Dosar nr. 2-185/2025 (2-1895/2024);
2-24092297-48-2-16082024-1

H O T Ă R Â R E
în numele Legii

01 aprilie 2025 mun. Străşeni

Judecătoria Străşeni, sediul central
Instanţă compusă din:
Preşedinte: Dorina Croitor
Grefier: Elena Şchiopu

Cu participarea:
reprezentantului reclamantului Munteanu Valeriu, avocatul Elena Buguţa împuternicită în baza mandatului nr. 1716126 din 26.07.2024
reprezentantului pârâtului Instituţia Medico-Sanitară Publică Spitalul raional Străşeni, avocatul Dumitru Barbăscumpă, împuternicit în baza mandatului nr. 2191377 din 09.09.2024

a examinat în şedinţă de judecată publică cauza civilă la acţiunea reclamantului Munteanu Valeriu către Instituţia Medico-Sanitară Publică Spitalul raional Străşeni, privind anularea ordinului de sancţionare disciplinară, restabilirea în funcţie cu încasarea salariului pentru perioada absenţei forţate, repararea prejudiciului moral, a cheltuielilor de judecată şi asistenţă juridică,-

A CONSTATAT:

ÎN FAPT

1. La 15 august 2024, Munteanu Valeriu a depus în Judecătoria Străşeni, sediul central, cerere de chemare în judecată împotriva Instituţiei Medico-Sanitare Publice Spitalul raional Străşeni, privind anularea ordinului de sancţionare disciplinară, restabilirea în funcţie cu încasarea salariului pentru perioada absenţei forţate, repararea prejudiciului moral, a cheltuielilor de judecată şi asistenţă juridică.
2. În motivarea cererii de chemare în judecată, reprezentantul reclamantului a menţionat că, conform Ordinului nr. 198-c din 29.12.1999, Valeriu Munteanu a fost angajat în cadrul Instituţiei Medico-Sanitare Publice, Spitalul Raional Străşeni în funcţia de medic chirurg secţia mixtă începând cu data de 02.01.2000.
3. La data de 03.01.2005 a fost încheiat contractul individual de muncă nr. 190 cu IMSP Spitalul Raional Străşeni conform căruia salariatul Munteanu Valeriu a fost angajat în calitate de medic-chirurg.
4. Conform Acordului adiţional nr. 666/13-2 din 08 iulie 2013 salariatul Munteanu Valeriu a fost transferat în funcţia de şef-secţie chirurgie.
5. Conform Ordinului nr. 17-p din 09.01.2023 cu privire la exercitarea muncii în gărzi, d-l Munteanu Valeriu, şef-secţie chirurgie, pe lângă funcţia de bază şi în afara orelor de program a fost angajat în funcţia de medic chirurg, secţia internare primiri urgenţe pe 0,5 unităţi, în gărzi, conform graficului, de la data de 01.01.2023 până la data de 31.12.2023.
6. Conform Ordinului nr. 16-p din 04.01.2024 cu privire la exercitarea muncii în gărzi, d-l Munteanu Valeriu, şef-secţie chirurgie, pe lângă funcţia de bază şi în afara orelor de

program a fost angajat în funcţia de medic chirurg, secţia internare primiri urgenţe pe 0,75 unităţi în gărzi, conform graficului, de la data de 01.01.2024 până la data de 31.12.2024.

7. Conform Ordinului nr. 160-p din 03.04.2024 cu privire la aplicarea sancţiunii disciplinare în raport cu salariatul Munteanu Valeriu s-a dispus aplicarea sancţiunii disciplinare - mustrare aspră. Această sancţiune disciplinară a fost aplicată urmare a examinării situaţiei din data de 31.03.2024 referitor la pacientul Postica şi a explicaţiei scrise a dlui Cara Valeriu, medic chirurg, secţia internare; examinând plângerea dnei Dodon Nicoleta şi a explicaţiei scrise a dlui Zosim Andrei, medic-obstetrician - ginecolog, secţia AMSA; examinând petiţia dlui Sîrbu Mihail şi a explicaţiilor scrise de domnii Munteanu Valeriu, medic chirurg, şef-secţia chirurgie generală şi Avram Anatol, medic ortoped-traumatolog.
8. Deşi dl Munteanu Valeriu nu a fost de acord cu sancţiunea disciplinară care i s-a aplicat considerând cu nu s-a făcut vinovat de comiterea a nici unei abateri disciplinare, ultimul nu a contestat Ordinul nr. 160-p din 03.04.2024 doar din intenţia de a nu declanşa proceduri litigioase în raport cu angajatorul.
9. La data de 17.07.2024 de către Instituţia Medico-Sanitară Publică, Spitalul Raional Străşeni, în persoana directorului interimar d-l Ion Mihăilă în raport cu salariatul Munteanu Valeriu a fost emis Ordinul nr. 353-p cu privire la concediere.
10. Conform Ordinului nr. 353-p din 17.07.2024 cu privire la concediere se indică la următoarele pretinse încălcări: în temeiul ordinului nr. 82 din 02.07.2024, la data de 17.07.2024 a fost convocată comisia de bioetică a IMSP SR Străşeni în vederea examinării faptelor invocate în petiţiile cetăţenilor Ambroci V., Vinogradov A., Tofan N., privind acţiunile/inacţiunile ca fiind pretins admise de către d-l Munteanu Valeriu (proces-verbal din 17.07.2024), medic chirurg, şef secţie chirurgie generală.
11. În cadrul comisiei de bioetică, doamna Mămăligă Anastasia, vicedirector medical, a prezentat spre examinare următoarele:

    • Plângerea fiicei decedatului Vinogradov, care descrie atitudinea îngrozitoare a medicilor secţiei chirurgie generală faţă de tatăl său, a fost analizată intervenţia întârziată a chirurgului în cazul pacientului respectiv, cât şi faptul că ruda a fost informată despre decesul tatălui cu o zi mai târziu.

    • Plângerea rudei pacientului Ambroci Valeriu care acuză doctorul Munteanu Valeriu de atitudine indiferentă repetată faţă de fratele său şi neclaritate în tactica de conduită a pacientului, care ulterior a decedat.

    • Petiţia pacientului Tofan Nicolae către Ministerul Sănătăţii prin care este învinuit medicul Munteanu Valeriu de atitudine indiferentă faţă de pacient, căruia i-a amânat data intervenţiei de câteva ori, pe care nu l-a vizitat în salon postoperator, nu i-a explicat cum a decurs intervenţia, a efectuat intervenţia cu anestezie locală (pacientul suportând dureri de intensitate înaltă), nu i-a dat recomandări la domiciliu şi i-a cerut remunerare materială pentru intervenţia chirurgicală efectuată, atitudinea necorespunzătoare a doctorului faţă de ceilalţi pacienţi de salon de la care chirurgul a cerut remunerări similare.

    • Atitudinea dlui Valeriu Munteanu, cât şi intervenţia lui întârziată şi neconformă în alte 3 cazuri clinice, în cazul decedatului Arsenii Vasile, decedatului Oprea Ion şi a copilului Cheptene Melisa.

    • Conflictul medicului anesteziolog Cociorva Gheorghe cu medicul chirurg Munteanu Valeriu, în care susţine faptul că chirurgul a fost împotriva tipului de anestezie decisă de medicul anesteziolog şi despre inducerea în eroare a mamei copilului despre starea reală de sănătate a acestuia.

12. Astfel, în baza materialelor prezentate, pentru toate pretinsele încălcări sistematice, comisia a hotărât unanim ca dl Valeriu Munteanu, medic chirurg, şef secţie chirurgie generală să fie sancţionat disciplinar conform prevederilor legale.
13. Ţinând cont că d-lui Valeriu Munteanu i-a fost aplicată anterior sancţiune disciplinară (proces-verbal din 02.04.2024 al comisiei de disciplină, Ordin nr. 160- p din 03.04.2024), comisia a propus aplicarea sancţiunii disciplinare sub formă de concediere, în baza art. 86 alin. (1) lit.g) Codul Muncii.
14. Astfel, la data de 17.07.2024 de către angajatorul Instituţia Medico-Sanitară Publică, Spitalul Raional Străşeni a fost emis Ordinul Nr. 353-p prin care s-a dispus concedierea d-lui Munteanu Valeriu în temeiul art. 86 alin. (1) lit.g) Codul Muncii.
15. Consideră că Ordinul Nr. 353-p din 17.07.2024 prin care s-a dispus concedierea d-lui Valeriu Munteanu este un ordin vădit ilegal, susceptibil de a fi anulat pe cale judiciară prin prisma următoarelor temeiuri în fapt şi în drept:
16. În conţinutul Ordinului Nr. 353-p din 17.07.2024 la temeiurile de drept pentru care s-a dispus aplicarea sancţiunii disciplinare sub formă de concediere se indică la pretinsele încălcări admise de către d-l Valeriu Munteanu cu privire la încălcarea prevederilor:
    • art. 14 alin.(3) al Legii ocrotirii sănătăţii nr. 411 din 28.03.1995- (3) Lucrătorii medico-sanitari şi farmaceutici poartă răspundere pentru incompetenţă profesională şi încălcare a obligaţiunilor profesionale, conform legislaţiei în vigoare.
    • pct.6; 7 subpct. l), 4); 19; 25; 36; 38; 80; 94; 95; 100; 104; 112 Codului Deontologic a lucrătorului medical şi farmacistului aprobat prin HG 192/2017, respectiv temeiurile de drept la care se face referire în ordinul de concediere prevăd că: în exercitarea profesiei, lucrătorul medical şi farmacistul se ghidează de următoarele principii:
    • pct. 1) profesionalism.
    • pct. 4) integritate:
    subpct. 14. încrederea pacientului reprezintă un indicator al calităţii serviciului medical.
    subpct. 19. Lucrătorul medical şi farmacistul au obligaţia să evite implicarea în acte de corupţie sau mituire. Aceştia nu vor emite certificate sau alte documente medicale care să aducă lor personal sau pacientului un avantaj material nejustificat sau ilicit.
    subpct. 25. Se interzice practicarea oricăror forme de înşelăciune.
    subpct. 36. Lucrătorul medical şi farmacistul trebuie să ofere pacientului, la cererea acestuia, informaţii depline şi inteligibile despre starea sănătăţii sale, despre etapele tratamentului, riscurile şi rezultatele scontate.
    subpct. 38. Maniera de prezentare a informaţiei trebuie să inspire optimism, speranţă şi încredere, fără a omite importanţa factorului psihic.
    subpct. 80. Lucrătorul medical şi farmacistul vor avea un comportament bazat pe respect, corectitudine şi amabilitate în relaţiile cu toţi colegii.
17. Conform art. 210 Codul muncii RM, (1) 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.
18. În conţinutul Ordinului Nr. 353-p din 17 iulie 2024 nu sunt indicate temeiurile de fapt ale aplicării sancţiunii disciplinare cu concedierea.
19. Or, abaterea discipliară este o faptă în legătură cu munca şi care constă într-o acţiune sau inacţiune săvârşită cu vinovăţie de către salariat, prin care acesta a încălcat normele legale,

regulamentul intern, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil, ordinele şi dispoziţiile legale.

20. În acest context, atrage atenţia instanţei asupra faptului că în conţinutul ordinului contestat nu se indică:
    - care este pretinsa abatere disciplinară comisă repetat de către salariatul Valeriu Munteanu?
    - care este acţiunea sau inacţiunea concretă ca fiind pretins săvârşită repetat şi cu vinovăţie de către salariatul Valeriu Munteanu?
    - când, în ce perioadă de timp a fost comisă pretinsa abatere disciplinară repetată de către salariatul Valeriu Munteanu?
    - care sunt înscrisurile probatorii care vin să confirme vinovăţia salariatului Valeriu Munteanu în comiterea pretinsei abateri disciplinare cu caracter repetat ?
    - Ordinul de sancţionare are un conţinut incert, nemotivat, nu este clar care este abaterea admisă de către salariatul Valeriu Munteanu.
    - Ordinul de sancţionare nu conţine motive certe de sancţionare cu concedierea, fiind lipsit inclusiv de suport probant.
    - actele reţinute de către angajator la emiterea ordinului de concediere nu denotă comiterea de către salariatul Valeriu Munteanu a faptelor pentru care a fost sancţionat.
    - La caz, prevederile normative indicate de către partea pârâtă care au stat la baza aplicării sancţiunii disciplinare sunt generale şi formale, iar aplicarea sancţiunii disciplinare cu concedierea în privinţa reclamantului, este una lipsită de careva suport probatoriu, nefiind argumentată necesitatea aplicării anume a acestei sancţiuni disciplinare.
    - Ordinul de sancţionare nu corespunde prevederilor art. 210 Codul muncii RM, angajatorul neindicând în mod obligatoriu termenul în care sancţiunea poate fi contestată.
    - Reclamantul se consideră hărţuit de către administraţia instituţiei, atitudine ce se manifestă prin comportament inadecvat, abuziv, intimidări îndreptate împotriva ultimului.
21. Conform prevederilor Hotărârii Plenului CSJ nr. 09 din 22.12.2014 privind practica judiciară a examinării litigiilor care apar în cadrul încheierii, modificării şi încetării CIM, soluţionând cauzele despre repunerea în funcţie a persoanelor concediate pentru încălcarea repetată în decurs de 1 an a obligaţiilor de muncă, instanţele verifică corectitudinea aplicării tuturor sancţiunilor disciplinare puse de către angajator la baza ordinului de concediere, indiferent de faptul dacă reclamantul a contestat anterior sancţiunile aplicate în modul stabilit.
22. Astfel, la baza emiterii de către angajator a Ordinului nr. 353-p din 17.07.2024 cu privire la concediere în temeiul art. 86 alin. (1) lit.g) Codul Muncii a stat ordinul nr. 160-p din 03.04.2024 prin care a fost aplicat anterior sancţiune disciplinară în raport cu angajatul Valeriu Munteanu.
23. Prin prisma prevederilor Hotărârii Plenului CSJ cu privire la practica judiciară a examinării litigiilor ce apar în cadrul încheierii, modificării şi încetării CIM, în pofida faptului că salariatul Valeriu Munteanu nu a contestat Ordinul nr. 160-p din 03.04.2024, Instanţa urmează să verifice inclusiv corectitudinea aplicării sancţiunii disciplinare anterioare. Or, reclamantul consideră inclusiv ordinul nr. 160-p din 03.04.2024 ca fiind unul vădit ilegal.
24. În acest sens, atrage atenţia instanţei asupra faptului că la data de 13.06.2024, salariatul Munteanu Valeriu, fiind membru de sindicat a adresat cerere sub nr. 12 către Comitetul Sindical al IMSP Spitalul Raional Străşeni prin care a solicitat comitetului sindical de a se expune pe marginea pretinsei încălcări disciplinare în temeiul căreia s-a dispus aplicarea sancţiunii disciplinare prin Ordinul nr. 160-p din 03.04.2024.

25. Conform extrasului nr. 1 din procesul-verbal nr. 06 al Şedinţei Comitetului Sindical din 26 iunie 2024 s-a hotărât:- din materialele acumulate, a nu considera încălcare disciplinară acţiunile lui Munteanu Valeriu.
26. Conform prevederilor art. 87 Codul muncii, (1) La concedierea salariaţilor membri de sindicat, angajatorul solicită în prealabil opinia consultativă a organului sindical din unitate, prin notificarea organului respectiv. (2) La concedierea persoanelor alese în organele sindicale şi neeliberate de la locul de muncă de bază, angajatorul solicită în prealabil opinia consultativă a organului sindical ai cărui membri sunt persoanele respective, printr-o notificare în care îşi argumentează intenţia. (4) Organele sindicale indicate la alin. (l)—(3) îşi prezintă opinia în termen de 10 zile lucrătoare de la data recepţionării notificării.
27. În acest sens, se atestă faptul că deşi salariatul Munteanu Valeriu este membru de sindicat, angajatorul nu a respectat procedura de aplicare a sancţiunii disciplinare cu concedierea prin solicitarea în prealabil a opiniei consultative a organului sindical din unitate. Or, această încălcare urmează să atragă după sine nulitatea/ anularea Ordinului nr. 353-p din 17.07.2024 cu privire la concediere.
28. Din conţinutul prevederilor în fapt şi în drept a Ordinului nr. 353-p din 17.07.2024 se pretinde comiterea de către salariatul Valeriu Munteanu a unor pretinse abateri disciplinare pe marginea pretinselor încălcări ale Codului deontologic al lucrătorului medical şi al farmacistului aprobat prin HG nr. 192 din 24.03.2017.
29. În acest sens, menţionează că conform prevederilor Codului deontologic al lucrătorului medical şi al farmacistului aprobat prin HG nr. 192 din 24.03.2017, pct. 95- Comitetele de etică (bioetică) sînt structuri în cadrul instituţiilor medicale şi farmaceutice, constituite în scopul prevenirii şi soluţionării problemelor complicate de ordin moral, apărute în activitatea ştiinţifică biomedicală contemporană şi în practica clinică.
30. Comitetele de etică (bioetică) nu sînt structuri care să fie în drept de a se expune asupra corectitudinii/necorectitudinii tacticii şi metodicii de intervenţie medicală.
31. În conformitate cu prevederile pct. 113 ale Codului deontologic al lucrătorului medical şi al farmacistului, în funcţie de gradul de încălcare a normelor, pot fi aplicate următoarele sancţiuni: 1) avertismentul; 2) mustrarea; 3) mustrarea aspră.
32. Astfel, avându-se în vedere faptul că în conţinutul Ordinului nr. 353-p din 17.07.2024 se indică doar la anumite pretinse încălcări pe marginea unor pretinse nerespectări de către salariatul Valeriu Munteanu a prevederilor Codului, atunci în conformitate cu prevederile pct. 113, pentru pretinsa nerespectare a prevederilor Codului deontologic, angajatorul nu a fost în drept de a dispune aplicarea sancţiunii disciplinare prin concedierea salariatului.
33. La data de 17.07.2024 a fost emis ordinul nr. 353-p cu privire la concediere. Din data de 17 iulie 2024, reclamantul Valeriu Munteanu, din cauza concedierii sale ilegale a fost lipsit de posibilitatea de a primi salariul pentru funcţia de bază de medic chirurg, şef secţie chirurgie generală şi pentru funcţia deţinută prin cumul de medic chirurg de gardă.
34. Concedierea ilegală este unul din cazurile privării ilegale de posibilitatea de a munci, iar repararea prejudiciului cauzat de angajator se va efectua conform art.329, 330 Codul muncii.
35. În conformitate cu art.330 alin.(l) din Codul muncii angajatorul este obligat să compenseze persoanei salariul pe care aceasta nu l-a primit, fiind lipsită de posibilitatea de a munci.
36. În particular, legiuitorul a atribuit la cazurile de privare ilegală de a munci, cu compensarea obligatorie a salariului ratat, inclusiv situaţia de concediere ilegală a salariatului.
37. Potrivit art. 329 Codul muncii RM, „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". Aceleaşi prevederi le regăsim şi la art. 90 alin. (2) lit. c) CMRM.

38. În baza art. 2036 alin. (1) şi alin. (2) CCRM, „ în cazul în care persoanei i s-a cauzat un prejudiciu moral (suferinţe psihice sau fizice) prin fapte ce atentează la drepturile ei personale nepatrimoniale, precum şi în alte cazuri prevăzute de legislaţie, instanţa de judecată are dreptul să oblige persoana responsabilă la reparaţia prejudiciului prin plata de despăgubiri. Prejudiciul moral se repară indiferent de existenţa şi întinderea prejudiciului patrimonial".
39. Reclamanta a avut de suportat prejudiciu moral ca rezultat al privării ilegale de posibilitatea de a munci.
40. Potrivit pct. 4 din Hotărârii Plenului Curţii Supreme de Justiţie cu privire la practica aplicării de către instanţele judecătoreşti a legislaţiei ce reglementează obligaţia uneia dintre părţile contractului individual de muncă de a repara prejudiciul cauzat celeilalte părţi nr. 11 din 03.10.2005, se explică că, „se va ţine cont de faptul că la mod general, obligaţia de reparare atit a prejudiciului material, cit şi a celui moral, cauzat salariatului de către angajator apare in cazurile neindeplinirii de către angajator a obligaţiilor asumate prin contractul individual de muncă şi privarea ilegală a salariatului de posibilitatea de a munci".
41. Totodată, potrivit pct. 24 din aceeaşi Hotărâre a Plenului Curţii Supreme de Justiţie, „prejudiciul se repara in mod pecuniar, cu excepţia situaţiilor în care s-a realizat un acord între parti de a repara prejudiciul prin echivalent sau prin reparaţia obiectivului distrus sau deteriorat".
42. Convenţia privind Protecţia Drepturilor Omului şi a Libertăţilor Fundamentale, la capitolul prejudiciul moral, se referă la necesitatea de a acorda unei părţi afectate o compensaţie echitabilă pentru suferinţa morală suferită. Cuantumul despăgubirilor ar trebui să fie stabilit într-un mod care să aibă un caracter compensatoriu şi să nu fie nici excesiv pentru cei responsabili de daune, nici să creeze beneficii nejustificate pentru victimele prejudiciilor. Având în vedere natura dreptului încălcat, severitatea şi caracterul suferinţelor trăite de către reclamant, reputaţia şi stagiul de activitate al reclamantului, considerăm că acesta a suferit un prejudiciu moral în valoare de 100. 000 (una sută mie) lei.
43. Solicită admiterea integrală a cererii de chemare în judecată; anularea Ordinului nr. 353-p din 17.07.2024 prin care s-a dispus concedierea domnului Munteanu Valeriu, medic chirurg, şef secţie chirurgie generală în baza art. 86 alin. (1), lit.g) Codul Muncii (încălcarea repetată, pe parcursul unui an, a obligaţiilor de muncă, dacă anterior salariatul a fost sancţionat disciplinar), din data de 17.07.2024; restabilirea dlui Munteanu Valeriu în funcţia şef-secţie chirurgie generală cu dispunerea încasării salariului pentru întreaga perioadă a absenţei forţate din funcţia de şef-secţie chirurgie generală; restabilirea dlui Munteanu Valeriu în funcţia de medic chirurg, secţia internare primiri urgenţe, pe 0,75 unităţi în gărzi, cu dispunerea încasării salariului pentru întreaga perioadă a absenţei forţate din funcţia de medic chirurg, secţia internare primiri urgenţe; încasarea/compensarea prejudiciului moral cauzat salariatului în legătură cu concedierea ilegală în mărime de 100.000 (una sută mie) lei; încasarea din contul pârâtului, Instituţia Medico- Sanitară Publică Spitalul Raional

Străşeni în beneficiul reclamantului, Munteanu Valeriu, a tuturor cheltuielilor de judecată pe care le va suporta în cadrul judecării acţiunii civile.

ASPECTE GENERALE ŞI DE PROCEDURĂ

44. Reclamantul Munteanu Valeriu şi reprezentatul acestuia, avocatul Elena Buguţa, în şedinţa de judecată au susţinut integral cererea de chemare în judecată şi au solicitat admiterea acesteia.
45. Reprezentantul pârâtului Instituţia Medico-Sanitară Publică Spitalul Raional Străşeni, avocatul Dumitru Barbăscumpă, în şedinţa de judecată, cât şi în referinţa depusă a menţionat că potrivit ordinului directorului interimar al IMSP Spitalul raional Străşeni nr. 353-p din 17.07.2024, domnului Munteanu Valeriu, medic chirurg, şef secţie chirurgie generală, a fost aplicată sancţiunea disciplinară sub forma de concediere, în baza art. 86 alin. (1) lit. g) Codul Muncii (încălcarea repetată, pe parcursul unui an, a obligaţiilor de muncă, dacă anterior salariatul a fost sancţionat disciplinar), din data de 17.07.2024.
46. Circumstanţele de fapt pentru care a fost sancţionat disciplinar reclamantul sunt prezentate desfăşurat în conţinutul procesului-verbal al şedinţei comisiei de bioetică şi disciplină din data de 17.07.2024, în cadrul căreia au fost dezbătute mai multe subiecte, după cum urmează:
    - examinarea plângerilor pacienţilor V. Ambroci, A. Vinogradov, N. Tofan şi rudelor acestora cu referire la atitudinea medicului chirurg Munteanu Valeriu;
    - analiza acţiunilor medicului chirurg Munteanu Valeriu în cazurile pacienţilor V. Arsenii, I. Oprea, M. Cheptene (autosesizare);
    - examinarea conflictului dintre medicul chirurg Munteanu Valeriu şi medicul ATI, Cociorva Gheorghe.
47. Conform art. 208 alin. (1) din Codul Muncii al RM până la aplicarea sancţiunii disciplinare, angajatorul este obligat să ceară în scris salariatului o explicaţie scrisă privind fapta comisă. Explicaţia privind fapta comisă poate fi prezentată de către salariat în termen de 5 zile lucrătoare de la data solicitării. Refuzul de a prezenta explicaţia cerută se consemnează într-un proces-verbal semnat de un reprezentant al angajatorului şi un reprezentant al salariaţilor.
48. Angajatorul a solicitat explicaţie dlui Munteanu Valeriu pe marginea tuturor aspectelor sus-indicate, care-l vizează pe reclamant, respectiv reclamantul a prezentat explicaţiile sale scrise, care au fost examinate şi de către comisie în prealabil propunerii soluţiei la caz. Înscrisurile privind solicitarea explicaţiilor şi explicapţiile propriu-zise au fost prezentate însuşi de reclamant, fiind anexate la cererea de chemare în judecată.
49. Prin urmare, având în vedere constatarea în acţiunile dlui Munteanu Valeriu a abaterilor disciplinare, bazându-se pe concluzia colectivă a membrilor comisiei de bioetică şi disciplină, înserată în procesul-verbal din data de 17.07.2024, de către directorul interimar al IMSP Spitalul raional Străşeni a fost emis ordinul nr. 353-p din 17.07.2024 privind aplicarea sancţiunii disciplinare sub forma de concediere. Sancţiunea disciplinară a fost aplicată conform următoarelor prevederi normative:
    - art. 9 alin. (2) lit. a), c) d^1) Codul Muncii, conform cărora Salariatul este obligat:
    a) să-şi îndeplinească conştiincios obligaţiile de muncă prevăzute de contractul individual de muncă;

c) să respecte cerinţele regulamentului intern al unităţii, dacă este elaborat şi aprobat de angajator, şi să poarte în permanent asupra sa permisul nominal de acces la locul de muncă, acordat de angajator;
d[1]) să manifeste un comportament nediscriminatoriu în raport cu ceilalţi salariaţi şi cu angajatorul.
- art. 86 alin. (1) lit. g) Codul Muncii, conform căreia concedierea - desfacerea din iniţiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum şi a celui pe durata determinată - se admite pentru următoarele motive: încălcarea repetată, pe parcursul unui an, a obligaţiilor de muncă, dacă anterior salariatul a fost sancţionat disciplinar.
- art. 14 alin. (3) Legea ocrotirii sănătăţii nr. 411/1995, conform căruia lucrătorii medico-sanitari şi farmaceutici poartă răspundere pentru incompetenţa profesională şi încălcare a obligaţiunilor profesionale, conform legislaţiei în vigoare.
- Codul Deontologic al lucrătorului medical şi farmacistului, aprobat prin HG nr. 192/2017, conform căruia:
6. Lucratorul medical şi farmacistul trebuie să fie model de comportament etico-profesional.
7. În exercitarea profesiei, lucrătorul medical şi farmacistul se ghidează de următoarele principii:
1) profesionalism
4) integritate.
14. Încrederea pacientului reprezintă un indicator al calităţii serviciului medical.
19. Lucrătorul medical şi farmacistul au obligaţia să evite implicarea în acte de corupţie sau mituire. Aceştia nu vor emite certificate sau alte documente medicale care să aducă lor personal sau pacientului un avantaj material nejustificat sau ilicit.
25. Se interzice practicarea oricăror forme de înşelăciune.
36. Lucrătorul medical şi farmacistul trebuie să ofere pacientului, la cererea acestuia, informaţii depline şi inteligibile despre starea sănătăţii sale, despre etapele tratamentului, riscurile şi rezultatele scontate.
38. Maniera de prezentare a informaţiei trebuie să inspire optimism, speranţă şi încredere, fără a omite importanţa factorului psihic.
80. Lucrătorul medical şi farmacistul vor avea un comportament bazat pe respect, corectitudine şi amabilitate în relaţiile cu toţi colegii.
112. Lucrătorii medicali şi farmaciştii care încalcă jurământul medicului, prezentul Cod, precum şi prevederile altor acte normative răspund disciplinar.
- Regulamentul Intern al IMSP SR Străşeni
- Regulamentul de organizare şi funcţionare al IMSP Spitalul Raional Străşeni, aprobat prin ordinul Ministerului Sănătăţii nr. 357 din 14.04.2023.

50. Conform art. 210 alin. (2) din Codul Muncii RM se stabileşte că angajatorul are la dispoziţie 5 zile lucrătoare de la data emiterii pentru ca să comunice ordinul salariatului. Ordinul nr. 353-p din 17.07.2024 a fost comunicat lui Munteanu Valeriu imediat în aceeaşi zi. Însă, având în vedere că reclamantul a refuzat să-1 semneze, la adresa de domiciliu a acestuia a fost expediată notificarea respectivă, care a fost recepţionată la data de 23.07.2024. Respectiv ordinul de concediere a fost comunicat la data de 23.07.2024, adică în interiorul termenului stabilit de legislaţia în vigoare. Având în vedere argumentele prezentate supra, consideră că angajatorul a respectat întru-totul legislaţia muncii la emiterea ordinului privind

sancţionarea disciplinară nr. 353-p din 17.07.2024, salariatului fiind asigurat în deplină măsură dreptul la apărare, fiind create toate condiţiile ca reclamantul să cunoască faptele care i se incriminează, să facă în prealabil cunoştinţă cu probatoriul existent în aceasta privinţă, să participe la lucrările comisiei disciplinare, să prezinte explicaţiile sale, etc. Prin urmare, sunt convinşi că ordinul directorului interimar al IMSP Spitalul raional Străşeni nr. 353-p din 17.07.2024 este legal şi întemeiat.

51. Conform cererii de chemare în judecată, reclamantul indică că: „...în pofida faptului că salariatul Valeriu Munteanu nu a contestat Ordinul nr. 160-p din 03.04.2024, instanţa urmează să verifice inclusiv corectitudinea aplicării sancţiunii disciplinare anterioare. Or, reclamantul consideră inclusiv ordinul nr. 160-p din 03.04.2024 ca fiind unul vădit ilegal."
52. Sub acest aspect, este necesar de menţionat că, conform art. 355 alin. (1) lit. a) Codul Muncii cererea privind soluţionarea litigiului individual de muncă se depune în instanţa de judecată în termen de 3 luni de la data când salariatul a aflat sau trebuia să afle despre încălcarea dreptului său.
53. Termenul de prescripţie în sine promovează securitatea raporturilor juridice prin împiedicarea unei părţi de a introduce o acţiune dincolo de o anumită dată. Prin urmare, în situaţia în care Munteanu Valeriu nu a contestat în termenul stabilit ordinul de sancţionare disciplinară nr. 160-p din 03.04.2024, acest act juridic produce efecte juridice fără careva rezerve, urmând a fi apreciat ca atare. Cu atât mai mult că, în conţinutul cererii de chemare în judecată nu se regăsesc careva argumente ale reclamantului în dezacord cu ordinul nr. 160-p din 03.04.2024, ci doar constatarea că acest ordin este unul „vădit ilegal", constatare care nu este susţinută prin careva probe şi/sau argumente.
54. Reclamantul susţine că, deşi este membru de sindicat, angajatorul nu a respectat procedura de aplicare a sancţiunii disciplinare cu concedierea prin solicitarea în prealabil a opiniei consultative a organului sindical din unitate conform art. 87 alin. (1) Codul Muncii.
55. Consideră că argumentul respectiv nu este unul plauzibil şi urmează a fi apreciat critic de către instanţa de judecată. Astfel, opinia organului sindical este strict consultativă, chiar şi în cazul în care nu ar fi favorabilă concedierii, nefiind în măsură să afecteze dreptul discreţionar la concediere pe acest temei al angajatorului, deoarece redacţia anterioară a art. 87 Codul Muncii, care condiţiona concedierea de acordul prealabil al sindicatelor, a fost declarată neconstituţională.
56. Astfel, prin Hotărârea Curţii Constituţionale nr. 34 din 08.12.2017, s-a hotărât: „Se declară neconstituţională teza întâi „Concedierea salariaţilor membri de sindicat în cazurile stipulate la art.86 alin.(l) lit. c), e) şi g) poate avea loc doar cu acordul preliminar scris al organului (organizatorului) sindical din unitate." de la articolul 87 alineatul (1) din Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154-XV din 28 martie 2003, în redacţia anterioară Legii nr. 188 din 21 septembrie 2017".
57. Respectiv, nu sunt pertinente argumentele părţii reclamante şi nu se atestă încălcarea prevederilor ce ţin de opinia consultativă a comitetului sindical. Totodată, atrage atenţia că, din componenţa comisiei de bioetică şi disciplină face parte şi dna Munteanu Olesea, preşedinte al Comitetului Sindical, care, alături de ceilalţi membri ai comisiei, a semnat pentru aplicarea în privinţa lui Munteanu Valeriu a sancţiunii disciplinare sub formă de concediere în baza art. 86 alin. (1) lit. g) Codul Muncii, cu înaintarea propunerii respective direct către angajator.
58. La fel, nu poate fi de acord cu opinia expusă de reclamant precum că în conţinutul ordinului nr. 353-p din 17.07.2024 „se indică doar la anumite pretinse încălcări pe marginea unor

pretinse nerespectări de către salariatul Valeriu Munteanu a prevederilor Codului, atunci în conformitate cu prevederile pct. 113, pentru pretinsa nerespectare a prevederilor Codului deontologic, angajatorul nu a fost în drept de a dispune aplicarea sancţiunii disciplinare prin concedierea salariatului".

59. De fapt, afirmaţia de mai sus a reclamantului nu reprezintă altceva, decât o încercare de a duce în eroare instanţa de judecată, iar faptul respectiv se confirmă simplu prin înscrisurile anexate la dosar. Astfel, conform conţinutului ordinului nr. 353-p din 17.07.2024 se deduce clar că salariatul a fost sancţionat nu doar în legătură cu nerespectarea Codului deontologic, dar şi a altor prevederi normative expuse supra.
60. Tot aici este necesar de accentuat că reclamantul a fost concediat anume în temeiul art. 86 alin. (1) lit. g) Codul Muncii, adică pentru încălcarea repetată a disciplinii de muncă. Or, anterior el deja a mai fost sancţionat conform ordinului de sancţionare disciplinară nr. 160-p din 03.04.2024. Respectiv, odată ce Munteanu Valeriu a fost concediat pentru mai multe încălcări, rezultă ca pct. 113 din Codul deontologic al lucrătorului medical nu poate fi invocat în acest context.
61. Mai mult, comisia care la data de 17.07.2024 a precăutat aspecte legate de răspunderea disciplinară a reclamantului Munteanu Valeriu, este comisie pentru etică şi disciplină, respectiv această comisie are dreptul să supună examinării nu doar aspecte legate strict de nerespectarea Codului deontologic, dar şi aspecte legate, la general, de disciplina salariaţilor în condiţiile dictate de Codul Muncii.
62. Reieşind din cele expuse supra, bazându-se pe plinitudinea argumentelor prezentate supra, consideră că acţiunea lui Munteanu Valeriu urmează a fi respinsă în totalitate ca fiind neîntemeiată.
63. Reprezentantul pârâtului Instituţia Medico-Sanitară Publică Spitalul Raional Străşeni, Anastasia Filimon, în şedinţa de judecată a susţinut cele invocate în referinţă.

LEGISLAŢIA RELEVANTĂ

64. Art. 5 alin. (1) din Cod de procedură civilă prevede următoarele:
    „Orice persoană interesată este în drept să se adreseze în instanţă judecătorească, în modul stabilit de lege, pentru a-şi apăra drepturile încălcate sau contestate, libertăţile şi interesele legitime."
65. Art. 82 din Cod de procedură civilă prevede următoarele:
    „Cheltuielile de judecată se compun din taxa de stat, taxa de timbru şi cheltuielile de judecare a cauzei."
66. Art. 83 Cod de procedură civilă prevede următoarele:
    „Taxa de stat este o sumă de bani care se percepe, în temeiul legii, de către instanţa judecătorească în beneficiul statului de la persoanele în ale căror interese se exercită actele procedurale de judecare a cauzei civile sau cărora li se eliberează copii de pe documente din dosar. În acţiunile patrimoniale, taxa de stat se determină în funcţie de caracterul şi valoarea acţiunii, iar în acţiunile nepatrimoniale şi în alte cazuri prevăzute de lege, în proporţii fixe, conform Legii taxei de stat nr.213/2023. Se impune cu taxă de stat fiecare cerere de chemare în judecată, cererea reconvenţională, cererea de intervenţie principală, cererea vizând cauzele cu procedură specială, cererea de eliberare a ordonanţei judecătoreşti, cererea de declarare a insolvabilităţii, cererea de eliberare a titlului executoriu privind executarea hotărârilor arbitrale, cererea de apel, cererea de recurs, cererea de eliberare a copiilor

(duplicatelor) de pe actele judecătoreşti, precum şi alte cereri prevăzute la pct.1 din anexa nr.1 la Legea taxei de stat nr.213/2023."

67. Art. 84 alin. (1)-(3) Cod de procedură civilă prevede următoarele:
„Taxa de timbru este o sumă de bani care se percepe, o singură dată, pentru intentarea unui proces judiciar civil sau de contencios administrativ atât în primă instanţă, cât şi în căile de atac, în temeiul legii. Taxa de timbru se achită în contul instanţelor de judecată şi se gestionează în conformitate cu art.43 din Legea finanţelor publice şi responsabilităţii bugetar-fiscale nr.181/2014. Cuantumul taxei de timbru este determinat în mărime fixă conform Legii taxei de stat nr.213/2023."

68. Art. 90 din Cod de procedură civilă prevede următoarele:
Din cheltuielile de judecare a cauzei fac parte:
a) sumele plătite martorilor, interpreţilor, experţilor şi specialiştilor;
b) cheltuielile de efectuare a cercetărilor la faţa locului;
c) cheltuielile de înştiinţare şi chemare a părţilor în judecată;
d) cheltuielile de transport şi de cazare suportate de părţi şi de alţi participanţi la proces în legătură cu prezentarea lor în instanţă;
e) cheltuielile suportate de cetăţenii străini şi de apatrizi în legătură cu plata interpretului dacă tratatele internaţionale la care Republica Moldova este parte nu prevăd altfel;
f) cheltuielile de căutare a pîrîtului;
g) cheltuielile de efectuare a expertizei;
h) cheltuielile de executare a actelor judiciare;
i) cheltuielile de asistenţă juridică;
j) cheltuielile de declarare a insolvabilităţii;
k) compensaţiile pentru timpul de muncă pierdut;
l) alte cheltuieli necesare, suportate de instanţă şi de participanţii la proces.

24. Art. 94 alin. (1) din Cod de procedură civilă prevede următoarele:
„Instanţa judecătorească obligă partea care a pierdut procesul să plătească, la cererea părţii care a avut câştig 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 pârâtului – proporţional părţii respinse din pretenţiile reclamantului".

69. Art. 96 alin. (1-1[1]) din Cod de procedură civilă prevede următoarele:
"Instanţa judecătorească obligă partea care a pierdut procesul să compenseze părţii care a avut cîştig de cauză cheltuielile ei de asistenţă juridică, în măsura în care acestea au fost reale, necesare şi rezonabile.
(1[1]) Cheltuielile menţionate la alin.(1) se compensează părţii care a avut cîştig de cauză dacă aceasta a fost reprezentată în judecată de un avocat.

70. Art. 118 alin.(1) şi (3) din Cod de procedură civilă prevede următoarele: „Fiecare parte trebuie să dovedească circumstanţele pe care le invocă drept temei al pretenţiilor şi obiecţiilor sale dacă legea nu dispune altfel.
Circumstanţele care au importanţă pentru soluţionarea justă a cauzei sînt determinate definitiv de instanţa judecătorească pornind de la pretenţiile şi obiecţiile părţilor şi ale altor participanţi la proces, precum şi de la normele de drept material şi procedural ce urmează a fi aplicate".

71. Art. 121 din Cod de procedură civilă prevede următoarele:

„Instanţa judecătorească reţine spre examinare şi cercetare numai probele pertinente care confirmă, combat ori pun la îndoială concluziile referitoare la existenţa sau inexistenţa de circumstanţe, importante pentru soluţionarea justă a cazului”.

72. Art. 130 alin.(1) din Cod de procedură civilă prevede următoarele:
„Instanţa judecătorească apreciază probele după intima ei convingere, bazată pe cercetarea multe aspectual, completă, nepărtinitoare şi nemijlocită a tuturor probelor din dosar în ansamblul şi interconexiunea lor, călăuzindu-se de lege”.
73. Art. 239 din Cod de procedură civilă prevede următoarele:
„Hotărârea judecătorească trebuie să fie legală şi întemeiată. Instanţa îşi întemeiază hotărârea numai pe circumstanţele constatate nemijlocit de instanţă şi pe probele cercetate în şedinţă de judecată”.
74. Art. 240 alin.(1) din Cod de procedură civilă prevede următoarele:
„La deliberarea hotărârii, instanţa judecătorească apreciază probele, determină circumstanţele care au importanţă pentru soluţionarea cauzelor, care au fost sau nu stabilite, caracterul raportului juridic dintre părţi, legea aplicabilă soluţionării cauzei şi admisibilitatea acţiunii”.
75. Art. 5 lit. m) şi n) din Codul Muncii prevede următoarele:
„Principiile de bază ale reglementării raporturilor de muncă şi a altor raporturi legate nemijlocit de acestea, principii ce reies din normele dreptului internaţional şi din cele ale Constituţiei Republicii Moldova, sînt următoarele: m) asigurarea dreptului fiecărui salariat la apărarea drepturilor şi libertăţilor sale de muncă, inclusiv prin sesizarea organelor de supraveghere şi control, a organelor de jurisdicţie a muncii; n) asigurarea dreptului la soluţionarea litigiilor individuale de muncă şi a conflictelor colective de muncă, precum şi a dreptului la grevă, în modul stabilit de prezentul cod şi de alte acte normative.”
76. Art. 9 alin.(1) lit. l), m) şi n) din Codul Muncii prevede următoarele:
„Salariatul are dreptul: l) la apărare, prin metode neinterzise de lege, a drepturilor sale de muncă, a libertăţilor şi intereselor sale legitime; m) la soluţionarea litigiilor individuale de muncă şi a conflictelor colective de muncă, inclusiv dreptul la grevă, în modul stabilit de prezentul cod şi de alte acte normative; n) la repararea prejudiciului material şi a celui moral cauzat în legătură cu îndeplinirea obligaţiilor de muncă, în modul stabilit de prezentul cod şi de alte acte normative.”
77. Art. 45 din Codul Muncii prevede următoarele:
„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, dacă este elaborat şi aprobat de angajator, 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.”
78. Art. 81 din Codul Muncii prevede următoarele:
„(1) Contractul individual de muncă poate înceta: a) în circumstanţe ce nu depind de voinţa părţilor (art.82, 305 şi 310); a^1) prin acordul scris al părţilor (art. 82^1); b) la iniţiativa uneia dintre părţi (art.85 şi 86). (2) În toate cazurile menţionate la alin.(1), ziua încetării contractului individual de muncă se consideră ultima zi de muncă. (3) 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."

79. Art.82 lit. f) Codul Muncii prevede următoarele:
„Contractul individual de muncă încetează în circumstanţe ce nu depind de voinţa părţilor în caz de: expirare a termenului contractului individual de muncă pe durată determinată – de la data prevăzută în contract, cu excepţia cazului cînd raporturile de muncă continuă de fapt şi nici una dintre părţi nu a cerut încetarea lor, precum şi a cazului prevăzut la art.83 alin.(3)."
80. Art. 83 Codul Muncii prevede următoarele:
„Contractul individual de muncă pe durată determinată încheiat pentru perioada îndeplinirii obligaţiilor de muncă ale salariatului al cărui contract individual de muncă este suspendat sau care se află în concediul respectiv (art.55 lit.a)) încetează în ziua reîntoarcerii acestui salariat la lucru. (4) Dacă, la expirarea termenului contractului individual de muncă pe durată determinată, nici una dintre părţi nu a cerut încetarea lui şi raporturile de muncă continuă de fapt, contractul se consideră prelungit pe durată nedeterminată. (5) Contractul individual de muncă pe durată determinată poate înceta înainte de termen în cazurile prevăzute la art.82, 821 , 85 şi 86."
81. Art. 86 alin. (1) lit. g) din Codul Muncii prevede următoarele:
„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."
82. Art. 87 Codul Muncii prevede următoarele:
„(1) La concedierea salariaţilor membri de sindicat, angajatorul solicită în prealabil opinia consultativă a organului sindical din unitate, prin notificarea organului respectiv. (2) La concedierea persoanelor alese în organele sindicale şi neeliberate de la locul de muncă de bază, angajatorul solicită în prealabil opinia consultativă a organului sindical ai cărui membri sunt persoanele respective, printr-o notificare în care îşi argumentează intenţia. (3) La concedierea conducătorilor organizaţiei sindicale primare (organizatorilor sindicali) neeliberaţi de la locul de muncă de bază, angajatorul solicită în prealabil opinia consultativă a organului sindical ierarhic superior, printr-o notificare în care îşi argumentează intenţia.(4) Organele sindicale indicate la alin. (1)–(3) îşi prezintă opinia în termen de 10 zile lucrătoare de la data recepţionării notificării."
83. Art. 89 Codul Muncii prevede următoarele:
„(1) Salariatul transferat nelegitim la o altă muncă sau eliberat nelegitim din serviciu poate fi restabilit la locul de muncă prin negocieri directe cu angajatorul, iar în caz de litigiu - prin hotărîre a instanţei de judecată. (2) La examinarea litigiului individual de muncă de către instanţa de judecată, angajatorul este obligat să dovedească legalitatea şi să indice temeiurile transferării sau eliberării din serviciu a salariatului. În cazul contestării de către salariatul membru de sindicat a ordinului de concediere, instanţa de judecată va solicita opinia consultativă a organului (organizatorului) sindical privind concedierea salariatului respectiv. (3) Imediat după pronunţarea hotărîrii instanţei de judecată privind restabilirea salariatului la locul de muncă, angajatorul este obligat să emită un ordin de restabilire, pe care îl aduce

la cunoştinţa salariatului, sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepţionării/înştiinţării, în termen de 3 zile lucrătoare de la data emiterii."

84. Art. 90 alin. (3) Codul Muncii prevede următoarele:
„Mărimea reparării prejudiciului moral se determină de către instanţa de judecată, ţinîndu-se cont de aprecierea dată acţiunilor angajatorului, dar nu poate fi mai mică decît un salariu mediu lunar al salariatului."
85. Art. 201 Codul Muncii prevede următoarele:
„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."
86. Art. 206 Codul Muncii prevede următoarele:
„(1) 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). (2) Legislaţia în vigoare poate prevedea pentru unele categorii de salariaţi şi alte sancţiuni disciplinare. (3) Se interzice aplicarea amenzilor şi altor sancţiuni pecuniare pentru încălcarea disciplinei de muncă. (4) Pentru aceeaşi abatere disciplinară nu se poate aplica decît o singură sancţiune. (5) La aplicarea sancţiunii disciplinare, angajatorul trebuie să ţină cont de gravitatea abaterii disciplinare comise şi de alte circumstanţe obiective."
87. Art. 208 Codul Muncii prevede următoarele:
„ (1) 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. (2) În funcţie de gravitatea faptei comise de salariat, angajatorul este în drept să organizeze şi o anchetă de serviciu, a cărei durată nu poate depăşi o lună. În cadrul anchetei, salariatul are dreptul să-şi explice atitudinea şi să prezinte persoanei abilitate cu efectuarea anchetei toate probele şi justificările pe care le consideră necesare."
88. Art. 209 Codul Muncii prevede următoarele:
„ (1) 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. (2) 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."
89. Art. 210 Codul Muncii prevede următoarele:
„ (1) 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. (2) 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. (3) Ordinul (dispoziţia, decizia, hotărîrea) de sancţionare poate fi contestat de salariat în instanţa de judecată în condiţiile art.355."

90. Art. 329 Codul Muncii prevede următoarele:
„(1) 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. (2) 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."
91. Art. 330 lit. b) Codul Muncii prevede următoarele:
„(1) Angajatorul este obligat să compenseze persoanei salariul pe care aceasta nu l-a primit, în toate cazurile privării ilegale de posibilitatea de a munci. Această obligaţie survine, în particular, în caz de: eliberare ilegală din serviciu sau transfer ilegal la o altă muncă în condiţiile art.90 alin.(2) lit.a)."
92. Art. 348 Codul Muncii prevede următoarele:
„Jurisdicţia muncii are drept obiect soluţionarea litigiilor individuale de muncă şi conflictelor colective de muncă privind purtarea negocierilor colective, încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea contractelor colective şi individuale de muncă, a convenţiilor colective prevăzute de prezentul cod, precum şi soluţionarea conflictelor colective privind interesele economice, sociale, profesionale şi culturale ale salariaţilor, apărute la diferite niveluri între partenerii sociali."
93. Art. 354 Codul Muncii prevede următoarele:
„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."
94. Art. 355 Codul Muncii prevede următoarele:
„(1) Cererea privind soluţionarea litigiului individual de muncă se depune în instanţa de judecată: a) în termen de 3 luni de la data cînd salariatul a aflat sau trebuia să afle despre încălcarea dreptului său; b) în termen de 3 ani de la data apariţiei dreptului respectiv al salariatului, în situaţia în care obiectul litigiului constă în plata unor drepturi salariale sau de altă natură, ce i se cuvin salariatului. (2) Cererile depuse cu omiterea, din motive întemeiate, a termenelor prevăzute la alin.(1) pot fi repuse în termen de instanţa de judecată. (3) Instanţa de judecată va convoca părţile litigiului în timp de 10 zile lucrătoare de la data înregistrării cererii. (4) Instanţa de judecată va examina cererea de soluţionare a litigiului individual de

muncă în termen de cel mult 30 de zile lucrătoare de la data înregistrării acesteia şi va emite o hotărîre cu drept de atac conform Codului de procedură civilă. (5) Instanţa de judecată va remite hotărîrea sa părţilor în termen de 3 zile lucrătoare de la data emiterii."

95. Art. 2036 alin. (1) şi alin. (2) Cod civil prevede următoarele:
„În cazul în care persoanei i s-a cauzat un prejudiciu moral (suferinţe psihice sau fizice) prin fapte ce atentează la drepturile ei personale nepatrimoniale, precum şi în alte cazuri prevăzute de legislaţie, instanţa de judecată are dreptul să oblige persoana responsabilă la reparaţia prejudiciului prin plata de despăgubiri. Prejudiciul moral se repară indiferent de existenţa şi întinderea prejudiciului patrimonial".
96. Articolul 14 alin. (3) din Legea ocrotirii sănătăţii nr. 411-XIII din 28.03.1995 prevede următoarele:
"Lucrătorii medico-sanitari şi farmaceutici poartă răspundere pentru incompetenţă profesională şi încălcare a obligaţiunilor profesionale, conform legislaţiei în vigoare".
97. Pct.6-7 al Codului deontologic al lucrătorului medical şi al farmacistului aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 192 din 24.03.2017 prevede următoarele:
Lucrătorul medical şi farmacistul trebuie să fie model de comportament etico-profesional.
7. În exercitarea profesiei, lucrătorul medical şi farmacistul se ghidează de următoarele principii:
1) profesionalism:
a) lucrătorul medical şi farmacistul au obligaţia să-şi îndeplinească atribuţiile de serviciu cu responsabilitate, competenţă, eficienţă, promptitudine şi corectitudine;
b) lucrătorul medical şi farmacistul, în exercitarea profesiei, acordă prioritate intereselor pacientului, care primează asupra oricăror alte interese;
c) lucrătorul medical şi farmacistul trebuie să dea dovadă de maximă vigilenţă în acordarea serviciilor medicale şi în evitarea complicaţiilor previzibile la pacientul aflat în îngrijirea lor;
d) este interzisă practicarea de către lucrătorul medical sau farmacist la unele activităţi care dezonorează profesia medicală. Lucrătorii medicali şi farmaciştii se vor abţine, inclusiv în afara practicii profesionale, de la acte de natură să compromită imaginea lucrătorului medical;
2) independenţă profesională – lucrătorul medical şi farmacistul se bucură de independenţă profesională, libertatea prescripţiilor şi actelor medicale pe care le consideră necesare, în limitele standardelor aprobate şi cu interzicerea raţionamentului de rentabilitate economică sau de ordin administrativ;
3) onestitate:
a) lucrătorul medical şi farmacistul au obligaţia să exercite actele medicale conform competenţei profesionale dobîndite cu corectitudine;
b) în exercitarea profesiei, lucrătorul medical şi farmacistul trebuie să manifeste stimă faţă de alte persoane, acţionînd şi discutînd sincer şi corect orice chestiune;
4) integritate:
a) lucrătorul medical şi farmacistul au obligaţia de a susţine sănătatea fizică şi mintală a omului, de a promova un mod sănătos de viaţă, de a preveni îmbolnăvirile şi de a uşura suferinţele, respectînd dreptul la viaţă şi demnitate al fiinţei umane, fără discriminări de vîrstă, sex, rasă, etnie, religie, naţionalitate, condiţie socială, ideologie, politică sau din orice alt motiv, atît pe timp de pace, cît şi pe timp de război;
b) lucrătorul medical şi farmacistul au obligaţia de formare şi menţinere a unor relaţii profesionale în raporturile cu alţi lucrători medicali şi farmacişti;

5) respect şi acceptare:
a) în exercitarea profesiei, lucrătorul medical şi farmacistul trebuie să fie toleranţi, atenţi şi înţelegători cu alte persoane, cu părerile şi valorile acestora;
b) relaţia lucrătorului medical şi a farmacistului cu pacientul şi reprezentantul legal al acestuia trebuie să fie bazată pe respect mutual, încredere, confidenţialitate şi toleranţă;
c) respectul faţă de fiinţa umană nu încetează nici după moartea acesteia;
6) responsabilitate, bunăvoinţă şi solicitudine:
a) în exercitarea profesiei, lucrătorul medical şi farmacistul îşi asumă deplina responsabilitate în legătură cu deciziile luate;
b) lucrătorul medical şi farmacistul, în exercitarea profesiei, au obligaţia de a oferi prioritate calităţii actului medical, stării de bine şi îngrijirii la cel mai înalt nivel a pacientului;
c) lucrătorul medical şi farmacistul sînt obligaţi să participe la activităţi de formare continuă;
d) lucrătorul medical şi farmacistul sînt în drept să colaboreze şi să coopereze cu colegii în interesul stării de bine a pacientului;
7) încredere – calificarea profesională şi nivelul moral al lucrătorului medical şi farmacistului trebuie să inspire încredere pacienţilor;
8) confidenţialitate – lucrătorul medical şi farmacistul sînt obligaţi să păstreze confidenţialitatea informaţiilor referitoare la pacienţi, obţinute în cadrul activităţii sale profesionale;
9) loialitate:
a) lucrătorul medical şi farmacistul acţionează cu bună-credinţă în instituţia în care îşi desfăşoară activitatea, precum şi în relaţia cu pacientul;
b) lucrătorul medical şi farmacistul au obligaţia să se abţină de la orice act sau faptă care poate prejudicia imaginea, prestigiul sau interesele legale ale instituţiei în care activează sau ale pacientului.

98. Pct.66-38 al Codului deontologic al lucrătorului medical şi al farmacistului aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 192 din 24.03.2017 prevede următoarele:
”Lucrătorul medical şi farmacistul trebuie să ofere pacientului, la cererea acestuia, informaţii depline şi inteligibile despre starea sănătăţii sale, despre etapele tratamentului, riscurile şi rezultatele scontate.
37. În cazul în care sînt întocmite documente medicale, persoana la care se referă documentul emis trebuie informată cu privire la conţinutul acestuia.
38. Maniera de prezentare a informaţiei trebuie să inspire optimism, speranţă şi încredere, fără a omite importanţa factorului psihic”.

99. Pct.80-82 al Codului deontologic al lucrătorului medical şi al farmacistului aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 192 din 24.03.2017 prevede următoarele:
”Lucrătorul medical şi farmacistul vor avea un comportament bazat pe respect, corectitudine şi amabilitate în relaţiile cu toţi colegii.
81. Blamarea şi defăimarea colegilor în prezenţa pacienţilor, a personalului sanitar sau al altor persoane, precum şi orice expresie sau act capabil să compromită încrederea în medicul curant şi autoritatea acestuia constituie o încălcare a regulilor etice şi deontologice.
82. Lucrătorul medical şi farmacistul vor cere părerea unui coleg sau vor recomanda pacientului consultarea altor colegi în cazul în care consideră că propriile abilităţi şi cunoştinţe sînt insuficiente”.

100. Pct.95 al Codului deontologic al lucrătorului medical şi al farmacistului aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 192 din 24.03.2017 prevede următoarele:

”Comitetele de etică (bioetică) sînt structuri în cadrul instituţiilor medicale şi farmaceutice, constituite în scopul prevenirii şi soluţionării problemelor complicate de ordin moral, apărute în activitatea ştiinţifică biomedicală contemporană şi în practica clinică”.

101. Pct.95 al Codului deontologic al lucrătorului medical şi al farmacistului aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 192 din 24.03.2017 prevede următoarele:

102. Pct.112-113 al Codului deontologic al lucrătorului medical şi al farmacistului aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 192 din 24.03.2017 prevede următoarele:

”Lucrătorii medicali şi farmaciştii care încalcă jurămîntul medicului, prezentul Cod, precum şi prevederile altor acte normative răspund disciplinar.

113 În funcţie de gradul de încălcare a normelor, pot fi aplicate următoarele sancţiuni:

1) avertismentul;

2) mustrarea;

3) mustrarea aspră.”

MOTIVAREA INSTANȚEI

103. Audiind explicaţiile părţilor, studiind materialele dosarului instanţa de judecată ajunge la concluzia de a admite parţial cererea reclamantului Munteanu Valeriu, din următoarele considerente.

104. În şedinţa de judecată s-a constatat cu certitudine că, la data de 29.12.1999 Munteanu Valeriu a fost angajat în cadrul Instituţiei Medico-Sanitare Publice, Spitalul Raional Străşeni în funcţie de chirurg începând cu 02.01.200, fapt confirmat prin ordinul de angajare nr. 198-c. (f.d.20)

105. În continuare, la 03 ianuarie 2005 IMSP Spitalul Raional Străşeni în calitate de angajator, reprezentat de către medicul-şef Alexandru Tuchilă, şi Munteanu Valeriu în calitate de salariat, a fost încheiat contractul individual de muncă nr. 190 din 03 ianuarie 2005 (f.d. 21-25), în temeiul căruia Munteanu Valeriu a fost angajat în calitate de medic-chirurg în secţia chirurgie a IMSP SR Străşeni pentru perioadă nedeterminată.

106. Conform Acordului adiţional Nr. 666/13-2 din 08 iulie 2013 salariatul Munteanu Valeriu a fost transferat în funcţia de şef secţie chirurgie. (f.d.26)

107. Conform Ordinului nr. 17-p din 09.01.2023 cu privire la exercitarea muncii în gărzi, d-l Munteanu Valeriu, şef-secţie chirurgie, pe lângă funcţia de bază şi în afara orelor de program a fost angajat în funcţia de medic chirurg, secţia internare primiri urgenţe pe 0,5 unităţi, în gărzi, conform graficului, de la data de 01.01.2023 până la data de 31.12.2023. (f.d.28)

108. Conform Ordinului nr. 16-p din 04.01.2024 cu privire la exercitarea muncii în gărzi, d-l Munteanu Valeriu, şef secţie chirurgie, pe lângă funcţia de bază şi în afara orelor de program a fost angajat în funcţia de medic chirurg, secţia internare primiri urgenţe pe 0,75 unităţi în gărzi, conform graficului, de la data de 01.01.2024 până la data de 31.12.2024. (f.d.29)

109. Conform Ordinului nr. 160-p din 03.04.2024 cu privire la aplicarea sancţiunii disciplinare în raport cu salariatul Munteanu Valeriu s-a dispus aplicarea sancţiunii disciplinare mustrare aspră. (f.d.33)

110. La data de 17.07.2024 de către Instituţia Medico-Sanitară Publică, Spitalul Raional Străşeni, în persoana directorului interimar d-1 Ion Mihăilă în raport cu salariatul Munteanu Valeriu a fost emis Ordinul nr. 353-p cu privire la concediere. (f.d.18-19)

Pretenţia privind anularea ordinului nr. 353-p din 17.07.2024 „Cu privire la concediere”

111. Din conţinutul ordinului nr. 160-p din 03.04.2024, „Cu privire la aplicarea sancţiunii disciplinare” instanţa reţine că, reclamantului Munteanu Valeriu, i-a fost aplicată sancţiune disciplinară – mustrare aspră, urmare a examinării situaţiei din data de 31.03.2024 referitor la pacientul Postica şi a explicaţiei scrise a dlui Cara Valeriu, medic chirurg, secţia internare; examinând plângerea dnei Dodon Nicoleta şi a explicaţiei scrise a dlui Zosim Andrei, medic-obstetrician - ginecolog, secţia AMSA; examinând petiţia dlui Sîrbu Mihail şi a explicaţiilor scrise de domnii Munteanu Valeriu, medic chirurg, şef-secţia chirurgie generală şi Avram Anatol, medic ortoped-traumatolog.
112. Prin solicitările din 31 mai 2024, 12 iunie 2024, 15 iulie 2024 şi 09 iulie 2024 din partea conducerii Instituţiei Medico-Sanitare Publice, Spitalul Raional Străşeni a solicitat de la Munteanu Valeriu explicaţii în scris referitor la plângerile depuse de Vinogradova M., Valean Zinaida, Cociorva Gheorghe, Tofan Nicolae, Cheptene Melisa şi Arsenii Vasilii, iar prin explicaţiile scrise Munteanu Valeriu a explicat situaţia de fapt. (f.d.41-53)
113. Prin ordinul nr. 353-p din 17.07.2024 „Cu privire la concediere”, emis de directorul interimar al IMSP Spitalul Raional Străşeni, Ion Mihăilă, s-a dispus: 1) Domnului Munteanu Valeriu, medic chirurg, şef secţie chirurgie generală, a aplica sancţiune disciplinară sub formă de concediere, în baza art. 86 alin. (1) lit. g) Codul Muncii (încălcarea repetată, pe parcursul unui an a obligaţiunilor de muncă, dacă anterior salariatul a fost sancţionat disciplinar), din data de 17.07.2024. 2). Contabilitatea va compensa 56 zile de concediu nefolosit pentru perioada 02.01.2023 - 17.07.2024.
114. În speţă instanţa reţine că temeiul de fapt a concedierii reclamantului a fost invocat, încălcarea în repetate rânduri a obligaţiilor de muncă.
115. Cât priveşte temeiul de concediere prevăzut la art. 86 alin. (1) lit. g) Codul muncii, instanţa, conclude că acest punct admite concedierea salariatului numai în cazul încălcării repetate, pe parcursul unui an, a obligaţiilor de muncă. Trebuie să se înţeleagă că sancţiunea disciplinară aplicată anterior la data încălcării repetate nu a fost revocată, sancţiunea disciplinară a fost aplicată de organul abilitat cu respectarea modului de aplicare etc. (art. 211 Codul muncii). Astfel, la concedierea salariatului din motivul încălcării repetate a obligaţiilor de muncă, instanţa va verifica dacă la aplicarea repetată a sancţiunii disciplinare angajatorul a ţinut cont de gravitatea abaterii disciplinare comise şi de alte circumstanţe obiective, dacă a fost respectat termenul de aplicare a sancţiunii disciplinare, adică respectarea dispoziţiilor art. 206-211 din Codul muncii.
116. În conţinutul Ordinului Nr. 353-p din 17 iulie 2024 nu sunt indicate temeiurile de fapt ale aplicării sancţiunii disciplinare cu concedierea.
117. Or, abaterea disciplinară este o faptă în legătură cu munca şi care constă într-o acţiune sau inacţiune săvârşită cu vinovăţie de către salariat, prin care acesta a încălcat normele legale, regulamentul intern, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil, ordinele şi dispoziţiile legale.
118. În acest context, instanţa remarcă că ordinul de sancţionare are un conţinut incert. Astfel, în conţinutul ordinul nr. 353-p din 17.07.2024 „Cu privire la concediere” nu se indicată

acţiunea sau inacţiunea care ar fi fost comisă de către Munteanu Valeriu, timpul comiteri acesteia şi probele în confirmarea vinovăţiei sau neglijenţii acestuia şi respectiv care acţiuni ar fi dus la încălcarea normelor morale indicate în Codul deontologic al lucrătorului medical şi al farmacistului aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 192 din 24.03.2017.

119. Prevederile normative indicate de către partea pârâtă IMSP Spitalul Raional Străşeni care au stat la baza aplicării sancţiunii disciplinare sunt generale şi formale, iar aplicarea sancţiunii disciplinare cu concedierea în privinţa reclamantului, este una lipsită de careva suport probatoriu, nefiind argumentată necesitatea aplicării anume a acestei sancţiuni disciplinare.

120. Din conţinutul prevederilor în fapt şi în drept a Ordinului nr. 353-p din 17.07.2024 se pretinde comiterea de către salariatul Valeriu Munteanu a unor pretinse abateri disciplinare pe marginea pretinselor încălcări ale Codului deontologic al lucrătorului medical şi al farmacistului aprobat prin HG nr. 192 din 24.03.2017.

121. În acest sens, instanţa de judecată menţionează că potrivit pct. 95 a Codului deontologic al lucrătorului medical şi al farmacistului aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 192 din 24.03.2017, Comitetele de etică (bioetică) sînt structuri în cadrul instituţiilor medicale şi farmaceutice, constituite în scopul prevenirii şi soluţionării problemelor complicate de ordin moral, apărute în activitatea ştiinţifică biomedicală contemporană şi în practica clinică.

122. Instanţa remarcă că Comitetele de etică (bioetică) nu sunt structuri care să fie în drept de a se expune asupra corectitudinii/necorectitudinii tacticii şi metodicii de intervenţie medicală.

123. Astfel, avându-se în vedere faptul că în conţinutul Ordinului nr. 353-p din 17.07.2024 se indică doar la anumite pretinse încălcări pe marginea unor pretinse nerespectări de către salariatul Valeriu Munteanu a prevederilor Codului, atunci în conformitate cu prevederile pct. 113, pentru pretinsa nerespectare a prevederilor Codului deontologic, angajatorul nu a fost în drept de a dispune aplicarea sancţiunii disciplinare prin concedierea salariatului.

124. În speţă instanţa a constatat că sancţiunea disciplinară aplicată conform ordinului 40 din 11 mai 2018, a fost aplicată cu încălcarea legislaţiei, circumstanţă în care instanţa ajunge la concluzia că nu sunt întrunite cerinţele art. 86 alin. (1) lit. g) Codul muncii, şi anume încălcarea repetată, pe parcursul unui an, a obligaţiilor de muncă.

Pretenţia de restabilire în funcţia de medic chirurg, şef secţie chirurgie generală şi medic chirurg

125. Cu privire la pretenţia înaintată de către reclamant referitoare la restabilirea lui Munteanu Valeriu în funcţia deţinută anterior în cadrul IMSP Spitalul Raional Străşeni, de medic chirurg, şef secţiei chirurgie generală şi medic chirurg, secţia internare primirii urgenţe, pe 0,75 unităţi în gărzi, din cadrul Instituţiei Medico-Sanitară Publică Spitalul raional Străşeni, reieşind din prevederile art. 89 alin. (1)-(2) Codul muncii, precitate anterior, ţinând cont de faptul că a fost constatată desfacerea ilegală a contractului individual de muncă încheiat cu Munteanu Valeriu, instanţa de judecată ajunge la concluzia că, acţiunea în această parte este întemeiată şi urmează a fi admisă.

Pretenţia de încasare a salariului pentru absenţa forţată de la muncă

126. Conform ordinul de concediere nr. 353-p din 17.07.2024, având în vedere declaraţiile părţilor, data de 17 iulie 2024 a fost ultima zi de muncă a salariatului Munteanu Valeriu,

fiind efectuate toate achitările în legătură cu munca prestată şi încetarea contractului de muncă, până la data respectivă.

127. În temeiul adeverinţei eliberate de IMSP SR Străşeni cu privind retribuţia şi alte venituri calculate, salariatului în perioada august 2023 – iulie 2024 (f.d. 57), se constată că în perioada de referinţă salariatul Munteanu Valeriu a beneficiat de un venit în sumă totală de 531011,31 lei.

128. Astfel, având în vedere faptul că, din momentul emiterii ordinului nr. 353-p şi desfacerii contractului individual de muncă, la 17 iulie 2024 şi până la judecarea cauzei în fond, Munteanu Valeriu a fost privat ilegal de dreptul de a munci, respectiv de plata salariului pentru absenţa forţată de la muncă începând cu 17 iulie 2024, în conformitate cu art. 90 alin. (1) şi alin. (2) lit. a) Codul muncii, raportat la pretenţiile înaintate de către reclamant şi salariul mediu lunar net calculat, instanţa de judecată ajunge la concluzia că este legală şi întemeiată încasarea de la pârâtul IMSP SR Străşeni în beneficiul lui Munteanu Valeriu, eliberat nelegitim din funcţie, a salariului net pentru absenţa forţată de la muncă, pentru perioada cuprinsă între 17 iulie 2024 şi până la restabilirea efectivă a lui Munteanu Valeriu în funcţia de medic chirurg, şef secţiei chirurgie generală şi medic chirurg, secţia internare primirii urgenţe, pe 0,75 unităţi în gărzi, cu calcularea salariului pentru perioada absenţei forţate de la muncă urmând a fi efectuate de către angajator conform legislaţiei în vigoare, despăgubire, care să nu depăşească 12 salarii medii ale lui Munteanu Valeriu, în funcţia de medic chirurg, şef secţiei chirurgie generală şi medic chirurg, secţia internare primirii urgenţe, pe 0,75 unităţi în gărzi, din cadrul Instituţiei Medico-Sanitară Publică Spitalul raional Străşeni.

129. În contextul dat, instanţa de judecată reţine incidenţa prevederilor pct. 7-8, 14 din Hotărârea Guvernului nr. 426 din 26.04.2004 privind aprobarea Modului de calculare a salariului mediu, care reglementează modul şi metoda de calculare a salariului mediu la plata despăgubirii pentru perioada de absenţă forţată de la muncă a salariatului transferat sau eliberat nelegitim din serviciu, aplicată de instanţă la calcularea cuantumului salariului pentru absenţa forţată de la muncă a salariatului Munteanu Valeriu.

Repararea prejudiciului moral

130. În context instanţa de judecată relevă faptul că, prevederile art. 90 şi art. 239 Codul muncii, au caracter de norme speciale, în raport cu prevederile generale de la art. 1998 alin. (1)-(2), art. 2036, art. 2037 Cod civil.

131. Cu referire la prevederile enunţate, reclamantului cu certitudine i-a fost cauzat un anumit nivel de stres şi frustrare, ca urmare a iniţierii procedurii de concediere, circumstanţă ce justifică dreptul acestuia la repararea prejudiciului moral cauzat. Or, în consecinţă acţiunile pârâtului au fost orientate spre a priva pe reclamant de dreptul şi posibilitatea de a munci.

132. Astfel, reieşind din acţiunile întreprinse de către angajatorul IMSP SR Străşeni care a emis în mod nelegitim ordinul nr. 353-p din 17.07.2024 în privinţa lui Munteanu Valeriu, iar ulterior soluţionării litigiului pe cale extrajudiciară a tratat cu superficialitate circumstanţele de fapt şi argumentele obiective ale reclamantului, reieşind din faptul că privarea ilegală de dreptul de a munci atentează şi încalcă drepturile fundamentale şi constituţionale a persoanei de a munci şi de a înceta raporturile de muncă în condiţiile Legii, instanţa de judecată consideră ca fiind echitabilă încasarea de la IMSP Spitalul Raional Străşeni în beneficiul lui Munteanu Valeriu a prejudiciul moral în mărime de 2 (două) salarii medii

lunare al salariatului, apreciind suma dată ca fiind proporţională, suficientă şi echitabilă, iar în rest pretenţia reclamantului este apreciată ca disproporţionată circumstanţelor de fapt constatate.

Compensarea cheltuielilor de judecată

133. În speţă reclamantul a solicitat compensarea din contul pârâtului a cheltuielilor de judecată suportate, compuse din cheltuielile pentru plata taxei de timbru în sumă de 200 lei şi pentru asistenţă juridică în mărime de în sumă de 22 000 lei.
134. De notat că, la înaintarea acţiunii civile a fost achitată taxa de timbru în cuantum de 200 lei, fapt confirmat prin nota de plată nr. 00902194540578 din 12 august 2024.(f.d.15)
135. Astfel, în corespundere cu prevederile art. 94 Cod de procedură civilă, cheltuielile de judecată pentru taxa de de timpru vor fi dispuse spre încasare în beneficiul lui Munteanu Valeriu de la Instituţia Medico-Sanitară Publică Spitalul raional Străşeni.
136. La acest capitol urmează a remarca că pornind de la practica şi jurisprudenţa dezvoltată de CEDO, cheltuielile de asistenţă juridică trebuie să fie necesare, realmente angajate şi rezonabile ca mărime. Pentru dovada cheltuielilor suportate, prin prisma practicii CEDO, se evidenţiază necesitatea prezentării de către partea care pretinde compensarea cheltuielilor, a următoarelor documente: dovada achitării onorariilor avocaţilor (copii de pe dispoziţiile de plată prin virament sau bonurile de plată); copia de pe facturile de strictă evidenţă, emisă pentru clienţi-persoane juridice şi în alte cazuri stabilite de legislaţie; listă detaliată a actelor/acţiunilor efectuate de avocat şi a timpului aferent acestora (cu tariful şi orarul).
137. Pentru determinarea cuantumului compensaţiei acordate, instanţa de judecată, pentru a face o apreciere corectă, va mai ţine cont de: complexitatea cauzei; noutatea şi dificultatea întrebărilor juridice ridicate de speţă; aportul avocatului la soluţionarea cauzei; timpul şi munca depusă de avocat; aptitudinile speciale necesare pentru a acorda asistenţa (cunoştinţe tehnice speciale, cunoaşterea profundă a unor reglementări de profil, cunoaşterea limbilor străine, a altor procedee de comunicare cu clienţi specifici etc.); faptul în ce măsură munca avocatului în cauza respectivă îi limitează capacitatea de a lucra în alte dosare; rezultatul obţinut; restricţiile de timp impuse de client şi de circumstanţele cauzei; natura şi durata relaţiei dintre avocat şi client; experienţa, reputaţia şi abilitatea avocatului; justificarea şi ponderea mijloacelor de apărare utilizate în cauză; suma despăgubirilor pretinse/obţinute în cauză; alţi factori, la discreţia instanţei de judecată.
138. Totodată, în jurisprudenţa constantă a Curţii Europene a Drepturilor Omului (cauza Costin versus România, hotărârea din 26 mai 2005; cauza Străin şi alţii versus România, hotărârea din 21 iulie 2005; cauza Petre versus România, hotărârea din 27 iulie 2006, etc.) s-a statuat că partea care a câştigat procesul nu va putea obţine rambursarea unor cheltuieli decât în măsura în care se constată realitatea, necesitatea şi caracterul lor rezonabil.
139. Instanţa reţine şi jurisprudenţa CEDO contra Moldovei (cauza Boicenco vs Moldova), unde Curtea a considerat drept motivate costurile şi cheltuielile reclamantului ca fiind necesare, realmente angajabile şi rezonabile ca mărime, reieşind din copia contractului de asistenţă juridică, încheiat între client şi avocat, în care a fost stabilit costul unei ore de lucru a avocatului, copiile chitanţelor bancare, care confirmă plata achitată avocatului şi listele, prin care au fost argumentate numărul orelor petrecute la soluţionarea litigiului.
140. În acest sens este notabil că pentru dovada cheltuielilor suportate, prin prisma practicii CtEDO, se evidenţiază necesitatea prezentării, de către partea care pretinde compensarea

cheltuielilor, a următoarelor documente: a) dovada achitării onorariilor avocaţilor, copii de pe dispoziţiile de plată prin virament sau bonurile de plată; b) copia de pe facturile de strictă evidentă, emisă pentru clienţi-persoane juridice şi în alte cazuri stabilite de legislaţie; c) listă detaliată a actelor/acţiunilor efectuate de avocat şi a timpului aferent acestora (cu tariful şi orarul).

141. Potrivit recomandărilor privind cuantumul onorariilor avocaţilor şi compensarea de către instanţele de judecată a cheltuielilor de asistenţă juridică aprobate prin decizia nr.2 a Consiliului Uniunii Avocaţilor din 30.03.2012, la determinarea cuantumului compensaţiei acordate, instanţa de judecată, pentru a face o apreciere corectă, va mai ţine cont şi de complexitatea cauzei, noutatea şi dificultatea problemelor juridice ridicate de speţă.

142. Totodată, instanţa reţine că aceleaşi recomandări stabilesc un model-tip de raport privind activitatea avocatului în care urmează a fi indicate descrierea activităţii, data efectuării acesteia, timpul cheltuit pentru efectuarea acestor activităţi şi rata (tariful) pentru efectuarea unor astfel de acţiuni. Mai mult ca atât şi CEDO în acest sens cere o dare de seamă cu privire la lucrul efectuat de avocat, în care să fie descrise suficient de detaliat acţiunile întreprinse şi timpul cheltuit pentru acestea. Neprezentarea dării de seamă a dus la respingerea pretenţiei cu privire la costuri şi cheltuieli (cauza Lupăcescu şi alţii c. Moldovei, hotărârea din 21/03/2006, § 40 şi Amihalachioaie c. Moldovei, hotărârea din 20/04/2004, § 47).

143. În tot cursul procesului, părţile au dreptul să fie asistate de un avocat, ales sau numit din oficiu. În temeiul prevederilor art.9 alin.(1) din Codul de procedură civilă, instanţei judecătoreşti îi revine un rol diriguitor în organizarea şi desfăşurarea procesului, ale cărui limite şi al cărui conţinut sânt stabilite de prezentul cod şi de alte legi.

144. Or, munca avocatului trebuie să fie rezonabilă, adică să nu fie exagerată, ori de exemplu să nu fie prea multă sau prea scumpă. Potrivit practicii CEDO, cheltuielile pentru asistenţa juridică trebuie să fie necesare, realmente angajate şi rezonabile ca mărime. Cuantumul cheltuielilor pentru asistenţa juridică trebuie astfel stabilit, încât acestea să fie rezonabil şi să nu constituie sume excesive.

145. Instanţa atestă faptul că în cadrul cauzei civile interesele lui Munteanu Valeriu au fost reprezentate de avocatul Elena Buguţa, fiind împuternicit prin mandatul seria MA nr. 1716126 din 26.07.2024, circumstanţă ce rezultă din textul actelor judecătoreşti administrate la dosar.

146. Totodată la materialele cauzei este anexat bonul de plată nr. DAA 58646125 din 24.07.2024 în sumă de 22000 lei (f.d.90). Astfel instanţa va admite această cerinţă parţial din motiv că, litigiul în cauză nu este unul de o complexitate sporită, iar munca avocatului s-a rezumat la întocmirea cererii de chemare în judecată, autentificarea copiilor probelor prezentate de reclamant, interpelarea mai multor instituţii şi participarea la câteva şedinţe judiciară respectiv instanţa apreciază că suma de 15000 (cincisprezece mii) lei este una rezonabilă în coraport cu munca efectuată şi timpul irosit.

147. Sintetizând cele expuse mai sus şi examinând probatoriul administrat la dosar prin raportarea acestuia la prevederile art. 118, 121 – 122 Codul de procedură civilă, instanţa reiterează că acţiunea reclamantului Munteanu Valeriu este întemeiată şi urmează a fi admisă parţial.

148. În conformitate cu art-le 236-241 CPC RM instanţa de judecată,-

H O T Ă R Ă Ş T E :

Se admite parţial acţiunea.

Se anulează ordinul nr. 353-p din 17.07.2024 a Instituţiei Medico-Sanitară Publică Spitalul raional Străşeni cu privire la aplicarea sancţiunii disciplinară sub forma de concedierea a lui Munteanu Valeriu, din funcţia de medic chirurg, şef secţiei chirurgie generală.

Se restabileşte Munteanu Valeriu, în funcţia de medic chirurg, şef secţiei chirurgie generală şi medic chirurg, secţia internare primirii urgenţe, pe 0,75 unităţi în gărzi, din cadrul Instituţiei Medico-Sanitară Publică Spitalul raional Străşeni, începând cu 17 iulie 2024.

Se obligă Instituţia Medico-Sanitară Publică Spitalul raional Străşeni, să calculeze şi să achite lui Munteanu Valeriu, despăgubire pentru absenţa forţată de la serviciu, pentru perioada cuprinsă între 17 iulie 2024 şi până la restabilirea efectivă a lui Munteanu Valeriu în funcţia de medic chirurg, şef secţiei chirurgie generală şi medic chirurg, secţia internare primirii urgenţe, pe 0,75 unităţi în gărzi, cu calcularea salariului pentru perioada absenţei forţate de la muncă urmând a fi efectuate de către angajator conform legislaţiei în vigoare, despăgubire, care să nu depăşească 12 salarii medii ale lui Munteanu Valeriu, în funcţia de medic chirurg, şef secţiei chirurgie generală şi medic chirurg, secţia internare primirii urgenţe, pe 0,75 unităţi în gărzi, din cadrul Instituţiei Medico-Sanitară Publică Spitalul raional Străşeni.

Se încasează din contul Instituţiei Medico-Sanitară Publică Spitalul raional Străşeni, în beneficiul lui Munteanu Valeriu, prejudiciul moral în mărime de 2 (două) salarii medii lunare al salariatului, în rest pretenţiile se resping.

A încasa din contul Instituţiei Medico-Sanitară Publică Spitalul raional Străşeni în beneficiul reclamantului Munteanu Valeriu cheltuielile pentru plata taxei de timbru în sumă de 200 (două sute) lei şi pentru asistenţă juridică în mărime de 15000 (cincisprezece mii) lei, în rest pretenţiile se resping.

În partea restabilirii în funcţie a lui Munteanu Valeriu hotărârea se execută imediat.

Dispozitivul hotărârii judecătoreşti se comunică participanţilor la proces şi se publică pe pagina web – „https://jst.instante.justice.md”.

Hotărârea poate fi atacată cu apel la Curtea de Apel Centru în termen de 30 zile de la data emiterii dispozitivului, prin intermediul judecătoriei Străşeni (sediul central).

Preşedintele şedintei
Judecător **Dorina Croitor**