Dosarul nr.2-5169/2026
2-26035274-12-3-19032025-1

H O T Ă R Â R E
În numele Legii

02.06.2026 mun.Chișinău

Judecătoria Chișinău, sediul Centru,
Președintele ședinței, judecător Liudmila Holevițcaia,
Grefier Mihaela Mîțu,

examinând în ședința de judecată publică cauza civilă, intentată la acțiunea reclamantei Nadejda Cojocari împotriva Instituției Medico-Sanitare Publice ”Institutul Oncologic” privind anularea ordinului de concediere, restabilirea în funcția deținută, încasarea salariului pentru perioada absenței forțate de la serviciu, repararea prejudiciului moral,

c o n s t a t ă:

Argumentele părții reclamante

Reclamantă – Nadejda Cojocari, la 16.03.2026, a depus cerere de chemare în judecată împotriva potriva Instituției Medico-Sanitare Publice ”Institutul Oncologic”, formulând următoarele cerințe:

- anularea Ordinului nr.***** din *****;
- restabilirea în funcția ***** în secția de ginecologie;
- încasarea salariului mediu din 23.12.2025;
- încasarea prejudiciului moral - 100.000 lei;
- încasarea cheltuielilor de judecată;

În argumentarea acțiunii depuse reclamanta a invocat că, a activat în funcția ***** în secția de ginecologie în cadrul IMSP „Institutul Oncologic”, în baza Contractului individual de munca nr.***** din *****. În perioada 01.11.2025 - 23.12.2025 s-a aflat în concediu medical, fapt confirmat prin certificatele medicale anexate.

La data de 23.12.2025, imediat după expirarea concediului medical, s-a prezentat la locul de muncă pentru reluarea activității.

Reluarea activității i-a fost refuzată.

Prin Ordinul nr.***** din *****, emis de IMSP „Institutul Oncologic”, contractul individual de muncă a fost desfăcut în temeiul art.86 alin.(1) lit.h) Codul muncii (absență nemotivată).

Consideră că, ordinul respectiv este nelegal, deoarece nu a existat absență nemotivată, s-a prezentat la serviciu la data de 23.12.2025, nu s-a respectat procedura cercetării disciplinare și nu s-a analizat proporționalitatea sancțiunii.

Concedierea disciplinară este cea mai gravă sancțiune și poate fi aplicată doar cu respectarea art.206-209 Codul muncii.

Menționează că, în cazul său nu s-a efectuat cercetare disciplinară reală, nu s-a demonstrat vinovăția și nu s-a ținut cont de starea gravă de sănătate.

Prin urmare, consideră că ordinul este abuziv.

În conformitate cu art.355 Codul muncii al Republicii Moldova, sarcina probei în litigiile de muncă revine angajatorului.

Prin urmare, pârâtul IMSP „Institutul Oncologic" urmează să demonstreze legalitatea concedierii reclamantei și respectarea procedurii disciplinare prevăzute de lege.

La data de 23.12.2025, discuția purtată cu reprezentanții instituției este înregistrată audio, care confirmă faptul că reclamanta s-a prezentat la serviciu, a solicitat reluarea activității, iar conducerea a refuzat.

Conform art.89 Codul muncii, în cazul concedierii ilegale, instanța dispune: restabilirea în funcție; plata salariului mediu pentru perioada absenței forțate.

Astfel, solicită încasarea salariului mediu începând cu 23.12.2025 până la restabilirea efectivă.

Urmare a faptului că concedierea a generat suferință psihica, agravarea stării de sănătate, insecuritate financiară, în temeiul art.90 Codul muncii, solicită încasarea prejudiciului moral în sumă de 100.000 lei.

În cadrul ședințelor de judecată, reclamanta Nadejda Cojocari nu s-a prezentat. În baza cererilor anexate la materialele cauzei, a susținut integral acțiunea și a solicitat examinarea cauzei în absența sa(f.d.63).

Pârâtă – Instituția Medico-Sanitară Publică "Institutul Oncologic", prin referința depusă la 28.04.2026(f.d.71-74) nu a recunoscut acțiunea reclamantei Nadejda Cojocari și a solicitat respingerea acesteia ca fiind neîntemeiată.

În argumentarea poziției sale procesuale, pârâta a invocat următoarele contraargumente: Concedierea reclamantei a fost dispusă prin ordinul angajatorului nr.***** din ***** în temeiul art.86 alin.(1) lit.h) din Codul muncii al Republicii Moldova - absența fără motive întemeiate de la locul de muncă.

Din materialele care au stat la baza emiterii ordinului rezultă fără echivoc că reclamanta s-a aflat în concediu medical în perioada 01.11.2025 - 23.12.2025. Începând cu data de 24.12.2025, aceasta avea obligația legală de a-și relua activitatea în funcția de *****în Secția oncologie radiologică IV (Brahiterapie), în care a fost transferată la cererea proprie.

Începând cu aceeași dată de 24.12.2025 și până la emiterea ordinului de concediere, reclamanta nu s-a prezentat la locul de muncă, fără a justifica absența sa, fapt confirmat prin nota informativă din data 15.01.2026, întocmită de către dna Lupei Valentina, asistentă medicală superioară în Secția Oncologia radiologică nr.4(Brahiterapie), Departamentul oncologie radiologică.

Mai mult, în cadrul discuției telefonice purtate cu superiorul ierarhic, reclamanta a confirmat expres lipsa intenției de a activa în secția în care a fost transferată, ceea ce demonstrează caracterul intenționat și culpabil al absenței.

Contrar afirmațiilor reclamantei, procedura disciplinară a fost respectată riguros de către pârâtă în calitatea sa de angajator.

În conformitate cu art.208 alin.(1) Codul muncii, prin scrisoarea nr.02-07/48 din 20.01.2026, reclamantei i-au fost solicitate explicații scrise. Aceasta a recepționat solicitarea la data de 23.01.2026. De altfel, în conformitate cu prevederile art.208 Codul muncii, (1) Până la aplicarea sancțiunii disciplinare, angajatorul este obligat să ceară în scris salariatului o explicație

scrisă privind fapta comisă. Explicația privind fapta comisă poate fi prezentată de către salariat în termen de 5 zile lucrătoare de la data solicitării. Refuzul de a prezenta explicația cerută se consemnează într-un proces-verbal semnat de un reprezentant al angajatorului și un reprezentant al salariaților.

Reclamanta nu a prezentat explicații, fapt care, potrivit art.208 alin.(2) Codul muncii, nu împiedică aplicarea sancțiunii disciplinare.

Totodată, sancțiunea a fost aplicată cu respectarea art.206 Codul muncii, în limitele termenelor legale și în baza constatării unei abateri disciplinare reale și intenționate.

În conformitate cu art.201 Codul muncii, Disciplina muncii reprezintă obligația tuturor salariaților de a se subordona unor reguli de comportare stabilite în conformitate cu prezentul cod, cu alte acte normative, cu convențiile colective, cu contractele colective și cu cele individuale de muncă, precum și cu actele normative la nivel de unitate, inclusiv cu regulamentul intern al unității, dacă este elaborat și aprobat de angajator.

Reclamanta a încălcat în mod flagrant prevederile art.9 alin.(2) lit.d) Codul muncii - obligația de a respecta disciplina muncii; Regulamentul intern al unității (pct.57 și pct.60), care califică drept abatere disciplinară absența nemotivată de la serviciu.

Absența reclamantei de la locul de muncă a depășit cu mult pragul de 4 ore consecutive prevăzut atât de Regulamentul intern, cât și de Codul muncii. Această abatere disciplinară a fost una continuă - începând cu 24.12.2025 și până la concediere. Lipsa acesteia de la locul de muncă nu a fost justificată prin niciun act sau motiv obiectiv.

Prin urmare, în opinia pârâtei au fost întrunite toate elementele abaterii disciplinare: faptă ilicită, vinovăție și legătura cu raportul de muncă - fapt ce demonstrează legalitatea ordinului contestat în speță.

Referindu-se la aspectul disproporționalității sancțiunii invocat de către reclamantă (fapt ce denotă incoerența și lipsa parcursului logic al reclamantei în ceea ce privește întemeierea acțiunii), menționează că această circumstanță nu vine decât să demonstreze indirect existența abaterii disciplinare negate de către reclamantă. De altfel, cum se explică faptul că, pe de o parte, reclamanta neagă lipsa nemotivată de la locul de muncă, iar, pe de altă parte, menționează că pârâta a aplicat o sancțiune disproporționată.

Conform art.206 Codul muncii la individualizarea sancțiunii discinlinare, părăta/angajator a ținut cont de următoarele circumstanțe: gravitatea abaterii (absență continuă și nejustificată); durata acestei absențe; impactul asupra activității instituției medicale.

Concedierea reclamantei a fost pe deplin justificată în contextul în care reclamanta a manifestat o conduită de abandon al locului de muncă, a refuzat implicit executarea obligațiilor de serviciu, precum și a refuzat să coopereze în cadrul procedurii disciplinare. În aceste condiții, pârâta este convinsă că sancțiunea aplicată respectă exigențele de proporționalitate și legalitate.

Cu privire la pretinsă prezentare la serviciu la data de 23.12.2025 menționează că afirmația reclamantei este lipsită de relevanță juridică și contrazisă de materialele cauzei. Chiar și în ipoteza în care aceasta ar fi confirmat prin probe pertinente prezența formală la locul de muncă, această prezență nu echivalează cu reluarea efectivă a activității în câmpul muncii, nu înlătură absența continuă ulterioară a reclamantei de la locul de muncă, precum și nu combate temeiul concedierii bazat pe neprezentarea continuă/sistematică la serviciu.

Cu privire la proba audio invocată, pârâta solicită respingerea probei audio sau, subsidiar, aprecierea acesteia drept lipsită de valoare probantă, întrucât este irelevantă - nu combate fapta principală (absența îndelungată și nejustificată); este neconcludentă - nu dovedește executarea obligațiilor de muncă; este contestabilă sub aspectul legalității, deoarece nu este clar dacă

înregistrarea a fost realizată cu respectarea dreptului la viață privată, nu este demonstrată autenticitatea și integritatea acestei înregistrări; nu este exclus caracterul unilateral și selectiv al conținutului acesteia.

În conformitate cu principiile Codului de procedură civilă, proba trebuie să fie pertinentă, concludentă și legal obținută - condiții care nu sunt întrunite cumulativ în speță. De altfel, în conformitate cu art.117 Cod de procedură civilă, Probele (1) Probe în cauze civile sânt elementele de fapt, dobândite în modul prevăzut de lege, care servesc la constatarea circumstanțelor ce justifică pretențiile și obiecțiile părților, precum și altor circumstanțe importante pentru justa soluționare a cauzei. (2) în calitate de probe în cauze civile se admit elementele de fapt constatate din explicațiile părților și ale altor persoane interesate în soluționarea cauzei, din depozițiile martorilor, din înscrisuri, probe materiale, înregistrări audio-video, din concluziile experților. (3) Probele obținute cu încălcarea legii nu au putere de probațiune și nu pot fi puse de instanță în temeiul hotărârii.

Pretențiile privind prejudiciul moral în sumă de 100.000 lei sunt vădit neîntemeiate, întrucât la caz nu există faptă ilicită a pârâtei/angajator (concedierea este una legală), nu este dovedit prejudiciul de către reclamantă și lipsește legătura de cauzalitate. Or, răspunderea civilă delictuală nu poate fi angajată în absența cumulativă a acestor condiții.

Cu titlu de informare aduce la cunoștința instanței faptul că pârâta a respectat și prevederile art.87 alin.(1) Codul muncii, solicitând opinia consultativă a Comitetului Sindical prin scrisoarea nr.02-07/96 din 03.02.2026. Această etapă procedurală confirmă suplimentar legalitatea măsurii dispuse.

Analiza cumulativă a circumstanțelor de fapt și a prevederilor legale demonstrează că concedierea reclamantei este una legală, întemeiată și proporțională, procedura disciplinară a fost respectată integral, iar acțiunea înaintată reprezintă o încercare nejustificată de a eluda consecințele unei abateri disciplinare grave.

În cadrul ședințelor de judecată, reprezentantul pârâtului, Rotari Alexandru, împuternicit în baza procurii nr.02-07/1486 din 29.12.2025, a solicitat respingerea acțiunii, reiterându-și argumentele expuse în scris.

Aprecierea instanței de judecată:

Examinând acțiunea reclamantei Nadejda Cojocari, audiind explicațiile reprezentantului pârâtului, studiind materialele dosarului și înscrisurile probatorii administrate în coraport cu normele legale aplicabile speței, instanța de judecată ajunge la concluzia că acțiunea reclamantei Nadejda Cojocari împotriva Instituției Medico-Sanitare Publice ”Institutul Oncologic” privind anularea ordinului de concediere, restabilirea în funcția deținută, încasarea salariului pentru perioada absenței forțate de la serviciu, repararea prejudiciului moral, este neîntemeiată și pasibilă de respins, din următoarele considerente.

În conformitate cu art.117 alin.(1) Cod de procedură civilă, probe în cauze civile sînt elementele de fapt, dobândite în modul prevăzut de lege, care servesc la constatarea circumstanțelor ce justifică pretenţiile şi obiecţiile părţilor, precum şi altor circumstanţe importante pentru justa soluţionare a cauzei.

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

În conformitate cu art.130 Cod de procedură civilă, instanța judecătorească apreciază probele după intima ei convingere, bazată pe cercetarea multiaspectuală, completă, nepărtinitoare şi nemijlocită a tuturor probelor din dosar în ansamblul şi interconexiunea lor, călăuzindu-se de lege.

În conformitate cu art.239 Cod de procedură civilă, hotărârea judecătorească trebuie să fie legală şi întemeiată. Hotărârea întemeiată se bazează pe dovezile ce corespund cu cerințele despre pertinența lor, adică care confirmă, combat ori pun la îndoială concluziile referitoare la existența sau inexistența de circumstanțe, importante pentru soluționarea justă a cazului.

În conformitate cu art.240 alin.(1), alin. 3) Cod de procedură civilă, la deliberarea hotărârii, instanța judecătorească apreciază probele, determină circumstanțele care au importanță pentru soluționarea cauzelor, care au fost sau nu stabilite, caracterul raportului juridic dintre părți, legea aplicabilă soluționării pricinii şi admisibilitatea acțiunii. Instanța judecătorească adoptă hotărârea în limitele pretențiilor înaintate de reclamant.

Cercetarea stării de fapt denotă următoarele:

La data de 29.10.2025, Nadejda Cojocari, deținând funcția de *****în secția îngrijirea pacienților, depune solicitarea în adresa directorului IMSP Institutul Oncologic, prin care solicită să fie transferată în funcția de *****în Secția oncologie radiologică 4 începând cu data de 01.11.2025(f.d.75).

Potrivit pct.1 din Acordul suplimentar nr.*****-1 din 29.10.2025, în urma negocierilor purtate între angajatorul IMSP Institutul Oncologic și salariatul Nadejda Cojocari, în Contractul individual de muncă nr.***** din *****, se introduc următoarele modificări: Punctul 2. Locul de muncă: Secția oncologie radiologică IV; Punctul 6. Prezentul Acord Suplimentar își produce efectul din 01.11.2025(f.d.76).

Potrivit Certificatului de concediu medical seria *****, eliberat la 30.10.2025, în perioada 30.10.2025 - 02.11.2025, Nadejda Cojocari s-a aflat în concediu medical(f.d.25).

Potrivit notei informative din data 15.01.2026, întocmită de către dna Lupei Valentina, asistentă medicală superioară în Secția Oncologia radiologică nr.4, de către angajator este constatat faptul că Nadejda Cojocari din secția, ginecologie în secția oncologia radiplogică nr.4, din momentul încheierii buletinului medical, nu s-a prezentat la serviciu; fiind contactată telefonic a răspuns că nu are dorința de a activa în secția data(f.d.77).

La data de 20.01.2026, Instituția Medico-Sanitară Publică ”Institutul Oncologic” în contextul Notei Informative a asistentei superioare secția oncologie radiologică nr.IV, a solicitat prezentarea explicațiilor pe marginea motivelor lipsei Nadejdei Cojocari de la serviciu. În acest sens, s-a atras atenția Nadejdei Cojocari că refuzul de a prezenta explicația cerută permite angajatorului concedierea potrivit art.86 alin.1) lit.h din Codul Muncii al RM(f.d.78).

Potrivit avizului de recepție *****, la 23.01.2026, Nadejda Cojocari a recepționat solicitarea expediată de către Instituția Medico-Sanitară Publică ”Institutul Oncologic”(f.d.79).

În conformitate cu art.87 alin.(1) Codul muncii, IMSP Institutul Oncologic, prin scrisoarea cu nr.02-07/96 din 03.02.2026, a notificat Comitetul Sindical, solicitând opinia consultativă în vederea concedierii dnei Nadejda Cojocari, infirmieră, Secția oncologie radiologică IV (brahiterapie). Temei pentru desfacerea contractului individual de muncă cu angajata în cauză, fiind prevederile art.86 alin.(l) lit.h) din Codul Muncii al Republicii Moldova(f.d.82).

În conformitate cu art.201 Codul muncii, Disciplina muncii reprezintă obligația tuturor salariaților de a se subordona unor reguli de comportare stabilite în conformitate cu prezentul cod, cu alte acte normative, cu convențiile colective, cu contractele colective și cu cele

individuale de muncă, precum și cu actele normative la nivel de unitate, inclusiv cu regulamentul intern al unității, dacă este elaborat și aprobat de angajator.

Potrivit cap.V pct.60 al Contractului colectiv de muncă al Instituției Medico-Sanitare Publice ”Institutul Oncologic” aprobat pentru anii 2023-2026(f.d.80-81) abaterea disciplinară este o faptă în legătură cu munca si disciplina în muncă, care constă intr-o acțiune sau inacțiune savârșită cu vinovăție de către salariat, prin care acesta a încalcat normele legale, regulamentul intern, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă, aplicabil, ordinele si dispozițiile legale ale conducătorilor ierarhici.

Potrivit pct.57 se consideră abateri grave de serviciu pentru săvârșirea carora se pot aplica sancțiuni disciplinare, inclusiv desfacerea disciplinara a contractului de munca conform Codului Muncii, a) Absența fără motive întemeiate de la serviciu timp de patru ore consecutive, fără a ține cont de pauza de masa.

Potrivit pct.59 Angajatorul dispune de prerogativa disciplinara, avand dreptul de a aplica, potrivit legii, sancțiuni disciplinare salariaților săi ori de cate ori constată ca aceștia au savarsit o abatere disciplinară.

Prin Ordinul nr.***** din *****, cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare dnei Nadejda Cojocari, s-a ordonat a desface din data de ***** Contractul individual de muncă nr.***** din *****, încheiat între IMSP Institutul Oncologic și Cojocari Nadejda *****în Secția oncologie radiologică IV (Brahiterapie), departamentul oncologie radiologică, conform prevederilor art.86 alin.(1) lit.h) din Codul Muncii al Republicii Moldova - absența fără motive întemeiate de la locul de lucru, timp de cel puțin 4 ore consecutive (fără a ține cont de pauza de masă) în timpul zilei de muncă - în cazul salariaților cu durata zilnică a timpului de muncă de minim 8 ore pe zi, sau timp de cel puțin jumătate din durata zilnică a timpului de muncă - în cazul salariaților cu durata zilnică a timpului de muncă mai mică sau mai mare de 8 ore pe zi(f.d.22-23).

Potrivit prevederilor art.9 alin.(2) din Codul muncii, Salariatul este obligat: a) să-şi îndeplinească conştiincios obligaţiile de muncă prevăzute de contractul individual de muncă; b) să îndeplinească normele de muncă stabilite; c) să respecte cerinţele regulamentului intern al unităţii, dacă este elaborat şi aprobat de angajator, şi să poarte în permanenţă asupra sa permisul nominal de acces la locul de muncă, acordat de angajator; d) să respecte disciplina muncii; d^1) să manifeste un comportament nediscriminatoriu în raport cu ceilalţi salariaţi şi cu angajatorul; d^2) să respecte dreptul la demnitate în muncă al celorlalţi salariaţi; d^3) să manifeste un comportament lipsit de violenţă şi/sau hărţuire în cadrul raporturilor de muncă; e) să respecte cerinţele de securitatea şi sănătatea în muncă; f) să manifeste o atitudine gospodărească faţă de bunurile angajatorului şi ale altor salariaţi; g) să informeze de îndată angajatorul sau conducătorul nemijlocit despre orice situaţie care prezintă pericol pentru viaţa şi sănătatea oamenilor sau pentru integritatea patrimoniului angajatorului; g^1) să informeze de îndată angajatorul sau conducătorul nemijlocit despre imposibilitatea de a se prezenta la serviciu şi să prezinte, în termen de 5 zile lucrătoare după reluarea activităţii de muncă, documentele care justifică absenţa; h) să achite contribuţiile de asigurări sociale de stat obligatorii şi primele de asigurare obligatorie de asistenţă medicală în modul stabilit; i) să îndeplinească alte obligaţii prevăzute de legislaţia în vigoare, de contractul colectiv de muncă şi de convenţiile colective.

Respectiv, instanța de judecată constată existența temeiul faptic și juridic, pentru care reclamanta Nadejda Cojocari a fost sancționată disciplinar de către angajatorul său, cu aplicarea sancțiunii disciplinare concedierea – desfacerea din inițiativa angajatorului a contractului individual de muncă.

În contextul pretențiilor deduse judecății, instanța de judecată consideră necesar de a nota următoarele prevederi legale incidente raportului juridic litigios.

Conform prevederilor art.45 din Codul muncii, contractul individual de muncă este înțelegerea dintre salariat și angajator, prin care salariatul se obligă să presteze o muncă într-o anumită specialitate, calificare sau funcție, să respecte regulamentul intern al unității, dacă este elaborat și aprobat de angajator,, iar angajatorul se obligă să-i asigure condițiile de muncă prevăzute de prezentul cod, de alte acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii, de contractul colectiv de muncă, precum și să achite la timp și integral salariul.

Potrivit prevederilor art.46 alin.(1) din Codul muncii, părțile contractului individual de muncă sânt salariatul și angajatorul.

Potrivit art.202 din Codul muncii, Disciplina de muncă se asigură în unitate prin crearea de către angajator a condițiilor economice, sociale, juridice și organizatorice necesare prestării unei munci de înaltă productivitate, prin formarea unei atitudini conștiente față de muncă, prin aplicarea de stimulări și recompense pentru munca conștiincioasă, precum și de sancțiuni în caz de comitere a unor abateri disciplinare.

Potrivit prevederilor art. 6 alin.(1) din Codul muncii, concedierea – desfacerea din iniţiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum şi a celui pe durată determinată – se admite pentru următoarele motive: a) rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă (art.63 alin.(2)); b) lichidarea unităţii sau încetarea activităţii angajatorului persoană fizică; c) reducerea numărului sau a statelor de personal din unitate; d) constatarea faptului că salariatul nu corespunde funcţiei deţinute sau muncii prestate din cauza stării de sănătate, conform documentului medical (certificat/adeverinţă/act etc.), eliberat de autoritatea (instituţia) medicală competentă; e) constatarea îndeplinirii nesatisfăcătoare, în mod repetat, pe parcursul unui an, a indicatorilor de performanţă individuală. Concedierea poate fi dispusă numai după evaluarea prealabilă a salariatului conform procedurii de evaluare stabilite prin convenţia colectivă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau, în lipsa acestora, prin regulamentul intern al unităţii, dacă acesta este elaborat şi aprobat de angajator, în conformitate cu dispoziţiile generale stabilite de prezenta lege, cu condiţia că angajatorul a dat salariatului instrucţiuni corespunzătoare, a transmis un avertisment în scris şi a oferit salariatului o perioadă rezonabilă de timp pentru îmbunătăţire; f) schimbarea proprietarului unităţii (în privinţa conducătorului unităţii, a adjuncţilor săi, a contabilului-şef); g) încălcarea repetată, pe parcursul unui an, a obligaţiilor de muncă, dacă anterior salariatul a fost sancţionat disciplinar; h) absenţa fără motive întemeiate de la locul de lucru timp de cel puţin 4 ore consecutive (fără a ţine cont de pauza de masă) în timpul zilei de muncă – în cazul salariaţilor cu durata zilnică a timpului de muncă de minim 8 ore pe zi, sau timp de cel puţin jumătate din durata zilnică a timpului de muncă – în cazul salariaţilor cu durata zilnică a timpului de muncă mai mică sau mai mare de 8 ore pe zi.

Potrivit prevederilor art.206 alin.(1) și (5) din Codul muncii, pentru încălcarea disciplinei de muncă, angajatorul are dreptul să aplice față de salariat următoarele sancțiuni disciplinare: a) avertismentul; b) mustrarea; c) mustrarea aspră; d) concedierea (în temeiurile prevăzute la art.86 alin.(l) lit.g)-r)). La aplicarea sancțiunii disciplinare, angajatorul trebuie să țină cont de gravitatea abaterii disciplinare comise și de alte circumstanțe obiective.

Conform art.art.207 alin.(l), 208 Codul muncii, sancțiunea disciplinară se aplică de organul căruia i se atribuie dreptul de angajare (alegere, confirmare sau numire în funcție) a salariatului respectiv. Pînă la aplicarea sancțiunii disciplinare, angajatorul este obligat să ceară în scris salariatului o explicație scrisă privind fapta comisă. Explicația privind fapta comisă poate fi prezentată de către salariat în termen de 5 zile lucrătoare de la data solicitării. Refuzul de a

prezenta explicația cerută se consemnează într-un proces-verbal semnat de un reprezentant al angajatorului și un reprezentant al salariaților.

În funcție de gravitatea faptei comise de salariat, angajatorul este în drept să organizeze și o anchetă de serviciu, a cărei durată nu poate depăși o lună. În cadrul anchetei, salariatul are dreptul să-și explice atitudinea și să prezinte persoanei abilitate cu efectuarea anchetei toate probele și justificările pe care le consideră necesare.

Aplicarea sancțiunii disciplinare se concretizează în formularea și emiterea unui ordin (unei dispoziții, decizii sau hotărâri) de sancționare. Sancționarea disciplinară se înfăptuiește potrivit unor reguli procedurale, care au drept scop de a asigura, pe de o parte, eficiența combaterii unor acte și comportări dăunătoare procesului muncii, iar pe de altă parte, de a garanta stabilirea exactă a faptelor și de a asigura dreptul la apărare al salariaților în cauză, evitându-se, astfel, sancțiuni nejuste.

Respectiv, scopul sancțiunilor disciplinare, constă în faptul că ele constituie mijloace de constrângere prevăzute de lege, cu un pronunțat caracter educativ, având ca scop apărarea ordinii disciplinare, dezvoltarea spiritului de răspundere pentru îndeplinirea conștiincioasă a îndatoririlor de serviciu și respectarea normelor de comportare, precum și prevenirea producerii unor acte de indisciplină.

Potrivit art.209 alin.(1) din Codul muncii, sancțiunea 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. Ziua constatării abaterii disciplinare se consideră, de obicei data întocmirii pe numele conducătorului autorității a notei informative privind fapta comiterii acesteia. Din cuprinsul alin.(2) al aceluiași articol, rezultă că sancțiunea disciplinară nu poate fi aplicată după expirarea a 6 luni din ziua comiterii abaterii disciplinare, acest termen se referă la cazul cînd constatarea abaterii a avut loc după expirarea unei luni de la data comiterii acesteia, iar în urma reviziei sau a controlului activității economico-financiare - după expirarea a 2 ani de la data comiterii.

În acest sens, în urma examinării materialelor, se constată că ordinul contestat de către Nadejda Cojocari, denotă respectarea de către angajator a tuturor exigențelor legale impuse de legiuitor ca condiții de angajate a răspunderii disciplinare.

Prin urmare, având în vedere că ordinul de aplicare a sancțiunii disciplinare este legal și întemeiat, temei de admiterea a acțiunii reclamantei privind anularea ordinului de aplicare a sancțiunii disciplinare, nu există.

În acest context, instanța constată cu certitudine că ordinul contestat a fost emis cu respectarea legislației în vigoare, întrucât acesta a fost emis ca rezultat al analizei tuturor circumstanțelor relevante, pârâta și-a exercitat dreptul conform scopului acordat prin lege și activitatea acesteia s-a redus la alegerea consecinței juridice prevăzute de lege, care este una prevăzută de lege și este proporțională.

Raportând normele legale precitate la circumstanțele faptice stabilite, instanța judecătorească a ajuns la concluzia că, sancțiunea disciplinară aplicată reclamantei Nadejda Cojocari a fost dispusă conform prevederilor legale, iar actul contestat este emis în conformitate cu prevederile legii materiale, cu respectarea procedurii prestabilite și este emis de către organul competent.

Celelalte temeiuri invocate de către reclamant întru anularea ordinului contestat, nu ating nivelul minim pentru a fi considerate de către instanța de judecată ca temeiuri suficiente pentru anularea acestuia.

Legalitatea ordinului de concediere a reclamantei, lasă fără conținut pretențiile reclamantei de reparare a prejudiciului material sub forma salariului pentru absența forțată și a prejudiciului moral, or, doar ilegalitatea ordinului de concediere poate genera, repararea prejudiciului material și moral. Prin urmare, acțiunea reclamantei în partea încasării prejudiciului material și moral, la fel, urmează a fi respinsă.

În conformitate cu prevederile art.art.236-241 din Codul de procedură civilă al Republicii Moldova, instanța de judecată,

h o t ă r ă ş t e:

Acțiunea reclamantei Nadejda Cojocari împotriva Instituției Medico-Sanitare Publice ”Institutul Oncologic” privind anularea ordinului nr.***** din ***** ”Cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare dnei Cojocari Nadejda”, restabilirea în funcția deținută, încasarea salariului pentru perioada absenței forțate de la serviciu, repararea prejudiciului moral în sumă de 100 000 lei, se respinge ca fiind neîntemeiată.

Hotărârea poate fi atacată în ordine de apel la Curtea de Apel Chişinău în termen de 30 zile, de la data pronunţării dispozitivului hotărârii, prin intermediul Judecătoriei Chişinău, sediul Centru.

Judecător Liudmila Holevițcaia