Codul muncii, contractul individual de muncă poate înceta,

în orice moment, prin acordul scris al părţilor.

În acord cu dispozițiile art. 85 alin. (1), (3^1) și (4) Codul muncii, salariatul are dreptul la demisie - desfacere a contractului individual de muncă din proprie iniţiativă, anunţând despre aceasta angajatorul prin cerere scrisă cu 14 zile calendaristice înainte. Curgerea termenului menţionat începe în ziua imediat următoare zilei în care a fost înregistrată cererea. Contractul individual de muncă poate fi desfăcut, prin acordul scris al părţilor, înainte de expirarea termenelor indicate la alin. (1), (2) şi (4^1). Timp de 7 zile calendaristice de la data depunerii cererii de demisie, salariatul are dreptul să-şi retragă cererea sau să depună o nouă cerere, prin care să o anuleze pe prima. În acest caz, angajatorul este în drept să-l elibereze pe salariat, numai dacă pînă la retragerea (anularea) cererii depuse, a fost încheiat un contract individual de muncă cu un alt salariat în condiţiile prezentului cod.

Remarcă instanţa de apel că conform art. 89 alin. (2) Codul muncii, la examinarea litigiului individual de muncă de către instanţa de judecată, angajatorul este obligat să dovedească legalitatea şi să indice temeiurile transferării sau eliberării din serviciu a salariatului.

Din actele și lucrările cauzei s-a constatat că, la 5 iunie 2023, în urma concursului pentru suplinirea funcției vacante de șef Secția economico-financiară, Instituția Medico-Sanitară Publică „Institutul Oncologic” a încheiat cu Buzilă Liliana contractul individual de muncă nr.102/23, cu stabilirea unei perioade de probă 3 luni (f. d.10).

Prin ordinul nr. 301/ru din 27 iunie 2023 „Cu privire la personal”, a fost ordonat începând cu 28 iunie 2023, la cererea Lilianei Buzilă, de a desface contractul individual de muncă nr.102/23 din 5 iunie 2023, din funcția de șef Secția economico-financiară, în temeiul art. 82^1 și art.85 alin. (3^1) din Codul muncii (f. d.11).

La 28 iunie 2023 a fost întocmit actul privind refuzul Lilianei Buzilă de a semna ordinul nr. 301-ru din 27 iunie 2023 (f. d. 66).

Prin cererea din 28 iunie 2023, înregistrată la 30 iunie 2023, Buzilă Liliana a solicitat retragerea cererii de desfacere a contractului individual de muncă nr.102/23 din 3 iunie 2023 (f. d.14).

Conform răspunsului nr. 2-07/610 din 14 iulie 2023, directorul Instituției Medico-Sanitară Publice „Institutul Oncologic”, Baltaga Ruslan, a adus la cunoștință Lilianei Buzilă despre omiterea termenului legal oferit de legislația muncii, în interiorul căruia salariatul beneficiază de dreptul de a-și retrage cererea de demisie (f. d. 62).

Referitor la legalitatea ordinului nr.301-ru din 27 iunie 2023 cu privire la desfacerea contractului individual de muncă încheiat cu Buzilă Liliana, Colegiul judiciar relevă că unul dintre drepturile fundamentale garantate de Constituţie este

libertatea la muncă, iar în acest drept se include şi posibilitatea salariatului de a înceta relaţiile de muncă atunci când doreşte.

Demisia reprezintă un drept legal și moral al oricărui angajat, iar în virtutea prevederilor articolului 85 din Codul muncii, orice angajat are dreptul de a demisiona și de a rezilia contractul individual de muncă din proprie inițiativă.

Regula generală este ca pentru a face acest lucru, angajatul trebuie să informeze angajatorul prin intermediul unei cereri scrise, cu cel puțin 14 zile calendaristice înainte de data la care dorește să își încheie activitatea în cadrul instituției în care activează.

Una dintre modalitățile obișnuite de a comunica demisia este prin înregistrarea notificării în registrul de intrare-ieșire al angajatorului. Această procedură confirmă faptul că angajatorul a primit și a luat la cunoștință despre documentul demisiei. După finalizarea acestei etape procedurale, notificarea devine oficială și certă în privința datei.

Demisia este un act formal, iar articolul 85 alin. (1) din Codul muncii prevede şi forma cererii de demisie: forma scrisă. Cerinţa notificării scrise certifică în mod categoric faptul că demisia nu este un act juridic care să se poată prezuma. Cererile salariaţilor formulate în formă verbală nu produc efecte juridice şi nu îndreptăţesc administraţia să-l demită pe salariat în baza art. 85 din Codul muncii. Cererea de demisie trebuie să fie datată, clară, precisă şi lipsită de echivoc.

Se remarcă că salariatul este în drept să depună cererea de demisie în două exemplare, atribuindu-i-se un număr în registrul unităţii de evidenţă a corespondenţei de intrare-ieşire. Unul din exemplare va rămâne la sediul angajatorului, iar celălalt exemplar la salariat. Înregistrarea cererii respective prezintă interes sub două aspecte importante, şi anume: a) notificarea capătă o dată certă şi din ziua imediat următoare depunerii ei va începe să curgă termenul de preaviz; b) înregistrarea cererii la sediul angajatorului face aplicabilă prezumţia că angajatorul a luat cunoştinţă de conţinutul ei.

Din actele cauzei și din explicațiile reclamantei/apelante rezultă că la 19 iunie 2023, a mers în biroul directorului Instituției Medico-Sanitară Publică „Institutul Oncologic”, Baltaga Ruslan, și i-a înmânat cererea de demisie, datată cu 14 iunie 2023, însă în urma discuției purtate, directorul a refuzat să-i accepte cererea.

În acest sens, instanța de apel remarcă că deși pârâtul/intimat a anexat la referința prezentată în prima instanță, copia cererii de demisie a Lilianei Buzilă, care datează cu 14 iunie 2023 (f. d. 59), aceasta nu a fost înregistrată în registrul de intrare-ieșire al angajatorului.

La caz, prima instanță greșit a dat apreciere faptului că deși reclamanta a susținut că nu a depus cererea de demisie personal spre înregistrare și nici nu a înregistrat-o în Registrul de evidență a corespondenței de intrare-ieșire a instituției, luând în considerație că în Instituția Medico-Sanitară Publică „Institutul

Oncologic” este aplicată uzanța prevăzută de art. 5 Cod Civil, prin depunerea cererilor inclusiv și direct directorului instituției.

Aderent, Colegiul judiciar remarcă că temeiul juridic la emiterea ordinului contestat, angajatorul a indicat norma art. 82^1 și 85 alin. (3^1) din Codul muncii.

Astfel, se constată că deși ordinul de concediere a fost emis, după expirarea termenului de 14 zile de la depunerea pretinsei cereri de demisie, conform regulei generale prevăzută la art. 85 alin. (1) Codul muncii, este inexplicabilă aplicarea normelor art. 82^1 și 85 alin. (3^1) din Codul muncii, care reglementează situațiile când contractul individual de muncă poate fi desfăcut, prin acordul scris al părţilor, înainte de expirarea termenelor indicate la alin. (1), (2) şi (4^1) art. 85 Codul muncii.

La caz, se constată că la actele cauzei lipsește și acordul scris al părților privind aplicabilitatea normelor art. 82^1 și 85 alin. (3^1) din Codul muncii, fapt ce atrage nulitatea ordinului Instituției Medico-Sanitară Publică „Institutul Oncologic” nr. 301-ru din 27 iunie 2023. Or, însăși angajatorul în persoana directorului Instituției Medico-Sanitară Publică „Institutul Oncologic”, Baltaga Ruslan, prin viza aplicată pe cererea din 14 iunie 2023 „Accept din data 28.06.2023”, rezultă că la caz este aplicabil temeiul prevăzut de art. 85 alin. (1) Codul muncii și nu a existat un acord scris al părţilor, înainte de expirarea termenelor indicate la alin. (1), (2) şi (4^1) art. 85 Codul muncii.

Totodată, Colegiul reţine că intimatul/pârât nu a prezentat instanţei probe incontestabile, pertinente şi admisibile în sensul prevederilor art. 121 şi 122 Cod de procedură civilă, care ar respinge argumentele invocate de apelantă/reclamantă şi ar confirma prin probe respective că prin acordul scris al părţilor s-a convenit de a fi desfăcut contractul individual de muncă înainte de expirarea termenului indicat la alin.(1) art. 85 din Codul muncii.

Referitor la pretenţiile privind încasarea salariului pentru absența forțată de la muncă şi acordare a unei compensaţii băneşti în schimbul restabilirii reclamantei în funcţia deținută anterior, Colegiul judiciar reiterează că conform art.90 alin. (1) Codul muncii, în cazul restabilirii la locul de muncă a salariatului transferat sau eliberat nelegitim din serviciu, angajatorul este obligat să repare prejudiciul cauzat acestuia.

În temeiul prevederilor art. 90 alin. (4) Codul muncii, în locul restabilirii la locul de muncă, părţile pot încheia o tranzacţie de împăcare, iar în caz de litigiu - instanţa de judecată poate încasa de la angajator, cu acordul salariatului, în beneficiul acestuia, o compensaţie suplimentară la sumele indicate la alin. (2) în mărime de cel puţin 3 salarii medii lunare ale salariatului.

Astfel, având în vedere că reclamanta/apelantă Buzilă Liliana a fost eliberată ilegal din serviciu și și-a exprimat acordul la încasarea compensaţiei suplimentare, în locul restabilirii la locul de muncă, Colegiul judiciar consideră necesar de a obliga Instituția Medico-Sanitară Publică „Institutul Oncologic”, să calculeze şi să

achite Lilianei Buzilă, compensația în locul restabilirii la locul de muncă în mărime de 4 (patru) salarii medii lunare ale salariatului.

Totodată, Colegiul judiciar consideră neîntemeiată pretenția cu privire la încasarea salariului pentru absența forțată de la muncă.

Referitor la pretenția de reparare a prejudiciului moral în mărime de 97 250 lei, Colegiul judiciar relevă că în virtutea art. 329 alin. (1) din Codul muncii, angajatorul este obligat să repare integral prejudiciul material şi cel moral cauzat salariatului în legătură cu îndeplinirea de către acesta a obligaţiilor de muncă, în cazul discriminării salariatului la locul de muncă sau ca rezultat al privării ilegale de posibilitatea de a munci, dacă prezentul cod sau alte acte normative nu prevăd altfel. Prejudiciul moral se repară în formă bănească sau într-o altă formă materială determinată de părţi. Litigiile şi conflictele apărute în legătură cu repararea prejudiciului moral se soluţionează de instanţa de judecată, indiferent de mărimea prejudiciului material ce urmează a fi reparat.

Iar, conform art. 90 alin. (3) din Codul muncii, mărimea reparării prejudiciului moral se determină de către instanţa de judecată, ţinându-se cont de aprecierea dată acţiunilor angajatorului, dar nu poate fi mai mică decît un salariu mediu lunar al salariatului.

Se reţine că, pentru acordarea daunelor morale este nevoie de existenţa unor elemente probatorii adecvate, de natură să permită instanţei găsirea unor criterii de evaluare a întinderii acestora, nefiind suficientă libera exprimare a instanţei bazată pe gradul de percepere de către aceasta a universului psihic al fiecărei persoane.

La caz, cuantificarea întinderii prejudiciului a fost efectuată de instanţă în funcţie de împrejurările concrete ale speţei, statuînd în echitate şi acordând despăgubiri apte să constituie o satisfacţie echitabilă.

Sub acest aspect, CEDO a stabilit în cauza Tolstoy Miloslovsky c Regatul Unit, că despăgubirea trebuie să prezinte un raport rezonabil de proporționalitate cu atingerea adusă, avînd în vedere totodată gradul de lezare a valorilor sociale ocrotite, intensitatea şi gravitatea atingerii aduse acestora.

În acest sens, având în vedere faptul că Buzilă Liliana a fost concediat ilegal, a fost privat de dreptul de a munci, instanța conchide a fi întemeiată pretenția reclamantei/apelante privind repararea prejudiciului moral în mărime de 25 000 lei, ce urmează a fi încasat din contul Instituției Medico-Sanitară Publică „Institutul Oncologic”, or, suma de 97 250 lei solicitată de reclamantă, este exagerată.

Totodată, Colegiul consideră că mărimea prejudiciului moral care urmează a fi compensat reclamantei/apelante în mărime de 25 000 lei este unul echitabil și în măsură să compenseze suferințele morale suportate.

Referitor la pretenția de compensarea cheltuielilor de judecată, Colegiul judiciar relevă că aceasta este neîntemeiată și pasibilă de a fi respinsă, din motivele ce succed.

Conform art. 353 din Codul muncii, salariaţii sau reprezentanţii acestora care se adresează în instanţele de judecată cu cereri de soluţionare a litigiilor şi conflictelor ce decurg din raporturile prevăzute la art. 348 (inclusiv pentru a ataca hotărârile şi deciziile judecătoreşti privind litigiile şi conflictele vizate) sînt scutiţi de plata cheltuielilor judiciare (a taxei de stat şi a cheltuielilor legate de judecarea pricinii).

În temeiul prevederilor art. 94 alin. (1) Cod de procedură civilă, instanţa judecătorească obligă partea care a pierdut procesul să plătească, la cererea părţii care a avut cîştig de cauză cheltuielile de judecată. Dacă acţiunea reclamantului a fost admisă parţial, acestuia i se compensează cheltuielile de judecată proporţional părţii admise din pretenţii, iar pîrîtului- proporţional părţii respinse din pretenţiile reclamantului.

Astfel, prin prisma normelor de drept enunțate, deși apelanta/reclamantă a solicitat compensarea cheltuielilor de judecată, aceasta nu a prezentat dovada suportării acestora. Or, conform 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 conexiunea celor relatate, Colegiul civil, comercial și de contencios administrativ al Curţii de Apel Chișinău consideră necesar de a respinge apelul declarat de Instituția Medico-Sanitară Publică „Institutul Oncologic” și de a admite cererea de apel declarată de Buzilă Liliana, de a casa hotărârea instanței de fond, cu pronunțarea unei noi hotărâri de admitere parțială a acțiunii.

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

d e c i d e :

Se respinge cererea de apel declarată de Instituția Medico-Sanitară Publică „Institutul Oncologic”.

Se admite cererea de apel declarată de Buzilă Liliana.

Se casează hotărârea Judecătoriei Chișinău (sediul Centru) din 23 aprilie 2024, emisă în cauza civilă la cererea de chemare în judecată înaintată de Buzilă Liliana împotriva Instituției Medico-Sanitară Publică „Institutul Oncologic” cu privire la anularea ordinului, încasarea salariului pentru perioada de absență forțată de la locul de muncă, repararea prejudiciului moral și compensarea cheltuielilor de judecată, și se adoptă o nouă hotărâre prin care:

Se admite parțial cererea de chemare în judecată înaintată de Buzilă Liliana.

Se anulează ordinul Instituției Medico-Sanitară Publică „Institutul Oncologic” nr.301-ru din 27 iunie 2023 cu privire la desfacerea contractului individual de muncă încheiat cu Buzilă Liliana.

Se obligă Instituția Medico-Sanitară Publică „Institutul Oncologic”, cod fiscal 1003600151023, să calculeze şi să achite Lilianei Buzilă, cod numeric personal *****, compensația în locul restabilirii la locul de muncă în mărime de 4 (patru) salarii medii lunare ale salariatului.

Se încasează de la Instituția Medico-Sanitară Publică „Institutul Oncologic”, cod fiscal 1003600151023, în beneficiul Lilianei Buzilă, cod numeric personal *****, prejudiciul moral în mărime de 25 000 (douăzeci și cinci mii) lei.

În rest, pretențiile se resping ca neîntemeiate.

Decizia este definitivă și executorie din momentul emiterii, însă poate fi atacată cu recurs la Curtea Supremă de Justiţie în termen de 2 luni de la comunicarea deciziei integrale, prin intermediul Curţii Supreme de Justiţie.

Preşedintele şedinţei,
Judecătorul Panov Ana

Judecătorii: Malîi Ala

Mămăligă Natalia