Dosarul nr.2-25289/23

H O T Ă R Î R E
În numele Legii

31 martie 2025 mun. Chişinău

Judecătoria Chişinău, sediul Rîşcani
în componenţă:
Președintele ședinței, judecătorul Holban Vladislav
Grefier Pascari Beatrice

examinând în şedinţă publică, pricina civilă la cererea de chemare depusă de ***** împotriva Instituţiei Medico-Sanitară Publică Institutul Oncologic cu privire la anularea ordinului, restabilirea la muncă şi a prejudiciului moral ,

a constat:

La data de 04 decembrie 2023 ***** a înainta cerere de chemare în judecată împotriva Instituţiei Medico-Sanitară Publică Institutul Oncologic cu privire la anularea ordinului, restabilirea la muncă şi a prejudiciului moral.

În motivarea acţiunii reclamanta a indicat că, urmare a efectuării controlului inopinat la data de 30 iulie 2023, în cadrul secțiilor oncologia radiologică, departament oncologia radiologică, de către comisia instituită prin ordinul ***** din 28 iulie 2023, soldat cu întocmirea unui act de constatare privind respectarea/nerespectarea programului de muncă al salariaților ce îşi desfăşoară activitatea în gărzi/ ture, a fost inițiată o anchetă deserviciu în privinţa doamnei ***** asistent medical superior sec. oncologia radiologică II.

Comisia, în cadrul controlului inopinata a constatat că, în data 30 iulie 2023 ***** infirmieră, sec. oncologie radiologică II se afla la locul de muncă pentru 72 ore consecutiv (28 iulie 2023-30 iulie 2023).

La întrebările comisiei înaintate faţă de angajata *****, vizând motivul aflării la muncă în trei schimburi consecutive, ***** a răspuns că, este domiciliată la o distantă îndepărtată de muncă şi acest fapt fiind coordonat cu asistenta superioară, care este responsabilă pentru perfectarea programului de muncă în schimburi a îngrijitoarelor de pacienți, pentru tot Departamentul Oncologia Radiologică, care este format din patru secții.

La fel în cadrul controlului a fost constatat lipsa graficului de lucru.

Comisia totodată constată că, această practică este utilizată preponderent de către ***** în mod abuziv şi regulat în privinţa a doi salariați.

Ca rezultat al acestor constatări de către comisie, la data de 01 august 2023 prin ordinul 349 au fost suspendate contractile individuale de muncă, cât de bază atât şi prin cumul pe durata anchete de serviciu, declanșat pe un termen de 30 zile.

La solicitarea scrisă a Directorului IMSP ***** în data 01 august 2023, pentru a da explicaţii pe marginea acestui presupus incident, la data de 02 august 2023, a depus explicaţii în formă scrisă.

Ca rezultat a anchetei de serviciu şi explicațiilor reclamantei, date în formă scrisă Comisiei a constatat abateri disciplinare şi a înaintat propunere către conducerea instituţiei pentru a fi sancționată dis ciplinar cu una din sancţiunile prevăzute în art. 206 din CM.

Ca rezultat a acestei investigări comisia nu a luat în calcul toate circumstanţele şi ca rezultat a ajuns la concluzi eronate.

Prin ordinul nr. ***** din 04 septembrie 2023, Instituţia Medico-Sanitară Publica Institutul Oncologic (în continuare IMSP Institutul Oncologic) a aplicat sancţiune disciplinară, sub formă de mustrare aspră, în privinţa reclamantei, *****.

Astfel, în conținutul ordinului de sancționare, conducerea IMSP Institutul Oncologic s-a limitat doar la aprecierea acţiunilor reclamantei, *****, prin indicarea că acestea constituie încălcare a disciplinei muncii prin prisma art. 201 din Codul Muncii al Republicii Moldova (obligaţiunea tuturor salariaților de a se subordona unor reguli de comportament stabilite) şi art. 9 alin. (2) lit. a) şi d) din Codul Muncii (salariatul este obligat să-şi îndeplinească conștiincios obligaţiile prevăzute de contractul individual de muncă, să respecte disciplina muncii, să îndeplinească alte obligaţii prevăzute de legislaţia în vigoare, de contractul colectiv de muncă şi de convențiile colective).

Consideră ordinul IMSP Institutul Oncologic nr. ***** din 04 septembrie 2023 ca fiind neîntemeiat şi ilegal.

Mai indică reclamantul în susținerea cererii sale că asemenea practici de înlocuire a infirmierilor din toate secțiile IMSP IO, se înlocuiesc una pe alta, după necesitatea fiecărei dintre ele, la care mergea la întâmpinare. Concretizează, că în secția în care activa ca asistent superioară şi era responsabilă de tabelul de pontaj şi graficul de lucru, activează opt infirmiere/îngrijitoare. Corespunzător, după necesitate când au nevoie de a se înlocui una pe alta, permisiunea se eliberează de către șeful secției şi de către reclamant, ca responsabil de graficul de lucrul.

Infirmierele din secția oncologia radiologică II activează cât pe un salariul de bază atât şi prin cumul. Corespunzător, se va primi 147-154 ore de muncă pe un singur salariu, iar cumulând încă 0,5 salariu, cum activează infirmierele sunt 230 ore pe lună, adică zece gărzi lunar, dar nu mai mult de 230 ore de muncă în lună. Infirmiera ***** a făcut garda care i se cuvenea după graficul de muncă în data de

28 iulie 23 şi 30 iulie 23, iar pe data de 29 iulie 2023 a înlocuit garda infirmierii *****, la data de 29 iulie 2023 infirmiera ***** nu putea veni la serviciu din varii motive, atunci infirmiera a carii gardă sa terminat nu poate părăsi postul de muncă până nu este înlocuită de cineva.

Indică reclamanta că, constatarea comisiei precum că, surorile econoame nu au contract de răspundere materială nu corespunde adevărului, deoarece responsabilitatea de încheierea a asemenea contracte le revine administrației şi nu a asistente superioare.

Reclamanta are un stagiu de 37 ani de muncă la această instituție fără întrerupere, încălcarea disciplinei, deontologii medicale nu a avut.

În anul 2020, a fost decorată de președintele Republicii Moldova cu medalia Meritul Civic, pentru merite deosebite în activitate medicală.

În anul 2022, de către administrația instituţiei IMSP IO a fost decernată cu prilejul zilei Lucrătorului Medical, cu Diplomă pentru merite în semn de recunoștință şi înalta apreciere pentru activitatea în cadrul IMSP IO.

Ordinul enunțat a fost adus la cunoștința reclamantei, *****, la data de 04 septembrie 2023.

Consideră, reclamanta că ordinul nr. ***** din 04 septembrie 2023, IMSP Institutul Oncologic nu a motivat rațiunile, potrivit cărora a aplicat sancțiunea disciplinară sub formă de mustrare aspră.

Respectiv, ordinul nr. ***** din 04 septembrie 2023 nu conține expres temeiurile ce au stat la baza stabilirii sancționării reclamantei, *****, or, sancțiunea disciplinară aplicată urmează a fi individualizată în raport cu gravitatea abaterii disciplinare, luându-se în considerare împrejurările în care a fost comisă fapta, gradul de vinovăție şi consecinţele abaterii disciplinare.

În context, în Ordinul nr. ***** din 04 septembrie 2023 se indică faptul că, Comisia de anchetă a înaintat propunerea privind aplicarea unei sancțiuni disciplinare, prevăzute de art. 206 din Codul Muncii al Republicii Moldova şi nu se referă la aplicarea sancțiunii disciplinare sub formă de mustrare aspră şi nu conține rațiuni de individualizare a sancțiunii disciplinare în raport cu gravitatea abaterilor disciplinare, împrejurările în care a fost comisă fapta, gradul de vinovăție şi consecinţele abaterilor disciplinare.

În acest sens, art. 206 alin.(5) din Codul muncii prevede că, la aplicarea sancțiunii disciplinare, angajatorul trebuie să țină cont de gravitatea abaterii disciplinare comise şi de alte circumstanţe obiective.

Prin urmare, Ordinul nr. ***** din 04 septembrie 2023 nu conține motivația în drept, indicarea expresă a textelor din Codul muncii şi alte legi care prevăd obligaţiile de serviciu ce au fost încălcate cât şi cele care stabilesc sancționarea respectivă, or, neindicarea motivelor ce au determinat sancționarea atrage nulitatea ordinului de aplicare a sancțiunii disciplinare.

Deşi Legea nu precizează elementele constitutive ale ordinului de aplicare a sancțiunii disciplinare, însă aplicând prin analogie cu actele legale, urmează ca ordinul să conțină numele celui vinovat, motivarea de fapt, descrierea abaterii, împrejurările în care s-au produs, motivația în drept, indicare expres a textelor din Codul muncii şi alte legi care prevăd obligaţiile de serviciu ce au fost încălcate cât şi cele care stabilesc sancționarea respectivă, or, neindicarea motivelor ce au determinat sancționarea sau menționarea lor în ordin, atrage nulitatea ordinului de aplicare a sancțiunii disciplinare.

La determinarea sancțiunii disciplinare relevante, urmează a fi respectat principiul individualizării sancțiunii - principiu fundamental aplicabil regimului răspunderii disciplinare a salariatului. Esența acestuia constă în aceea că aplicarea sancțiunii disciplinare trebuie să se bazeze pe o apreciere obiectivă, realistă, care să asigure atât rolul preventiv-educativ al sancțiunii, cât şi pe cel reparator. Principiul individualizării sancțiunii este obligatoriu atât pentru comisia de disciplină, cât şi pentru angajator - cel care, în ultimă instanţă, are posibilitatea „legalizării" opiniei exprimate de comisia de disciplină. De fapt, rolul conducătorului angajatorului este unul de „supraveghetor" al modului în care comisia de disciplină a aplicat principiul individualizării sancțiunii, el având, până la urmă, şi dreptul de a aplica o altă sancţiune decât cea propusă de către comisie.

Astfel, la individualizarea sancțiunii disciplinare aplicabile salariatului, comisia de disciplină urmează să ţină cont de:

- cauzele care au determinat săvârșirea abaterii disciplinare; - împrejurările în care aceasta a fost săvârșită; - gradul de vinovăție; - gravitatea şi consecinţele abaterii disciplinare; - conduita salariatului; - existenţa unor antecedente disciplinare ale salariatului, care nu au fost stinse în condiţiile legii.

Toate aceste criterii vor reprezenta, în funcţie de modul în care se concretizează la punerea în practică, fie circumstanţe agravante în măsură să conducă la aplicarea unei sancțiuni mai severe, fie atenuante care, dimpotrivă, ar reduce sancțiunea la una mai ușoară.

În această ordine de idei, în cadrul IMSP IO funcționează Comitetul de Etică (bioetică), care a fost instituit în conformitate cu Capitolul X din Codul Deontologic al lucrătorului medical şi farmacistului, aprobat prin HG RM nr. 192 din 24.03.2017, însă el nu a fost sesizat iar sancțiunea sau propunerea de sancționare o face comisia de anchetă.

Sub aspectul celor expuse, actele individuale de natură a produce efecte privind drepturile şi libertăţile trebuie motivate, mai ales din perspectiva posibilității persoanei de a aprecia asupra legalității şi temeiniciei măsurii, respectiv asupra respectării limitelor dintre puterea discreționară şi arbitrariu, iar Ordinul nr. ***** din 04 septembrie 2023 nu corespunde acestor rigori şi reprezintă un act arbitrar.

În virtutea circumstanţelor create, reclamantei, *****, i-au fost cauzate prejudicii materiale şi morale considerabile, prin prisma faptului că din cauza constatării arbitrare a abaterii disciplinare, acesteia nu-i sunt aplicați indicii de performanță şi premiile.

În corespundere cu art.90 alin.(3) şi art. 329 ale Codul Muncii RM, angajatorul este obligat să repare integral prejudiciul material şi moral cauzat salariatului, ca rezultat al privării ilegale de posibilitatea de a munci. Cuantumul despăgubirilor morale nu poate fi mai mic de un salariu mediu lunar al salariatului.

Solită reclamanta anularea ordinului Directorului IMSP IO, nr. ***** din 04 septembrie 2023, ca fiind neîntemeiat şi ilegal şi încasarea din contul pârâtului în beneficiul reclamantei, ***** cu titlu de prejudiciu moral - suma de 10000 lei.

La data de 26 februarie 2024 reclamanta a depus o cerere de concretizarea acţiunii prin care a indicat că în perioada cuprinsă din data de 28 iulie 2023 până în data de 19 decembrie 2023, dna ***** a fost supusă la două anchete disciplinare, în rezultatul cărora i- au fost aplicate două sancțiuni disciplinare: mustrare aspră şi, ulterior, concediere.

Atât în cadrul primei anchete disciplinare, cât şi în cadrul celei de-a doua anchete disciplinare, comisiile de verificare şi de organizare a anchetelor de serviciu s-au raportat la pretinsele încălcări disciplinare ale dnei ***** din perioada 01 ianuarie 2023-31 iulie 2023.

În concret, în cadrul primei anchete disciplinare, comisiile de verificare şi de organizare a anchetelor de serviciu au constatat şi verificat pretinsele abateri disciplinare, comise în zilele 28 iulie 2023-30 iulie 2023.

În cadrul celei de-a doua anchete disciplinare, comisiile de verificare şi de organizare a anchetelor de serviciu au constatat şi verificat pretinsele abateri disciplinare, comise în perioada 01 ianuarie 2023-31 iulie 2023.

În acest sens, evidențiază că, sancțiunea disciplinară sub formă de concediere este aplicabilă drept efect al constatării faptului de comitere repetată a încălcărilor disciplinare adică, pentru cele comise ulterior aplicării primei sancțiuni disciplinare şi nu anterior, după cum comisiile de verificare şi de organizare a anchetelor de serviciu au procedat cu dna *****.

Astfel, art. 206 alin. (1) lit. d) din Codul Muncii al Republicii Moldova se aplică în cazul încălcărilor repetate ale obligațiilor de muncă, comise în decursul unui an de la data constatării primei abateri disciplinare şi aplicării sancțiunii disciplinare.

Sub acest aspect, se constată aplicarea abuzivă a art. 206 alin. (1) lit. d) din Codul Muncii al Republicii Moldova şi, drept efect, ilegalitatea:

- constatărilor şi calificărilor abaterilor din cadrul controlului din 25 septembrie 2023,

- actului de constatare a comisiei de verificare (efectuat în cadrul controlului inopinat din 22 august 2023),

- Ordinului nr. ***** din 25 septembrie 2023 cu privire la crearea comisiei de organizare a anchetei de serviciu,

-Ordinului nr. ***** din 03 noiembrie 2023 cu privire la organizarea anchetei de serviciu,

-Ordinului nr. ***** din 19 decembrie 2023 cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare dnei *****.

Prima abatere invocată dnei ***** vizează faptul că, nu a creat condiții satisfăcătoare şi egale de muncă tuturor membrilor colectivului şi să asigure atmosfera psihologică sănătoasă în secție, să elaboreze programul de lucru al colaboratorilor din subdiviziune lunar cât şi are responsabilitatea să asigure disciplina muncii şi programului de muncă al colaboratorilor subdiviziunii.

La acest aspect, comisia au inițiat procedura disciplinară la cererea colaboratorilor secțiilor Departamentului Oncologiei Radiologică şi nu a precizat vreo cauză legitimă de inițiere a controlului inopinat, desfășurat la data de 28 iulie 2023.

Prin urmare, cauza inițierii controlului inopinat şi cauza organizării Comisiei de anchetă, precum şi cauza de aplicare a sancțiunii disciplinare nu sunt legitime şi legal fundamentate.

În context, în conținutul ordinului IMSP Institutul Oncologic nr. ***** din 04 septembrie 2023 de sancționare, conducerea IMSP Institutul Oncologic s-a limitat doar la aprecierea acţiunilor reclamantei, *****, prin indicarea că acestea constituie încălcare a disciplinei muncii prin prisma art. 201 din Codul Muncii al Republicii Moldova (obligaţiunea tuturor salariaților de a se subordona unor reguli de comportament stabilite) şi art. 9 alin. (2) lit. a) şi d) din Codul Muncii (salariatul este obligat să-şi îndeplinească conștiincios obligaţiile prevăzute de contractul individual de muncă, să respecte disciplina muncii, să îndeplinească alte obligaţii prevăzute de legislaţia în vigoare, de contractul colectiv de muncă şi de convențiile colective).

În concret, situaţia de fapt, ce vizează faptul că pretinsa abatere nu are bază factologică obiectivă şi licită:

1) Tabelele de pontaj ale timpului de muncă sunt verificate lunar de șeful subdiviziune, care are obligaţia de a confirma prin semnătură, concordanța prezenței din subdiviziune cu cea din tabel.

2) În cadrul subdiviziunilor IMSP Institutul Oncologic se practică înlocuirea infirmierilor, după necesitatea fiecărei dintre acestea, iar șefii de subdiviziune merg la întâmpinare.

În secția în care a fost responsabilă dna *****, în calitate de asistentă superioară responsabilă de tabelul de pontaj şi graficul de lucru, activau opt infirmiere/îngrijitoare.

Corespunzător, după necesitate, când au nevoie infirmierele/îngrijitoarele de a se înlocui una pe alta, permisiunea se elibera de către șeful secției (care răspunde de activitatea în secție) şi de către reclamant, în calitate de responsabilă de graficul de lucrul.

3)Pe lângă munca de bază, infirmierele din secția oncologia radiologică II sunt remunerate şi pentru munca prin cumul sau munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal (muncă suplimentară).

Corespunzător, munca de bază se realizează lunar, aproximativ 147-154 ore. Munca prin cumul a infirmierelor se realizează cu norma suplimentară de 0,5 - ceea ce constituie 230 ore pe lună (adică, zece gărzi lunar, dar nu mai mult de 230 ore de muncă în lună).

De asemenea, infirmierele nu părăsesc locul de muncă până la sosirea schimbului, iar în caz de neprezentare a acestuia, vor rămâne în schimb şi vor înștiința șeful ierarhic, care dispune ce măsuri vor fi luate, daca s-a lipsit nemotivat.

Prin urmare, în situaţia enunțată, infirmierele cunosc faptul că, le revine obligaţia de a presta muncă suplimentară (sau prin cumul) cu durata zilnică extinsă, precum şi faptul că vor beneficia de perioadă de repaus de 24 de ore.

Astfel, în caz de neprezentare a schimbului, se atestă că:

- șeful subdiviziunii deține responsabilitatea de luare a deciziilor de rigoare,

-infirmierele au obligaţia de a rămâne în schimb şi de a presta muncă suplimentară sau prin cumul,

- sora superioară are obligaţia de a efectua graficul de lucrul şi de a înștiința șeful ierarhic despre lipsa motivată/nemotivată a personalului care asigură schimbul.

În speță, Comisia de anchetă, în cadrul controlului inopinata a constatat că, în data 30 iulie 2023 ***** infirmieră, sec. oncologie radiologică II se afla la locul de muncă pentru 72 ore consecutiv (28 iulie 2023-30 iulie 2023). La întrebările comisiei înaintate faţă de angajata *****, vizând motivul aflării la muncă în trei schimburi consecutive, ***** a răspuns că, este domiciliată la o distanță îndepărtată de muncă şi acest lucru fiind coordonat cu asistenta superioară, adică cu dna *****, care a fost responsabilă pentru perfectarea programului de muncă în schimburi a îngrijitoarelor de pacienți, pentru tot Departamentul Oncologia Radiologică, care este format din patru secții.

La caz, infirmiera ***** a făcut garda, ce i se cuvenea după graficul de muncă în data de 28 iulie 2023 şi 30 iulie 2023, iar pe data de 29 iulie 2023 a înlocuit garda infirmierii Melnic*****

Respectiv, la data de 29 iulie 2023 infirmiera ***** nu a putut veni la serviciu din varii motive. Așadar, șeful subdiviziunii deținea responsabilitatea de luare a deciziilor de rigoare, iar infirmiera ***** nu putea părăsi postul de muncă până când șeful lua deciziile potrivite situaţiei şi le comunica responsabilelor.

Pe cale de consecință, dnei ***** i-a fost imputată o abatere disciplinară, ce nu- i revine şi nu i se poate atribui după atribuțiile şi sarcinile de serviciu.

Instituţia Medico-Sanitară Publică Institutul Oncologic a invocat faptul că, dna ***** nu a asigurat o atmosferă psihologică sănătoasă în secție. La acest aspect, Comisia de anchetă a efectuat constatări şi recomandări fără a solicita concursul Comitetului de Bioetică al IMSP IO.

De asemenea, Comisa de anchetă nu a precizat acţiunile dnei ***** şi nu a indicat concret normele încălcate ale Codului deontologic al lucrătorului medical (prin indicarea exactă a articolelor relevante) prin acţiunile acesteia.

Menționează că, în cadrul IMSP IO funcționează Comitetul de Etică (bioetică), care a fost instituit în conformitate cu Capitolul X din Codul Deontologic al lucrătorului medical şi farmacistului, aprobat prin HG RM nr. 192 din 24.03.2017.

Prin ordinul nr. ***** din 04 septembrie 2023, IMSP IO nu a motivat rațiunile, potrivit cărora a aplicat sancțiunea disciplinară sub formă de mustrare aspră.

Referitor la ilegalitatea şi nulitatea Ordinului nr. ***** din 19 decembrie 2023 cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare dnei ***** precizează următoarele considerente şi raţiuni:

Neregularitățile invocate (păstrarea neconformă a medicamentelor, a căror proveniență nu este clară cât şi a fişelor medicale de staționar de zi în număr de 430 care erau depozitate sau pe dulapul în care se păstrau seturile de lingerie, repartizate pe luni 1 ianuarie 2023-31 iulie 2023) în constatarea abaterilor disciplinare nu derivă din atribuțiile şi sarcinile conținute în fișa postului a dnei *****.

Sindicatul IMSP IO au emis aviz negativ în privinţa concedierii dnei ***** şi au recomandat să nu fie aplicată concedierea, însă, Comisiile de verificare şi de organizare a anchetelor de serviciu au recomandat şi angajatorul a decis concedierea dnei *****.

Astfel că, Ordinul nr. ***** din 19 decembrie 2023 cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare dnei ***** a fost emis în desconsiderarea avizului negativ al Sindicatelor IMSP IO.

Comisiile de verificare şi de organizare a anchetelor de serviciu au constatat şi verificat pretinsele abateri disciplinare, comise în perioada 01 ianuarie 2023-31 iulie 2023. Adică, pentru pretinsele abateri disciplinare, comise ulterior aplicării

primei sancțiuni disciplinare şi nu anterior, după cum ar fi fost conform rigorilor art. 206 alin. (1) lit. d) din Codul Muncii al Republicii Moldova.

În acest sens, indică că, sancțiunea disciplinară sub formă de concediere este aplicabilă drept efect al constatării faptului de comitere repetată a încălcărilor disciplinare adică, pentru cele comise ulterior aplicării primei sancțiuni disciplinare şi nu anterior, după cum comisiile de verificare şi de organizare a anchetelor de serviciu au procedat cu dna *****.

Potrivit art. 206 alin. (1) lit. d) din Codul Muncii al Republicii Moldova se aplică în cazul încălcărilor repetate ale obligațiilor de muncă, comise în decursul unui an de la data constatării primei abateri disciplinare şi aplicării sancțiunii disciplinare.

Sub acest aspect, se constată aplicarea abuzivă a art. 206 alin. (1) lit. d) din Codul Muncii al Republicii Moldova şi, drept efect, ilegalitatea şi nulitatea Ordinului nr. ***** din 19 decembrie 2023 cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare dnei *****.

De asemenea, se constată faptul că, Comisiile de verificare şi de organizare a anchetelor de serviciu nu au efectuat o încadrarea juridică conformă a pretinselor abateri incumbate dnei ***** şi, drept efect, nu au individualizat conform sancțiunea disciplinară.

Specifică că, la determinarea sancțiunii disciplinare relevante, urmează a fi respectat principiul individualizării sancțiunii - principiu fundamental aplicabil regimului răspunderii disciplinare a salariatului.

Esența acestuia constă în aceea că aplicarea sancțiunii disciplinare trebuie să se bazeze pe o apreciere obiectivă, realistă, care să asigure atât rolul preventiv-educativ al sancțiunii, cât şi pe cel reparator.

Principiul individualizării sancțiunii este obligatoriu atât pentru comisia de disciplină, cât şi pentru angajator - cel care, în ultimă instanţă, are posibilitatea „legalizării” opiniei exprimate de comisia de disciplină.

De fapt, rolul conducătorului angajatorului este unul de „supraveghetor” al modului în care comisia de disciplină a aplicat principiul individualizării sancțiunii, el având, până la urmă, şi dreptul de a aplica o altă sancţiune decât cea propusă de către comisie.

Astfel, la individualizarea sancțiunii disciplinare aplicabile salariatului, comisia de disciplină urmează să țină cont de: 1) cauzele care au determinat săvârșirea abaterii disciplinare; 2) împrejurările în care aceasta a fost săvârșită; 3) gradul de vinovăție; 4) gravitatea şi consecinţele abaterii disciplinare; 5) conduita salariatului; 6) existența unor antecedente disciplinare ale salariatului, care nu au fost stinse în condiţiile legii.

Toate aceste criterii vor reprezenta, în funcţie de modul în care se concretizează la punerea în practică, fie circumstanţe agravante în măsură să

conducă la aplicarea unei sancțiuni mai severe, fie atenuante care, dimpotrivă, ar reduce sancțiunea la una mai ușoară.

Adițional, prin cererea din 19 decembrie 2023 a solicitat să-i fie eliberate actele emise în cadrul procedurilor disciplinare. Această cerere nu a fost soluționată şi dna ***** nu a fost informată şi nu ia fost adusă la cunoștință actele emise în procedurile disciplinare.

În virtutea circumstanţelor create reclamantei, *****, i-au fost cauzate prejudicii materiale şi morale considerabile, prin prisma faptului că din cauza constatării arbitrare a abaterii disciplinare, acesteia nu-i sunt aplicați indicii de performanță şi premiile.

Solicită reclamanta:

- Constatarea ilegalității actului de constatare a comisiei de control inopinat (efectuat în cadrul controlului inopinat din 28 iulie 2023),

- Constatarea ilegalității actului de constatare a comisiei de verificare (efectuat în cadrul controlului inopinat din 11 august 2023),

- Constatarea ilegalității actului de constatare a comisiei de anchetă (efectuat în cadrul controlului inopinat din 25 septembrie 2023),

- Constatarea ilegalității şi nulităţii Ordinului IMSP IO nr. ***** din 04 septembrie 2023 de sancționare a dnei *****, cu abrogarea acestuia,

- Constatarea ilegalității şi nulităţii Ordinului IMSP IO nr. ***** din 19 decembrie 2023 cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare dnei *****, cu abrogarea acestuia,

- Constatarea încălcării dreptului fundamental la muncă al dnei *****,

- Restabilirea dnei ***** pe postul deținut, de asistentă medicală superioară,

- Încasarea din contul pârâtului în beneficiul reclamantei, ***** cu titlu de prejudiciu moral - suma de 10000 lei

Chestiuni de procedură

La 05 decembrie 2023, potrivit fișei de repartizare a dosarului, judecătorului Vladislav Holban i-a fost repartizată spre examinare cererea de chemare în judecată (f.d.1, Vol. I).

Prin încheierea instanței din 07 decembrie 2023, cererea de chemare în judecată a fost primită în procedură și fixată ședința de judecată pentru examinare.

În ședințele de judecată, reclamantul ***** şi avocatul acesteia au susținut acțiunea în sensul formulat și au solicitat admiterea acesteia, reiterându-și argumentele expuse în scris.

În ședințele de judecată, reprezentantul pârâtului Instituţiei Medico-Sanitară Publică Institutul Oncologic nu a susținut acțiunea depusă și a solicitat respingerea acesteia, reiterându-și argumentele expuse în scris.

Aprecierea Instanței

Studiind cererea de chemare în judecată și înscrisurile anexate, examinând probele administrate și raportându-le, per ansamblu la prevederile legale ce guvernează spața, instanța reține următoarele.

În conformitate cu art. 117 alin. (1) din Codul de procedură civilă, probe în cauze civile sunt elementele de fapt, dobândite în modul prevăzut de lege, care servesc la constatarea circumstanțelor ce justifică pretențiile și obiecțiile părților, precum și altor circumstanțe importante pentru justa soluționare a cauzei.

În conformitate cu art. 118 alin. (1) din Codul de procedură civilă, fiecare parte trebuie să dovedească circumstanțele pe care le invocă drept temei al pretențiilor și obiecțiilor sale dacă legea nu dispune altfel.

În conformitate cu art. 121 din Codul de procedură civilă, instanța judecătorească reține spre examinare și cercetare numai probele pertinente care confirmă, combat ori pun la îndoială concluziile referitoare la existența sau inexistența de circumstanțe, importante pentru soluționarea justă a cazului.

Iar, în conformitate cu art. 130 alin. (1) din Codul de procedură civilă, instanța judecătorească apreciază probele după intima ei convingere, bazată pe cercetarea multiaspectuală, completă, nepărtinitoare și nemijlocită a tuturor probelor din dosar în ansamblul și interconexiunea lor, călăuzindu-se de lege.

În conformitate cu art. 239 din Codul de procedură civilă, hotărârea judecătorească trebuie să fie legală și întemeiată. Instanța își întemeiază hotărârea numai pe circumstanțele constatate nemijlocit de instanță și pe probele cercetate în ședință de judecată.

Art. 240 alin. (1) din Codul de procedură civilă prevede că, 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 cauzei și admisibilitatea acțiunii.

Instanța de judecată remarcă că principiile de bază ale reglementării raporturilor de muncă şi a altor raporturi legate nemijlocit de acestea, principii ce reies din normele dreptului internațional şi din cele ale Constituitei Republicii Moldova, prevăzute și de art.5 al Codului muncii, sunt, libertatea muncii, incluzând dreptul la munca liber aleasă sau acceptată, dreptul dispunerii de capacitățile sale de muncă, dreptul alegerii profesiei şi ocupației.

La fel, și art. 6 al Codului muncii apără acest drept, prevăzând că, libertatea muncii este garantată prin Constituția Republicii Moldova. Orice persoană este liberă în alegerea locului de muncă, a profesiei, meseriei sau activității sale.

Nimeni, pe toată durata vieții sale, nu poate fi obligat să muncească sau să nu muncească într-un anumit loc de muncă sau într-o anumită profesie, oricare ar fi acestea.

În corespundere cu art. 4 Codul muncii, raporturile de muncă şi alte raporturi legate nemijlocit de acestea sînt reglementate de Constituția Republicii Moldova, de prezentul cod, de alte legi, de alte acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii, și anume de: a) hotărârile Parlamentului; b) decretele Preşedintelui Republicii Moldova; c) hotărârile şi dispoziţiile Guvernului; d) actele referitoare la muncă emise de Ministerul Sănătăţii, Muncii şi Protecţiei Sociale, de alte autorităţi centrale de specialitate, în limita împuternicirilor delegate de Guvern; e) actele autorităţilor publice locale; f) actele normative la nivel de unitate; g) contractele colective de muncă şi convenţiile colective; precum şi h) de tratatele, acordurile, convenţiile şi alte acte internaţionale la care Republica Moldova este parte.

În conformitatea cu prevederile art. 1 din Codul muncii, angajator este persoană juridică (unitate) sau persoană fizică care angajează salariaţi în bază de contract individual de muncă încheiat conform prevederilor prezentului cod. Salariat este persoană fizică (bărbat sau femeie) care prestează o muncă conform unei anumite specialităţi, calificări sau într-o anumită funcţie, în schimbul unui salariu, în baza contractului individual de muncă.

Potrivit art.5 lit. m) din Codul muncii, fiecare salariat are dreptul la apărarea drepturilor și libertăților sale de muncă, inclusiv sesizarea organelor de supraveghere și control, a organelor de jurisdicție a muncii; la soluționarea litigiilor individuale de muncă și a conflictelor colective de muncă, în modul stabilit de prezentul cod și de alte normative.

În acest context instanța relevă că în accepțiunea art.354 din Codul muncii, litigiile individuale de muncă 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, hotărârii) de angajare în serviciu, emis conform art.65 alin.(1); h) alte probleme ce decurg din raporturile individuale de muncă.

Din explicațiile participanților la proces și probele scrise anexate la dosar, s-a constatat că ***** activa în funcţia de asistent medical superior secția oncologia radiologică II a Instituţiei Medico-Sanitară Publică Institutul Oncologic.

Totodată s-a mai constat că la data de prin ordinul ***** din 28 iulie 2023 a fost creată comisia de control în cadrul secțiilor oncologia radiologică, departament oncologia radiologică.

La data de 30 iulie 2023, a fost întocmit actul de constatare privind respectarea/nerespectarea programului de muncă al salariaților ce îşi desfăşoară activitatea în gărzi/ ture, şi a fost inițiată o anchetă deserviciu în privinţa doamnei ***** asistent medical superior sec. oncologia radiologică II.

Prin ordinul ***** din 31 iulie 2023 a fost instituită comisia de anchetă privind examinarea circumstanţelor de abatere disciplinară comisă de *****.

Prin ordinul nr. ***** din 01 august 2023 au fost suspendate relațiile de muncă cu ***** pentru perioada anchetei.

Prin ordinul nr. ***** din 29 august 2023 au fost reluate relațiile de muncă cu *****.

Prin ordinul nr. ***** din 04 septembrie 2023, Instituţia Medico-Sanitară Publica Institutul Oncologic (în continuare IMSP Institutul Oncologic) a aplicat sancţiune disciplinară, sub formă de mustrare aspră, în privinţa reclamantei, *****.

Ulterior prin ordinul nr. ***** din 25 septembrie 2023 a fost creată o nouă comisie de anchetă privind examinarea activității reclamantei ***** pentru perioada anterioară 01 ianuarie 2023-31 iulie 2023.

Sindicatul IMSP IO au emis aviz negativ în privinţa concedierii dnei ***** şi au recomandat să nu fie aplicată concedierea.

În rezultatul anchetei de serviciu a fost emis nulitatea ordinul nr. ***** din 19 decembrie 2023 cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare dnei ***** sub formă de concediere în temeiul art. 206 alin. (1) lit. d) din Codul Muncii al Republicii Moldova.

Potrivit art. 206 alin. (4) Codul muncii, pentru aceeași abatere disciplinară nu se poate aplica decât o singură sancțiune.

În temeiul art. 208 alin. (1) Codul muncii, 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 şi un reprezentant al salariaţilor.

Conform art. 210 alin. (1), (2), (3) Codul muncii, sancţiunea disciplinară se aplică prin ordin (dispoziţie, decizie, hotărâre), în care se indică în mod obligatoriu: a) temeiurile de fapt şi de drept ale aplicării sancţiunii; b) termenul în care sancţiunea poate fi contestată; c) organul în care sancţiunea poate fi contestată. Ordinul (dispoziţia, decizia, hotărârea) 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, în termen de cel mult 5 zile lucrătoare de la data emiterii, iar în cazul în care acesta activează într-o subdiviziune interioară a unităţii (filială, reprezentanţă, serviciu desconcentrat etc.) aflate în altă localitate – în termen de cel mult 15 zile lucrătoare

şi produce efecte de la data comunicării. Refuzul salariatului de a confirma prin semnătură comunicarea ordinului se fixează într-un proces-verbal semnat de un reprezentant al angajatorului şi un reprezentant al salariaţilor. Ordinul (dispoziţia, decizia, hotărârea) de sancţionare poate fi contestat de salariat în instanţa de judecată în condiţiile art.355.

În conformitate cu art. 86 alin. (1), lit. g) Codul muncii concedierea – desfacerea din iniţiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum şi a celui pe durată determinată – se admite pentru următoarele motive încălcarea repetată, pe parcursul unui an, a obligaţiilor de muncă, dacă anterior salariatul a fost sancționat disciplinar.

Verificând legalitatea ordinului nr. ***** din 19 decembrie 2023, în coroborare cu probatoriul administrat instanța de fond, constată că, Instituţia Medico-Sanitară Publică Institutul Oncologic a emis ordinul nr. ***** din 19 decembrie 2023 cu privire la sancționarea ***** cu eliberarea din funcţie cu derogare de la normele materiale, urmând a fi anulat din următoarele considerente.

Instanța de judecată menționează că, ordinul de sancționare disciplinară a reclamantei ***** contravine art. 209 alin. (1) Codul muncii, potrivit căruia sancțiunea disciplinară se aplică, de regulă, imediat după constatarea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de o lună din ziua constatării ei, fără a lua în calcul timpul aflării salariatului în concediu de odihnă, în concediul de studii sau în concediul medical.

Astfel ***** a fost sancționat prin ordinul nr. ***** din 19 decembrie 2023 pentru abaterea din data de 01 ianuarie 2023, respectiv fiind omis termenul de 1 lună de zile prevăzut de lege.

Relevant este de reținut şi faptul că temeiul legal în baza căruia a fost concediată Dănilă Viorica este art. 86 alin. (1), lit. g) Codul muncii care presupune sancționarea cu concedierea pentru încălcarea repetată a disciplinei muncii însă în speţă prin ordinul nr. ***** din 19 decembrie 2023 reclamanta a fost sancționată pentru faptele anterioare din perioada 01 ianuarie 2023-31 iulie 2023 decât faptele care au fost reținute în ordinul nr.***** din 04 septembrie 2023 care vizează acţiunile ulterioare din perioada 27 iulie 2023-31 iulie 2023, ceea ce fac inaplicabile prevederile art. 86 alin. (1), lit. g) Codul muncii, or sancţiunea aplicată nu este pentru săvîrşirea repetată a disciplinei muncii, care presupune că deși salariatul a fost sancționat acesta continuă acţiunile sale neconforme şi încalcă repetat disciplina muncii, respectiv survine o sancţiune mai gravă.

În conformitate cu art. 89 alin. (1) Codul muncii, 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 hotărâre a instanţei de judecată.

Dat fiind faptul că s-a constatat netemeinicia ordinului nr. ***** din 19 decembrie 2023 în baza căruia au fost încetate relațiile de muncă între reclamant și pârât, instanța consideră că reclamantul urmează a fi restabilit la locul de muncă anterior deținut.

Astfel, în conformitate cu art. 89 alin. (3) Codul muncii, imediat după pronunțarea hotărârii instanţei de judecată privind restabilirea salariatului la locul de muncă, angajatorul este obligat să emită un ordin de restabilire, pe care îl aduce la cunoștința salariatului, sub semnătură, în termen de 3 zile lucrătoare de la data emiterii.

În conformitate cu art. 329 alin. (1) Codul muncii, angajatorul este obligat să repare integral prejudiciul material şi cel moral cauzat salariatului în legătură cu îndeplinirea de către acesta a obligațiilor 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.

În conformitate cu art. 90 alin. (2) lit. c) și alin. (3) Codul muncii, repararea de către angajator a prejudiciului cauzat salariatului constă în: compensarea prejudiciului moral cauzat salariatului. Mărimea reparării prejudiciului moral se determină de către instanţa de judecată, ținându-se cont de aprecierea dată acțiunilor angajatorului, dar nu poate fi mai mică decât un salariu mediu lunar al salariatului.

În conformitate cu art. 329 alin. (2) Codul muncii, 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.

Instanța la aprecierea cuantumului prejudiciului adus reclamantului va ține cont de faptul că, ***** neîntemeiat a fost privat de dreptul la muncă și a fost nevoit să se adreseze în instanța de judecată pentru apărarea drepturilor sale, totodată se va reține și acțiunile pasive ale angajatorului la concedierea reclamantului, ultima nerespectând procedura de sancționare și concediere, din care considerent instanța va încasa din contul Instituţiei Medico-Sanitară Publică Institutul Oncologic în beneficiul lui ***** prejudiciului moral în mărime de un salariu mediu lunar ce constituie suma de 10000,00 lei, ca fiind rezonabil în raport cu suferințele suportate de reclamant.

Cît priveşte cerințele reclamantei privind constatarea ilegalității actului de constatare a comisiei de control inopinat (efectuat în cadrul controlului inopinat din 28 iulie 2023), actului de constatare a comisiei de verificare (efectuat în cadrul controlului inopinat din 11 august 2023), actului de constatare a comisiei de anchetă (efectuat în cadrul controlului inopinat din 25 septembrie 2023), Ordinului IMSP IO nr. ***** din 04 septembrie 2023 de sancționare a dnei *****, cu

abrogarea acestuia şi constatarea încălcării dreptului fundamental la muncă al dnei *****, instanţa de judecată le reţine drept neîntemeiată ori în cadrul examinării cauzei în fond nu au fost administrate careva probe cer ar confirma nulitate actelor invocate.

În conformitate cu art. art. 238-241CPC, instanţa de judecată,

h o t ă r ă ş t e:

Se admite parțial cererea de chemare în judecată depusă de ***** împotriva Instituţiei Medico-Sanitară Publică Institutul Oncologic cu privire la anularea ordinului, restabilirea la muncă şi a prejudiciului moral.

Se anulează Ordinul nr. ***** din 19 decembrie 2023 emis de Instituţia Medico-Sanitară Publică Institutul Oncologic privind aplicarea sancțiunii disciplinare sub formă de concediere lui *****, cu restabilirea ultimei în funcţia anterior deţinută.

Se încasează din contul Instituţiei Medico-Sanitară Publică Institutul Oncologic în beneficiul lui ***** prejudiciul moral în mărime de 10000,00 lei (zece mii lei).

În rest, acțiunea se respinge ca fiind neîntemeiată.

Hotărârea poate fi atacată cu apel la Curtea de Apel Chişinău în termen de 30 zile, din momentul pronunţării dispozitivului, prin intermediul Judecătoriei Chişinău, sediul Centru.

Preşedintele şedinţei
Judecător Holban Vladislav