Dosarul nr.2-14198/23
2-23099570-12-2-11072023

Republica Moldova
H O T Ă R Î R E
În numele Legii

03 mai 2024 mun. Chişinău

Judecătoria Chişinău (sediul Centru)
Instanţa de judecată compusă din
Preşedinte de şedinţă, judecător Alexei Maria
Grefier Morozov Sabrina

cu participarea reprezentantului reclamantei – avocatul Ciobanu Vadim, reprezentantului pârâtului IMSP Asociația Medicală Teritorială Ciocana – avocatul Valah Alina, în lipsa reclamantei ***** – fiind reprezentată de către avocatul ales,-

în sediul instanţei, în ședință publică în procedura contencioasă, a judecat pricina civilă la cererea de chemare în judecată depusă de către ***** împotriva IMSP Asociația Medicală Teritorială Ciocana cu privire la anularea ordinului nr. 90 din 06 iulie 2023, anularea pct.3 al ordinului nr. 99 din 07 august 2023, anularea pct.2 din ordinul nr. 103 din 08 august 2023, anularea ordinului nr. 109-C din 09 august 2023, restabilirea în funcție, încasarea salariului pentru absența forțată de la muncă, repararea prejudiciului moral, precum și compensarea cheltuielilor de judecată,-

A C O N S T A T A T :

Argumentele participanților la proces:

Reclamanta *****, în data de 10 iulie 2023, s-a adresat în instanță cu cererea de chemare în judecată împotriva IMSP Asociația Medicală Teritorială Ciocana, prin care solicită anularea ordinului ordinul nr. 90 din 06 iulie 2023 cu privire la aplicarea sancţiunii disciplinare mustrare și încasarea din contul pârâtului în beneficiul reclamantei cheltuieli de asistență juridică în mărime de 10 000 lei.

Ulterior, la 30 august 2023, ***** a înaintat cerere de chemare în judecată împotriva IMSP Asociația Medicală Teritorială Ciocana prin care a solicitat anularea pct. 3 din Ordinul IMSP Asociația Medicală Teritorială Ciocana prin care reclamantei i s-a aplicat sancțiune disciplinară - mustrare aspră, anularea Ordinului nr. 109-C din 09 august 2023 prin care s-a dispus desfacerea contractului individual de muncă nr. 29 din 02 februarie 2017 cu Liliana Ciobanu, cu repunerea în toate drepturile a reclamantei Liliana Ciobanu, restabilirea în funcție a reclamantei în funcţie de medic obstetrician-ginecolog, secţia Sănătatea Femeii IMSP AMT Ciocana, încasarea din contul pârâtului în beneficiul reclamantei a despăgubirii pentru întreaga perioadă de absenţă forţată de la muncă, începând cu data de 09 august 2023 şi până la data emiterii hotărârii în mărimea salariului mediu lunar al salariatului pentru această perioadă, încasarea din

contul pârâtului în beneficiul reclamantei a prejudiciul moral în mărime de un salariu mediu lunar al salariatului şi a cheltuielilor de asistenţă juridică în mărime de 20 000 lei.

Prin încheierea Judecătoriei Chişinău, sediul Centru din 18 octombrie 2023 s-a dispus conexarea ambelor cereri de chemare în judecată, într-o singură procedură.

În data de 20 noiembrie 2023, reclamanta ***** a intervenit cu cerere de chemare în judecată completată prin care a solicitat anularea pct. 3 din ordinul nr. 99 din 07 august 2023 prin care Lilianei Ciobanu i s-a aplicat sancţiunea disciplinară - mustrare aspră, cu repunerea în toate drepturile a reclamantei Liliana Ciobanu, anularea ordinului nr. 109-C din 09 august 2023 prin care s-a dispus desfacerea contractului individual de muncă nr. 29 din 02 februarie 2017 cu Liliana Ciobanu din data de 09 august 2023, cu repunerea în toate drepturile a reclamantei Liliana Ciobanu, obligarea IMSP Asociația Medicală Teritorială Ciocana să emită ordinul privind restabilirea Lilianei Ciobanu în funcţie de medic obstetrician-ginecolog, secţia Sănătatea Femeii IMSP AMT Ciocana, încasarea din contul pârâtului în beneficiul reclamantei a despăgubirii pentru întreaga perioadă de absenţă forţată de la muncă, începând cu data de 09 august 2023 şi până la data emiterii hotărârii în mărimea salariului mediu lunar al salariatului pentru această perioadă, încasarea din contul pârâtului în beneficiul reclamantei a prejudiciul moral în mărime de un salariu mediu lunar al salariatului şi a cheltuielilor de asistenţă juridică în mărime de 20 000 lei.

În motivarea acțiunii a indicat argumentele de fapt și de drept care pot fi rezumate după cum urmează.

Prin ordinul IMSP Asociația Medicală Teritorială Ciocana nr. 90 din 06 iulie 2023, s-a dispus, pentru atitudinea iresponsabilă faţă de obligaţiunile sale de serviciu, şi în scopul neadmiterii situaţiilor similare, dnei Liliana Ciobanu, medic obstetrician-ginecolog, secţia sănătatea femeii din cadrul Centrului Consultativ Diagnostic al IMSP AMT Ciocana i se aplică sancţiunea disciplinară - mustrare. Ordinul menţionat a fost adus la cunoştinţa reclamantei, contra semnătură la 07 iulie 2023.

Prin ordinul IMSP Asociația Medicală Teritorială Ciocana nr. 99 din 07 august 2023, pct. 3) s-a dispus: dnei Liliana Ciobanu, medic ginecolog secţia Sănătatea Femeii, aplicarea sancţiunii disciplinare sub formă de mustrare aspră. Ordinul menţionat a fost adus la cunoştinţa reclamantei, contra semnătură la 07 august 2023.

Prin ordinul IMSP Asociația Medicală Teritorială Ciocana nr. 103 din 08 august 2023, pct. 2) s-a dispus desfacerea contractului individual de muncă nr. 29 din 02 februarie 2017 cu dna Liliana Ciobanu, conform art. 86 alin. (1) lit. g) din Codul muncii al Republicii Moldova, în legătură cu încălcarea repetată, pe parcursul unui an a obligaţiilor de muncă.

Ordinul menţionat nu a fost adus la cunoştinţa reclamantei, contra semnătură,
iar despre existenţa acestuia reprezentantul reclamantei a aflat în şedinţa de judecată
din 20 septembrie 2023, acesta fiind anexat la referinţă de către pârât.

Prin ordinul IMSP Asociația Medicală Teritorială Ciocana nr. 109-c din 09 august 2023, s-a dispus desfacerea contractului individual de muncă nr. 29 din 02 februarie 2017 cu dna Liliana Ciobanu, medic ginecolog-obstetrician, secţia sănătatea femeii IMSP AMT Ciocana din 09

august 2023, conform art. 86 alin. (1) lit. g) din Codul muncii al Republicii Moldova, în legătură cu încălcarea repetată, pe parcursul unui an a obligaţiilor de muncă de către salariatul sancţionat disciplinar. Ordinul menţionat a fost adus la cunoştinţa reclamantei, contra semnătură la 09 august 2023.

Făcând referire la art. 16 alin.(2), 20 alin.(1) din Constituție, art. 5 din Codul de procedură civilă, art. 5 lit e), g), m) și n), 8 alin.(1), 9 alin.(1), lit. l), m) și n), alin.(2), lit. a), d), d^2), e), art. 10 alin.(2), lit. f^1), f^2), f^6), 45, 86 alin.(1), lit.g), 87 alin.(1), 89, 90, 201, 206 alin.(1)-(5), 208-210, 330 alin.(1), lit. b), 354-355 din Codul muncii a indicat că, ordinul nr. 90 din 06 iulie 2023, pct. 3) din ordinul nr. 99 din 07 august 2023, pct. 2) din ordinul nr. 103 din 08 august 2023 şi ordinul nr. 109-c din 09 august 2023 sunt neîntemeiate, ilegale şi pasibile anulării.

A susținut că, Liliana Ciobanu în cadrul activității la locul de muncă a avut o poziție civică contrară cu directorul Minodora Tizu, din cauza că ultima ar fi fost numită şi se află ilegal în funcţia de director al IMSP Asociația Medicală Teritorială Ciocana, iar prin intermediul avocatului Vadim Ciobanu a sesizat în acest sens Guvernul, Parlamentul, Consiliul municipal Chișinău, Primăria municipiului Chișinău, etc.

Ca rezultat al acestor sesizări reclamantei au început să îi fie programate mai puține paciente decât la ceilalți medici din secție. Astfel în anul 2023 reclamantei nu îi erau programate paciente la consultație, iar ultima mergea la serviciu fără a avea de facto nicio activitate. Consideră reclamantul că sancționarea disciplinară a reclamantei a fost determinată de faptul că acțiunile expuse supra au fost denunțate de reclamantă prin intermediul avocatului.

Referindu-se la ilegalitatea ordinului nr. 90 din 06 iulie 2023 a indica asupra faptului că, angajatorul a stabilit lipsa neîntemeiată de la locul de muncă a Lilianei Ciobanu la 29 iunie 2023 ora 16:55 şi la 30 iunie 2023, ora 08:00. A sesizat că, la 05 iulie 2023 reclamanta a prezentat pârâtului o explicaţie prin care a informat angajatorul despre faptul că la 29 iunie 2023, aproximativ la orele 16:30, din cauza unui conflict avut cu o colegă, a plecat din sediul IMSP AMT Ciocana, fără a comunica conducerii, iar a doua zi la 30 iuie 2023, deoarece se simţea rău, a întârziat la serviciu şi s-a prezentat aproximativ la orele 09:30. A mai indicat că la 29 iunie 2023 după orele 16:00 şi la 30 iunie 2023 până la orele 09:30, nu a avut programate careva paciente la consultaţie, respectiv actul medical nu a avut de suferit, neavând paciente nu au fost neglijate. Respectiv nu au fost produse consecinţe negative sau rezultate periculoase în activitatea de serviciu ca urmare a lipsei de la locul de muncă.

A mai relevat că pentru a atrage un angajat la răspundere disciplinară este necesară întrunirea unor condiţii: 1) persoana trasă la răspundere trebuie să deţină calitatea de angajat; 2) respectivul angajat să fi săvârşit o abatere disciplinară prescrisă de lege; 3) fapta ilicită să producă un rezultat periculos; 4) să existe o legătură de cauzalitate între fapta ilicită şi rezultatul socialmente periculos.

Invocând prevederea art. art. 206 alin. (5) din Codul muncii a menționat că, la aplicarea sancţiunii disciplinare, angajatorul trebuie să ţină cont de gravitatea abaterii disciplinare comise şi de alte circumstanţe obiective. Mustrarea se aplică, de obicei, pentru abateri de gravitate

medie, adică mai grave decât cele pentru care i se poate acorda avertismentul sau pentru săvârşirea repetată a unei abateri (fapte) care anterior a fost sancţionată mai blând.

Referindu-se la argumentele ilegalităţii pct. 3 din ordinul nr. 99 din 07 august 2023 a indicat asupra faptului că, în conţinutul ordinului nr. 99 din 07 august 2023 nici nu au fost descrise în fapt, în ce ar consta aceste abateri disciplinare şi care s-ar conţine în pct. 2 fişa de post, Atribuţiile de serviciu „Controlul completării corecte şi în timp a mmentaţiei medicale".

Astfel, se susține că reclamantei i-au fost imputate aceste abateri disciplinare, însă care nu sunt incluse în fişa de post, ceea ce indică la lipsa unor asemenea abateri disciplinare.

A sesizat că, la acest aspect, urmează de reţinut că pârâtul nu a adus la cunoştinţa reclamantei ordinul MS şi CNAM nr. 709/163A din 20 iulie 2022 „Cu privire la aprobarea formularelor de evidenţă medicală primară şi dărilor se seamă în sistemul asigurării obligatorii de asistenţă medicală", reclamanta necunoscând despre existenţa unui asemenea ordin, respectiv nu-i poate fi imputată nerespectarea ordinului menţionat în situaţia în care pârâtul nu l-a adus la cunoştinţă reclamantei.

În vederea probării acestui fapt la 08 august 2023 reprezentantul reclamantei a solicitat pârâtului să elibereze dovada aducerii la cunoştinţă medicului obstetrician-ginecolog Liliana Ciobanu a ordinului MS şi CNAM nr. 709/163-A din 20 iulie 2022.

Iar prin scrisoarea pârâtului nr. 429 din 18 august 2023, s-a eliberat copia ordinului MS şi CNAM nr. 709/163-A din 20 iulie 2022 şi copia procesului-verbal al şedinţei de lucru din cadrul Centrului Consultativ Diagnostic din 03 august 2022, potrivit căruia s-a discutat conţinutul acestui ordin cu medicii Centrului Consultativ Diagnostic.

A reclamat că reclamanta nu a fost invitată, respectiv prezentă la şedinţa din 03 august 2022, astfel nu i-au fost cunoscute prevederile ordinului MS şi CNAM nr. 709/163-A din 20 iulie 2022.

A precizat că în ordinul nr. 99 din 07 august 2023, se invocă în mod general despre faptul că, reclamanta nu ar fi respectat prevederile ordinului MS şi CNAM nr. 709/163A din 20 iulie 2022 „Cu privire la aprobarea formularelor de evidenţă medicală primară şi dărilor se seamă în sistemul asigurării obligatorii de asistenţă medicală", fără a fi indicat care anume prevedere şi care anume aliniat, punct sau literă din acest ordin nu ar fi fost respectată de către reclamantă.

A menționat că, pârâtul nu a adus la cunoştinţa reclamantei ordinul IMSP AMT Ciocana nr. 149 din 18 noiemrie 2022 „Cu privire la utilizarea SIA AMP în cadrul IMSP AMT Ciocana", nu l-a publicat pe pagina oficială a instituţiei şi nu l-a adus la cunoştinţă prin altă modalitate, reclamanta necunoscând despre existenţa unui asemenea ordin, respectiv nu-i poate fi imputată nerespectarea ordinului menţionat în situaţia în care pârâtul nu l-a adus la cunoştinţă reclamantei.

În vederea probării acestui fapt la 08 august 2023 reprezentantul reclamantei a solicitatei pârâtului să elibereze dovada aducerii la cunoştinţă medicului obstetrician-ginecolog Liliana Ciobanu a ordinului IMSP AMT Ciocana nr. 149 din 18 noiembrie 2022 „Cu privire la utilizarea SIA AMP în cadrul IMSP AMT Ciocana". Iar prin scrisoarea pârâtului nr. 429 din 18 august 2023, s-a eliberat copia ordinului IMSP AMT Ciocana nr. 149 din 18

noiembrie 2022 „Cu privire la utilizarea SIA AMP în cadrul IMSP AMT Ciocana”, cu semnătura colaboratorilor secţiei care au făcut cunoştinţă.

A susținut că, în cadrul explicaţiei reclamantei înregistrate cu nr. 628 din 04 august 2023, reclamanta a explicat că nu a avut posibilitatea tehnică a utiliza formularele electronice SIA AMP, din motiv că cheia electronică eliberată de pârât anterior nu a funcţionat şi abia la 03 august 2023 i-a fost eliberată cheia electronică funcţională.

Aferent procedurii de adoptare a ordinului nr. 99 din 07 august 2023, a menționat că, la 27 iulie 2023 pârâtul a solicitat reclamantei prezentarea explicaţiilor referitor la Nota informativă cu privire la evaluarea activităţii Secţiei Sănătatea Femeii pentru perioada I semestru 2023, care conţinea 5 (cinci) file şi nu era semnată de membrii comisiei, iar la 01 august 2023 i-a fost prezentată o notă informativă semnată asupra căreia a depus explicații

A reiterat că, din conţinutul ordinului nr. 99 din 07 august 2023 se relevă că pârâtul nu şi-a îndeplinit obligaţia legală de a motiva, cu indicarea temeiurilor de fapt şi de drept care sunt consecinţele negative şi care este gravitatea abaterilor disciplinare imputate reclamantei. Deşi în ordinul contestat se menţionează că reclamanta ar fi încălcat mai multe prevederi a actelor normative, totuşi, nu sunt indicate care prevederi anume din aceste acte normative au fost încălcate.

Referindu-se la argumentele ilegalităţii pct. 2) din ordinul nr. 103 din 08 august 2023 reclamantul a indicat că, Ordinul menţionat nu a fost adus la cunoştinţa reclamantei, contra semnătură, iar despre existenţa acestuia reprezentantul reclamantei a aflat în şedinţa de judecată din 20 septembrie 2023, acesta fiind anexat la referinţă de către pârât. Mai mult, a sesizat că, pârâtul nu a motivat nici în fapt şi nici în drept soluţia de desfacere a contractului individual de muncă (concediere) a reclamantei Liliana Ciobanu.

Referindu-se la argumentele ilegalităţii ordinului nr. 109-C din 09 august 2023 a susținut că, ordinului se bazează pe faptul că la 29 iunie 2023, aproximativ la orele 16:30 reclamanta ar fi avut un conflict în biroul de serviciu al medicului Litvinţev Carolina.

A indicat că, în cadrul anchetei de serviciu, pârâtul a omis să o audieze pe Litvinţev Carolina referitor la pretinsul conflict din 29.06.2023, dar şi-a bazat concluziile pe articole publicate în ziare şi mediatizate pe reţelele de socializare, care ulterior nu au fost confirmate de către titularii declaraţiilor din cadrul acestor materiale jurnalistice, prin oferirea explicaţiilor corespunzătoare în cadrul anchetei de serviciu, fapt pe care îl consideră inadmisibil.

La 20 septembrie 2023, pârâtul IMSP Asociația Medicală Teritorială Ciocana a depus referință la cererea de chemare în judecată în care a reiterat circumstanțele de fapt ale incidentului din 29 iunie 2023, aproximativ ora 16:30 potrivit cărora Carolina Litvințev a fost abuzată fizic de Liliana Ciobanu, fiindu-i sustras totodată telefonul de pe masa de lucru. A indicat că, la examinarea incidentului au fost solicitate explicații de la Liliana Ciobanu, de la medicul de familie Bantiuc Elena care s-a referit la acuzele de natură fizică a Carolinei Litvințev urmare a conflictului cu *****, Zinaida Miron, Andrieș Snejana și Corman Silvia care au relatat despre cele văzute. La fel, au fost supuse examinării înregistrările video din conflictul sesizat și

informațiile prezentate de Inspectoratul General al Poliției Ciocana. A mai indicat că ***** a încălcat prevederile relevante ale Codului muncii, Codului deontologic al lucrătorului medical și al farmacistului, legea 264/2005 cu privire la exercitarea profesiunii de medic, contractul colectiv de muncă pentru anii 2023-2026 aprobat prin Ordinul IMSP AMT Ciocana nr. 24 din 31 ianuarie 2023, Regulamentul intern al instituției, Contractul individual de muncă al Lilianei Ciobanu, Codul de etică al angajaților din cadrul IMSP AMT Ciocana. A mai constatat că, Liliana Ciobanu a fost impicată în mai multe conflicte și comunicări defectuoase individualizând în special plângerea din partea medicului ginecolog Ina Tocarciuc referitor la acțiunile de comportament neadecvat al Lilianei Ciobanu, plângerea pacientei Piceriga Aliona privind serviciile necalitative acordate de Liliana Ciobanu, plângere pacientei Colbaș Elena referitor la refuzul de a acorda asistență juridică de către Liliana Ciobanu.

A solicitat respingerea cererii de chemare în judecată formulată de Liliana Ciobanu ca neîntemeiată.

În ședința de judecată avocatul Vadim Ciobanu, acționând în interesele reclamantei ***** a depus pledoarii scrise în care a indicat a reiterat cele evocate în cererea de chemare în judecată, solicitând admiterea acțiunii.

Reprezentantul IMSP Asociația Medicală Teritorială Ciocana, avocata Alina Valah, în ședința de judecată a prezentat pledoarii scrise în care a reiterat cele indicate în referință, solicitând respingerea acțiunii ca neîntemeiată.

Aprecierea instanței de judecată:

Audiind participanții la proces, studiind materialele cauzei civile, instanța de judecată ajunge la concluzia că cererea de chemare în judecată este parțial întemeiată și pasibilă de a fi admis parțial din următoarele considerente.

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 art. 121 din Codul de procedură civilă, 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.

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

În conformitate cu prevederile art. 239 Codul de procedură civilă, hotărârea judecătorească trebuie să fie legală şi întemeiată. Instanţa îşi întemeiază hotărârea numai pe circumstanțele constatate nemijlocit de instanţă şi pe probele cercetate în ședința de judecată.

Conform articolului 1 din Codul muncii, angajator este acea persoană juridică (unitate) sau persoană fizică care angajează salariaţi în bază de contract individual de muncă încheiat conform

prevederilor prezentului cod, unitate este întreprinderea, instituţia sau organizaţia cu statut de persoană juridică, indiferent de tipul de proprietate, de forma juridică de organizare şi de subordonarea departamentală sau apartenenţa ramurală, iar salariat este acea 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.

Conform articolului 10 alineatul (1) litera a) din Codul muncii, angajatorul are dreptul să încheie, să modifice, să suspende şi să desfacă contractele individuale de muncă cu salariaţii în modul şi în condiţiile stabilite de prezentul cod şi de alte acte normative.

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

Conform art. 201 din Codul muncii, disciplina muncii reprezintă obligaţia tuturor salariaţilor de a se subordona unor reguli de comportare stabilite în conformitate cu prezentul cod, cu alte acte normative, cu convenţiile colective, cu contractele colective şi cu cele individuale de muncă, precum şi cu actele normative la nivel de unitate, inclusiv cu regulamentul intern al unităţii.

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

Conform art. 206 alin.(1) din Codul muncii, pentru încălcarea disciplinei de muncă, angajatorul are dreptul să aplice faţă de salariat următoarele sancţiuni disciplinare: a) avertismentul, b) mustrarea, c) mustrarea aspră, d) concedierea (în temeiurile prevăzute la art.86 alin.(1) lit.g)-r).

Conform articolului 86 alineatul (1) lit. g) din Codul muncii, concedierea este desfacerea din iniţiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum şi a celui pe durată determinată și se admite pentru următoarele motive: g) încălcarea repetată, pe parcursul unui an, a obligaţiilor de muncă, dacă anterior salariatul a fost sancționat disciplinar.

În prezentul litigiu deferit justiției se atestă că, la 02 februarie 2017, IMSP Asociația Medicală Teritorială Ciocana, în calitate de angajator a încheiat cu Liliana Ciobanu contractul individual de muncă 29/17 prin care ultima a fost angajată în calitate de medic obstetrician ginecolog, CCD.

La 06 iulie 2023, prin Ordinul nr. 90 emis de IMSP Asociația Medicală Teritorială Ciocana s-a dispus aplicarea Lilianei Ciobanu a sancțiunii disciplinare – mustrare. La baza emiterii Ordinului nr. 90 din 06 iulie 2023 a fost demersul întocmit de șefa serviciului personal și șefa serviciului juridic, prin care a fost sesizat despre faptul că, la 29 iunie 2023, Liliana Ciobanu a plecat de la serviciul înainte de vreme și fără să informeze administrația, la ora 16:55, deși

potrivit graficului de muncă urma să fie prezent la locul de muncă până la ora 19:00. La fel, s-a sesizat că, la 30 iunie 2023, Liliana Ciobanu s-a prezentat la locul de muncă la ora 09:30, deși conform graficului, programul de muncă începe la 08:00. Astfel, a fost indicat că Liliana Ciobanu a încălcat prevederile art. 9 alin.(2) lit. a) și d) din Coul muncii, pct. 4.2, lit. b) și c), pct. 5.5 din contractul individual de muncă.

La 07 august 2023, prin Ordinul nr.99 emis de IMSP Asociația Medicală Teritorială Ciocana s-a dispus aplicarea Lilianei Ciobanu a sancțiunii disciplinare – mustrare aspră. La baza emiterii Ordinului nr. 99 din 07 august 2023 a fost determinarea faptului nerespectării ordinului IMSP Asociația Medicală Teritorială Ciocana nr. 140 din 18 noiembrie 2022 „Cu privire la utilizarea SIA AMP în cadrul IMSP AMT Ciocana" prin neînregistrarea în Sistemul Informațional Automatiazat a vizitelor pacienților . La fel, la aspectele care o vizau pe Liliana Ciobanu, s-a indicat asupra lipsei Registrului persoanelor care au beneficiat de asistență medicală specializată în ambulator și astfel nu a putut fi verificat. A mai fost sesizat că, la 08 iunie 2023, Liliana Ciobanu a refuzat să primească o pacientă programată pe motiv că ultima este vorbitoare de limbă rusă, fapt sesizat telefonic de pacientă. Astfel, în privința Lilianei Ciobanu s-a constatat încălcarea prevederilor Ordinului Ministerului Sănătății și Casei Naționale în Asigrări Medicale nr. 709/163A din 20 iulie 2022 prin neînregistrarea vizitelor pacienților în Registrul persoanelor care au beneiciat de asistență medicală specializată de ambulator și prevederile ordinului IMSP Asociația Medicală Teritorială Ciocana nr. 149 din 18 noiembrie 2022 prin neînregistrarea în SIA AMP a vizitelor și consultații acordate pacienților.

La 08 august 2023, prin Ordinul nr. 103 emis de IMSP Asociația Medicală Teritorială Ciocana cu privire la finalizarea anchetei de serviciu s-a dispus desfacerii contractului individual de muncă nr. 29 din 02 februarie 2017 cu *****, conform art.86 alin.(1) lit.g) din Codul muncii al R. Moldova, de la 09 august 2023, în legătură cu încălcarea repetată, pe parcursul unui an, a obligațiunilor de muncă.

La 09 august 2023, prin Ordinul nr. 109-C emis de IMSP Asociația Medicală Teritorială Ciocana s-a dispus desfacerera contractului individual de muncă nr. 29 din 02 februarie 2017 cu Liliana Ciobanu în temeiul art. 86 alin.(1), lit. g) din Codul muncii.

La examinare cauzei a fost dispusă și efectuată expertiza grafoscopică la Lista medicilor din cadrul CCD prezenți la ședințele din 03 august 2022 și 25 ianuarie 2023 la care s-au adus la cunoștință colectivului de medici a Ordinului Ministerului Sănătății și Casei Naționale în Asigurrări Medicale nr. 709/163A din 20 iulie 2022 și a Ordinului IMSP Asociația Medicală Teritorială Ciocana nr. 149 din 18 noiembrie 2022.

Conform raportului de expertiză nr. 34/12/R-463 din 11 martie 2024 semnătura cu numărul de ordine 24 din Lista medicilor specialiști din carul CCD prezenți la ședința din 03 august 2022 și semnătura cu numărul de ordine 26 din Lista medicilor din cadrul CCD prezenți la ședința din 25 ianuarie 2023 au fost executare prin imitare servilă.

Conform art. 9 alin.(2), lit. a), b) și c) din Codul muncii, salariatul este obligat: a) să-și 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

unității şi să poarte în permanenţă asupra sa permisul nominal de acces la locul de muncă, acordat de angajator.

Instanța de judecată referindu-se la capătul de cerere prin care se solicită anularea Ordinului nr. 90 din 06 iulie 2023 emis de IMSP Asociația Medicală Teritorială Ciocana atestă că, la 29 iunie 2023, Liliana Ciobanu a plecat de la serviciul înainte de vreme și fără să informeze administrația, la ora 16:55, deși potrivit graficului de muncă urma să fie prezent la locul de muncă până la ora 19:00. La fel, s-a sesizat că, la 30 iunie 2023, Liliana Ciobanu s-a prezentat la locul de muncă la ora 09:30, deși conform graficului, programul de muncă începe la 08:00. Faptele constatate au fost indicat inclusiv în explicația Lilianei Ciobanu pe marginea anchetei de serviciu.

Instanța va respinge argumentele reprezentantului reclamantei potrivit cărora la 29 iunie 2023 a plecat mai repede de la lucru pentru că a avut un conflict cu o colegă la locul de muncă, iar la 30 iunie 2023 a întârziat pentru că s-a simțit rău în condițiile în care angajații au obligația de a respecta programul de lucru stabilit și de a-și îndeplini îndatoririle contractual asumate. Aceasta include prezența la locul de muncă la orele convenite, cu excepția cazurilor de absențe justificate conform legislației sau regulamentelor interne ale companiei.

Astfel, incidentul cu o colegă de serviciu nu justifică plecarea mai devreme de la locul de muncă fără informarea sau aprobarea superiorilor sau fără a respecta procedurile interne de raportare și soluționare a conflictelor. La caz, o informare a conducerii despre faptul plecării sau o raportare nu a fost efectuată de *****. Totodată, instanța de judecată consideră reprobabil argumentul reprezentantului reclamantei referitor la faptul că ***** nu avea pacienți programați și plecarea acesteia de la locul de muncă nu a provocat consecințe negative în condițiile în care respectarea disciplinei muncii și a graficului de lucru, dar și specificul muncii prestată de reclamantă nu este ținută de existența sau inexistența pacienților programați, fiind necesară și disponibilitatea pentru urgențe, activități administrative de completare acte, formulare pentru sigurarea activității eficiente a practicii medicale prestate.

La fel, în ceea ce privește întârzierea din data de 30 iunie 2023 din cauza problemelor de sănătate, legislația muncii impun ca angajatul să informeze angajatorul și să prezinte documente justificative, cum ar fi un certificat medical. În absența unei astfel de documentații, întârzierea este nejustificată și atrage după sine sancțiuni disciplinare conform reglementărilor evocate supra. Complementar, instanța de judecată, analizând argumentele raportate la probele cercetate, prezentate de reprezentantului reclamantei care atestă că în cadrul IMSP Asociația Medicală Teritorială Ciocana și alți colaboratori ai instituției admit întârzieri la locul de muncă atestă că acestea nu sunt justificate în măsura în care să determine netemeinicia aplicării sancțiunii, în condițiile în care sancțiunea disciplinară este o răspundere personală, ținute de faptele efectiv savârșite și nu pot fi contrapuse unor alte fapte considerate de reprezentantului reclamantei ca fiind pasibile a fi sancționate cu sancțiuni disciplinare. Mai mult, angajatorul IMSP Asociația Medicală Teritorială Ciocana a prezentat înscrisuri care atestă că întârzierile de la locul de muncă în cadrul entității sunt sancționate în mod ordinar stabilindu-se astfel că sancțiunea disciplinară aplicată Lilianei Ciobanu nu a avut caracter tendențios.

Prin urmare, instanța de judecată constată just Ordinul angajatorului IMSP Asociația Medicală Teritorială Ciocana prin care a dispus aplicarea sancțiunii disciplinare pentru absențe nemotivate de la locul de muncă și, implicit, pentru nerespectarea obligațiilor de serviciu.

În continuare, instanța de judecată va da apreciere legalității Ordinului nr.99 emis de IMSP Asociația Medicală Teritorială Ciocana din 07 august 2023.

Prin pct. 3 din Ordinul nr.99 din 07 august 2023 s-a dispus aplicarea Lilianei Ciobanu a sancțiunii disciplinare – mustrare aspră. La baza emiterii Ordinului nr. 99 din 07 august 2023 a fost determinarea faptului nerespectării ordinului IMSP Asociația Medicală Teritorială Ciocana nr. 140 din 18 noiembrie 2022 „Cu privire la utilizarea SIA AMP în cadrul IMSP AMT Ciocana" prin neînregistrarea în Sistemul Informațional Automatizat a vizitelor pacienților . La fel, la aspectele care o vizau pe Liliana Ciobanu, s-a indicat asupra lipsei Registrului persoanelor care au beneficiat de asistență medicală specializată în ambulator și astfel nu a putut fi verificat. A mai fost sesizat că, la 08 iunie 2023, Liliana Ciobanu a refuzat să primească o pacientă programată pe motiv că ultima este vorbitoare de limbă rusă, fapt sesizat telefonic de pacientă. Astfel, în privința Lilianei Ciobanu s-a constatat încălcare prevederilor Ordinului Ministerului Sănătății și Casei Naționale în Asigurări Medicale nr. 709/163A din 20 iulie 2022 prin neînregistrarea vizitelor pacienților în Registrul persoanelor care au beneficiat de asistență medicală specializată de ambulator și prevederile ordinului IMSP Asociația Medicală Teritorială Ciocana nr. 149 din 18 noiembrie 2022 prin neînregistrarea în SIA AMP a vizitelor și consultații acordate pacienților.

Conform raportului de expertiză nr. 34/12/R-463 din 11 martie 2024 semnătura cu numărul de ordine 24 din Lista medicilor specialiști din carul CCD prezenți la ședința din 03 august 2022 și semnătura cu numărul de ordine 26 din Lista medicilor din cadrul CCD prezenți la ședința din 25 ianuarie 2023 au fost executare prin imitare servilă.

Ținând cont de cele determinate supra, în special că Liliana Ciobanu fost sancționată pentru nerespectarea Ordinului IMSP Asociația Medicală Teritorială Ciocana nr. 140 din 18 noiembrie 2022 „Cu privire la utilizarea SIA AMP în cadrul IMSP AMT Ciocana" și a Ordinului Ministerului Sănătății și Casei Naționale în Asigrări Medicale nr. 709/163A din 20 iulie 2022, regulile și reglementările despre care nu a fost informată în mod corespunzător, în lipsa unei confirmări valide a faptului că i-au fost aduse la cunoștință aceste reglementări.

Pe cale de consecință instanța de judecată atestă că, Codul Muncii prevede că angajatorul are obligația de a informa angajații despre regulile și reglementările interne. La caz, faptul că semnătura Lilianei Ciobanu a fost imitată în procesul de aducere la cunoștință a reglementărilor normative constituie o încălcare a acestui drept fundamental, ceea ce face sancțiunea disciplinară să fie nevalidă, reclamanta neputând fi considerată responsabil pentru nerespectarea reglementărilor de care nu a fost corect informată.

Astfel, reieșind din considerentul că, pct. 3 din Ordinul nr.99 din 07 august 2023 a fost emis cu derogare de la reglementările evocate supra, instanța de judecată dispune anularea acestuia ca urmare a ilegalității acestuia.

Cu referire la Ordinul nr. 103 emis de IMSP Asociația Medicală Teritorială Ciocana la 08 august 2023 cu privire la finalizarea anchetei de serviciu s-a dispus desfacerii contractului individual de muncă nr. 29 din 02 februarie 2017 cu *****, conform art.86 alin.(1) lit.g) din Codul muncii al R. Moldova, de la 09 august 2023, în legătură cu încălcarea repetată, pe parcursul unui an, a obligațiunilor de muncă instanța de judecată relevă următoarele.

Conform art. 210 alin.(1) din Codul muncii, sancţiunea disciplinară se aplică prin ordin (dispoziţie, decizie, hotărîre), în care se indică în mod obligatoriu: a) temeiurile de fapt şi de drept ale aplicării sancţiunii; b) termenul în care sancţiunea poate fi contestată; c) organul în care sancţiunea poate fi contestată.

Instanța constată că, angajatorul are obligația de a respecta rigorile instituite supra în cadrul procedurilor disciplinare atunci când decide să sancționeze sau să concedieze un angajat.

La caz, Ordinul nr. 103 emis de IMSP Asociația Medicală Teritorială Ciocana la 08 august 2023 nu conține elementele obligatorii prevăzute la art. 210 alin.(1) din Codul muncii ce se referă în special la temeiurile de fapt şi de drept ale aplicării sancţiunii.

Ordinul prin care s-a dispus finalizarea anchetei de serviciu nu conține o motivare a faptelor investigate și concluzie privind abaterile disciplinare deduse analizei sub aspectul existenței sau inexistenței unei încălcări disciplinare.

Finalizarea anchetei fără o concluzie clară și explicită, fără a fi încheiat corespunzător procesul de investigare a abaterilor determină o încălcare a drepturilor angajatului la un proces echitabil. Pentru a fi asigurată validitatea unei astfel de decizii, IMSP Asociația Medicală Teritorială Ciocana urma să finalizeze ancheta cu indicarea elementelor obligatorii stabilite în art. 210 din Codul muncii, pentru a atrage asigurarea respectării tuturor drepturilor ale salariatului prevăzute de normele Codului muncii.

Având în vedere faptul că a fost dispus mai sus anularea pct. 3 din Ordinul nr.99 din 07 august 2023 care a fost emis cu derogare de la reglementările legale, instanța de judecată că nu se întrunesc condițiile art. 86 alin. (1) lit.g) Codul muncii, fapt pentru care se anulează pct.2 din ordinul nr. 103 din 08 august 2023 emis de IMSP Asociația Medicală Teritorială Ciocana cu privire la finalizarea anchetei de serviciu în partea desfacerii contractului individual de muncă nr. 29 din 02 februarie 2017.

În continuare, instanța se va referi la prin Ordinul nr. 109-C emis de IMSP Asociația Medicală Teritorială Ciocana din 09 august 2023 prin care s-a dispus desfacerea contractului individual de muncă nr. 29 din 02 februarie 2017 cu Liliana Ciobanu în temeiul art. 86 alin.(1) lit. g) din Codul muncii.

Revenind la norma art. 86 alin.(1) lit. g) din Codul muncii, instanța de judecată relevă că, concedierea pe motivul încălcării repetate a obligațiilor de muncă presupune existența a cel puțin două sancțiuni disciplinare care să determine incidente de drept a normelor art. 86 alin.(1) lit. g) din Codul muncii și să justifice, pe cale de consecință, încetarea contractului de muncă prin concedierea salariatului. Astfel, dacă una dintre sancțiunile disciplinare este anulată, decade temeiul legal pentru concediere, deoarece nu mai este îndeplinit criteriul de „încălcare repetată” a obligațiilor de muncă. Prin urmare, instanța relevă că, odată cu anularea sancțiunii disciplinare

aplicată prin Ordinul nr.99 din 07 august 2023, nu mai există o bază legală pentru a susține că salariatul a încălcat „în mod repetat” obligațiile de muncă și, pe cale de consecință, va dispune anularea Ordinul nr. 109-C din 09 august 2023, cu restabilirea Lilianei Ciobanu în funcția deținută.

Printre principiile de bază ale reglementării raporturilor de muncă şi a altor raporturi legate nemijlocit de acestea, ce reies din normele dreptului internaţional şi din cele ale Constituţiei Republicii Moldova, include şi principiul „obligativitatea reparării integrale de către angajator a prejudiciului material şi a celui moral cauzate salariatului în legătură cu îndeplinirea obligaţiilor de muncă”.

Conform art. 9 alin. (1) lit. n) Codul muncii, salariatul are dreptul 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.

Conform art. 89 alin. (1) și (2) 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 hotărîre a instanţei de judecată.

Iar, în corespundere cu prevederile art. 90 alin. (1), (2) și (4) Codul muncii, în cazul restabilirii la locul de muncă a salariatului transferat sau eliberat nelegitim din serviciu, angajatorul este obligat să repare prejudiciul cauzat acestuia.

Repararea de către angajator a prejudiciului cauzat salariatului constă în: a) plata obligatorie a unei despăgubiri pentru întreaga perioadă de absenţă forţată de la muncă într-o mărime nu mai mică decît salariul mediu al salariatului pentru această perioadă; c) compensarea prejudiciului moral cauzat salariatului

Articolul 329 alineatul (1) și (2) Codul muncii prevede că, 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.

Conform articolului 330 alineatul (1) litera b) Codul muncii, 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.

Având în vedere că instanța a constatat că reclamantul a fost concediat în mod ilegal, pârâtul urmează a fi obligat să compenseze lui Lilianei Ciobanu salariul pe care aceasta nu l-a primit.

Urmare a emiterii de către pârât a ordinului de concediere a reclamantului Liliana Ciobanu a absentat forțat de la muncă, nu a lucrat și a fost lipsită de mijloace financiare. Respectiv despăgubirea pentru absența forțată de la locul de muncă va fi dispusă spre încasare în perioada din data concedierii – 09 august 2023 și până la restabilirea efectivă în muncă, reieșind din salariul mediu calculat, cu reținerea contribuțiilor obligatorii la Serviciul Fiscal de Stat, Compania Națională de Asigurări în Medicină și Casa Națională de Asigurări Sociale.

Prejudiciul moral se repară în formă bănească sau într-o altă formă materială determinată de părţi. Litigiile şi conflictele apărute în legătură cu repararea prejudiciului moral se soluţionează de instanţa de judecată, indiferent de mărimea prejudiciului material ce urmează a fi reparat.

Iar, art. 2036 alin. (1) Cod civil, (în vigoare la data depunerii acțiunii), prevede că, în cazul în care persoanei i s-a cauzat un prejudiciu moral prin fapte ce atentează la drepturile ei personale nepatrimoniale, precum şi în alte cazuri prevăzute de lege, instanţa de judecată are dreptul să oblige persoana responsabilă la reparaţia prejudiciului prin plata de despăgubiri.

Cu referire la cele menționate mai sus, se impune în mod subsecvent inclusiv și concluzia privind admiterea parțială a cerințelor din acțiunea Lilianei Ciobanu privind încasarea prejudiciului moral.

Astfel instanţa constată că este întemeiată în principiu şi solicitarea reclamantului privind încasarea compensaţiei pentru prejudiciul moral, întrucât prin faptul concedierii ilegale, acestuia i-a fost cauzat un asemenea prejudiciu ce constă în suferințele psihice (stare de neliniște, de incertitudine şi de frustrare continuă) din motivul concedierii neîntemeiate și scăderii veniturilor lunare.

La stabilirea mărimii compensaţiei pagubei morale instanţa de judecată va lua în considerare importanța vitală a drepturilor personale încălcate, întinderea în timp a încălcării și, în aceste condiţii instanţa consideră că va aduce o satisfacţie echitabilă reclamantului încasarea de la IMSP Asociația Medicală Teritorială Ciocana a unei compensații pentru paguba morală în mărime unui salariu mediu lunar calculat în beneficiul Lilianei Ciobanu.

În conformitate cu art. 96 alin. (1) - (1^1) Cod de procedură civilă, instanţa judecătorească obligă partea care a pierdut procesul să compenseze părţii care a avut câștig de cauză cheltuielile ei de asistenţă juridică, în măsura în care acestea au fost reale, necesare şi rezonabile. Cheltuielile menţionate la alin.(l) se compensează părţii care a avut câștig de cauză, dacă aceasta a fost reprezentată în judecată de un avocat.

În continuare, instanța de judecătorească va da apreciere caracterului necesar al compensării cheltuielilor de asistență juridică în mărime de 20 000 lei.

Recomandarea Consiliului Uniunii Avocaților privind cuantumul onorariilor avocaților și compensarea de către instanțele de judecată a cheltuielilor de asistență juridică aprobată prin decizia nr.2 din 30 martie 2012 stabilește care sunt onorariile avocatului în dependență de rezultatul obținut și alte criterii.

Practica Curții Europene a Drepturilor Omului referitoare la cheltuielile de asistență juridică relevă că, cheltuielile pentru asistența juridică trebuie să fie necesară, realmente angajată și rezonabilă ca mărime.

La determinarea cuantumului compensaţiei acordate, judecătorul, pentru a face o apreciere corectă, va mai ţine cont de: complexitatea cauzei; noutatea şi dificultatea problemelor 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.

Judecătorul atestă că suma cheltuielilor de asistență juridică în cuantumul solicitat corespunde parțial criteriilor de necesitate, realitate și rezonabilitate. Având în vedere complexitatea și caracterul acțiunii supusă judecății se impune admiterea parțială a sumei solicitate cu titlu de cheltuieli de asistență juridică, valoarea revendicată în mărime de 12 000 lei fiind rezonabilă, în măsură să justifice caracterul real și necesar al respectivelor cheltuieli în corespundere cu art. 96 alin. (1) Cod de procedură civilă.

În temeiul prevederilor art. 256 alin.(1) lit. b) Codul de procedură civilă, hotărârea judecătorească în latura încasării de la pârât a salariului şi a altor drepturi ce decurg din raporturi de muncă, urmează a fi executată imediat, în mărimea unui salariu mediu.

Totodată, potrivit constatărilor pct. 67 al Hotărârii Curții Constituționale nr. 39 din 14 octombrie 2017, înainte de transmiterea documentului executoriu pentru executare silită, se va aplica termenul de 15 zile de la rămânerea definitivă a hotărârii pentru executarea benevolă, similar termenului prevăzut de articolul 60 alin.(3) din Codul de executare. În cazul hotărârilor cu executare imediată prevăzute la art. 256 din Codul de procedură civilă acest termen se va calcula de la data pronunțării.

Astfel, sintetizând circumstanțele reliefate, suprapuse la textele de lege enunțate, instanţa ajunge la concluzia de a admite parțial cererea de chemare în judecată înaintată de ***** către IMSP Asociația Medicală Teritorială Ciocana.

În conformitate cu art.art.96, 98, 236, 238-241, 256 Cod de procedură civilă, instanţa de judecată,

H O T Ă R Ă Ş T E:

Se admite parțial cererea de chemare în judecată depusă de către ***** împotriva IMSP Asociația Medicală Teritorială Ciocana cu privire la anularea ordinului nr. 90 din 06 iulie 2023, anularea pct.3 al ordinului nr. 99 din 07 august 2023, anularea pct.2 din ordinul nr. 103 din 08 august 2023, anularea ordinului nr. 109-C din 09 august 2023, restabilirea în funcție, încasarea salariului pentru absența forțată de la muncă, repararea prejudiciului moral, precum și compensarea cheltuielilor de judecată.

Se anulează pct.3 al ordinului nr. 99 din 07 august 2023 emis de IMSP Asociația Medicală Teritorială Ciocana cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare în privința lui ***** în temeiul art. 201, art. 206 alin. (1) lit.a), b), c) Codul muncii.

Se anulează pct.2 din ordinul nr. 103 din 08 august 2023 emis de IMSP Asociația Medicală Teritorială Ciocana cu privire la finalizarea anchetei de serviciu în partea desfacerii contractului individual de muncă nr. 29 din 02 februarie 2017 cu *****, conform art.86 alin.(1) lit.g) din Codul muncii al R. Moldova, de la 09 august 2023, în legătură cu încălcarea repetată, pe parcursul unui an, a obligațiunilor de muncă.

Se anulează ordinului nr. 109-C din 09 august 2023 emis de IMSP Asociația Medicală Teritorială Ciocana cu privire la concedierea dnei Liliana Ciobanu medic ginecolog, secția Sănătatea Femeii în temeiul art. 86 alin. (1) lit.g) din Codul muncii al Republicii Moldova.

Se restabileşte ***** în funcţia de medic ginecolog obstetrician, secția Sănătatea Femeii din cadrul IMSP Asociația Medicală Teritorială Ciocana.

Se încasează de la IMSP Asociația Medicală Teritorială Ciocana – c/f 1003600152743, sediu mun. Chișinău, str. Vadul lui Vodă, 80 în beneficiul lui ***** - născută la *****, c/p *****, dom. mun. Chișinău, str. ***** salariul pentru absența forțată de la muncă, începând cu data concedierii (09 august 2023 şi până la restabilirea efectivă în muncă, luându-se în calcul salariul mediu lunar calculat, prejudiciul moral în mărime unui salariu mediu lunar calculat, cu reținerea contribuțiilor obligatorii la Serviciul Fiscal de Stat, Compania Națională de Asigurări în Medicină și Casa Națională de Asigurări Sociale, precum și compensarea cheltuielilor de judecată cu titlu de asistență juridică în mărime de 12 000 (douăsprezece mii) lei.

Calcularea salariului pentru perioada absenței forțate de la muncă urmează să se efectueze de către angajator, conform legislației în vigoare.

În rest, pretențiile lui ***** se resping ca neîntemeiate.

În conformitate cu pct. 67 al Hotărârii Curţii Constituţionale nr. 39 din 14 octombrie 2017 privind excepţia de neconstituţionalitate a articolelor 15 alin. (2) lit. d) şi 38 alin. (4) lit. f) din Codul de executare al Republicii Moldova, prezenta hotărâre, în partea plăţii unui salariu mediu, urmează a fi executată imediat, la expirarea termenului de 15 zile din data pronunţării.

Hotărîrea cu drept de apel la Curtea de Apel Chişinău în termen de 30 zile din data pronunţării dispozitivului hotărîrii, prin intermediul Judecătoriei Chișinău (sediul Centru).

Preşedinte de şedinţă,
judecător Alexei Maria