Prima instanţă: Judecătoria Chișinău, sediul Centru (jud. Viorica Dodon)
Dosarul nr. 2a-1642/25
(2-24036689-02-2a-08052025)

D E C I Z I E

19 noiembrie 2025 mun. Chişinău

Colegiul civil, comercial şi de contencios administrativ al Curţii de Apel Centru în componenţa:
Preşedintele şedinţei, judecătorul Ana Panov
Judecătorii Svetlana Vîșcu și Elena Bolocan
Grefier Tinca Zagorodnîi

examinând în ordine de apel, în şedinţă publică, cererea de apel declarată de apelantul Ministerul Sănătății al Republicii Moldova, împotriva hotărârii Judecătoriei Chișinău, sediul Centru din 28 februarie 2025, adoptată în cauza civilă la cererea de chemare în judecată depusă de Danu Țurcanu împotriva Ministerului Sănătății al Republicii Moldova, intervenient accesoriu Instituția Medico-Sanitară Publică Centrul Republican de Diagnosticare Medicală cu privire la anularea ordinelor, restabilirea în funcție și încasarea salariului pentru absența forțată de la muncă,-

a c o n s t a t a t:

Pretenţiile reclamantului:

1. La 3 aprilie 2024, reclamantul Danu Țurcanu, a depus cerere de chemare în judecată împotriva Ministerului Sănătății al Republicii Moldova, intervenient accesoriu Instituția Medico-Sanitară Publică Centrul Republican de Diagnosticare Medicală cu privire la anularea ordinelor, restabilirea în funcție și încasarea salariului pentru absența forțată de la muncă.

În motivarea cererii de chemare în judecată, a indicat că, a ocupat poziția de ***** până în momentul în care a fost concediat, fără să fi înregistrat vreo abatere disciplinară. A demonstrat un angajament profesional remarcabil în îndeplinirea atribuțiilor sale. A respectat cu strictețe prevederile din contractul individual de muncă.
Indică că, prin Ordinul nr. 6-p/1 din 16 ianuarie 2024 s-a decis: se reduce funcția de ***** IMSP Centrul Republican de Diagnosticare Medicală; se preavizează, contrasemnătură, despre concedierea în contextul reducerii statelor de personal dl. Danu Țurcanu, ***** IMSP Centrul Republican de Diagnosticare Medicală.

Relevă că, la 14 martie 2024 prin Ordinul nr. 39-p/1 s-a decis: se concediază începând cu 18 martie 2024 dl. Danu Țurcanu, ***** IMSP Centrul Republican de Diagnosticare Medicală, cu desfacerea contractului individual de muncă nr. 04 din 15 februarie 2021.
Indică că, în privința procedurii prealabile menționează faptul că aceasta nu este necesară în privința litigiilor de muncă. Or, conform art. 355 Codul muncii se menționează expres că cererea privind soluționarea litigiului individual de muncă se depune în instanța de judecată: în termen de 3 luni de la data când salariatul a aflat sau trebuia să afle despre încălcarea dreptului său.
Menționează că, Ordinul nr. 39-p/1 din 14 martie 2024 nu include o justificare juridică, așa cum este cerut de art. 88 al Codului muncii. Or, în cazul concedierii în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal ale unității, angajatorul este obligat să respecte toate prevederile menționate în alin. (1) lit. a) până la h).
Consideră că, simpla mențiune în ordinul enunțat a frazei în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal din unitate dispuse prin Ordinul 39-p/1 din 14 martie 2024 nu constituie o motivare juridică suficientă a ordinului de preavizare, în conformitate cu art. 88 alin. (1) lit. a) Codul muncii. O atare condiție de conținut a unui ordin de concediere în legătură cu reducerea numărului sau statelor de personal face ca un asemenea ordin a priori să fie nul.
Punctează că, indicarea unui ordin al Ministerului Sănătății în ordinul de preavizare fără detalierea conținutului acestuia nu poate fi considerată o veritabilă motivație juridică a concedierii. Mai mult, motivația juridică trebuie inserată în conținutul ordinului de concediere, nu însă în conținutul ordinului de preavizare. Or, interpretând textul art. 88 alin. (1) lit. lit. a) și b) din Codul muncii, se desprinde foarte clar că ordinul de preavizare nu trebuie să cuprindă motivația juridică sau economică a concedierii, în timp ce ordinul de concediere trebuie să conțină o atare motivație. Salariatului preavizat trebuie să i se propună transferul la un alt loc de muncă permanent în cadrul aceleiași unități cu acordul scris al său conform art. 74 alin. alin. (1) și (3) Codul muncii, fapt omis de către Ministerul Sănătății. Un alt loc de muncă, în acest caz, se propune salariatului, în primul rând, ținând cont de specialitatea, profesia, calificarea, funcția-condiție importantă a CIM (art. 49 alin. (1) lit. d^1) Codul muncii), pornind în acest caz din obligațiile angajatorului de a respecta condițiile CIM și a-i oferi salariatului un loc de muncă prevăzut de CIM, obligații puse pe seama lui potrivit art. 10 alin. (2) lit. b) și d) Codul muncii.
Relevă că, în cazul lipsei unui loc de muncă necesar (conform specialității, profesiei, calificării, funcției) salariatului preavizat îi poate fi propus orice altă muncă vacantă în cadrul unității. Astfel, subliniază că pârâtul nu a propus un alt loc de muncă sau nu a constatat lipsa unui alt loc de muncă dar imediat a decis preavizarea și concedierea reclamantului.

Indică că, reieșind din art. 88 alin. (1) lit. d) Codul muncii, angajatorul are obligația de a reduce, în primul rând, locurile de muncă vacante, însă reducerea locurilor de muncă (posturilor) vacante, poate avea loc, în mod logic, doar după propunerea lor mai întâi salariaților preavizați, așa cum cere art. 88 alin. (1) lit. c) Codul muncii. Totodată, pe seama angajatorului este pusă obligația de a prezenta în modul stabilit, cu 2 luni înainte de concediere, agenției teritoriale pentru ocuparea forței de muncă, informațiile privind persoanele ce urmează a fi disponibilizate (art. 88 alin. (1) lit. g) Codul muncii). O astfel de informație este prezentată de către angajator în forma cuprinsă în anexa nr. 1 la modul de acces la măsurile pentru prevenirea șomajului, aprobat prin Ordinul Ministerului Muncii și Protecției Sociale nr. 47 din 25 august 2004.
Subliniază că, o altă procedură omisă este că reclamantul a fost concediat fără ca pârâtul să solicite opinia consultativă a organului sindical din care face parte. Or, în conformitate cu prevederile art. 87 alin. alin. (1)-(4) Codul muncii, prevede că (1) la concedierea salariaților membri de sindicat, angajatorul solicită în prealabil opinia consultativă a organului sindical din unitate, prin notificarea organului respectiv. (2) La concedierea persoanelor alese în organele sindicale și neeliberate de la locul de muncă de bază, angajatorul solicită în prealabil opinia consultativă a organului sindical ai cărui membri sunt persoanele respective, printr-o notificare în care își argumentează intenția. (3) La concedierea conducătorilor organizației sindicale primare (organizatorilor sindicali) neeliberați de la locul de muncă de bază, angajatorul solicită în prealabil opinia consultativă a organului sindical ierarhic superior, printr-o notificare în care își argumentează intenția. (4) Organele sindicale indicate la alin. (1)-(3) își prezintă opinia în termen de 10 zile lucrătoare de la data recepționării notificării.
În acest sens, menționează că concedierea salariaților membri de sindicat în cazurile stipulate la art. 86 alin. (1) lit. c) poate avea loc doar cu acordul preliminar scris al organului sindical din unitate. Astfel, Danu Țurcanu, în cazul dat, urma să fie eliberat din funcție doar cu acordul preliminar al organului sindical.
La fel, indică că de către pârât nu a fost respectată procedura în ceea ce privește dreptul preferințial de a fi lăsat la muncă. Astfel, pârâtul nu a probat că Danu Țurcanu nu a avut un drept preferențial la menținerea locului de muncă în cadrul unității atunci când a procedat la concedierea lui, în conformitate cu pct. 18 din Hotărârea Plenului CSJ a RM Privind practica judiciară a examinării litigiilor care apar în cadrul încheierii, modificării și încetării contractului individual de muncă, nr. 9 din 22 decembrie 2014, care explică că în cazul concedierii salariatului în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal desfacerea contractului individual de muncă este posibilă cu condiția că salariatul nu avea dreptul preferențial de a fi lăsat la lucru.

Indică că, potrivit art. 183 alin. (1)-(3) din Codul muncii, (1) în caz de reducere a numărului sau a statelor de personal, de dreptul preferențial de a fi lăsați la lucru beneficiază salariații cu o calificare și productivitate a muncii mai înaltă. (2) În cazul unei egale calificări și productivități a muncii, de dreptul preferențial de a fi lăsați la lucru au: a) salariații cu obligații familiale, care întreţin două sau mai multe persoane și/sau o persoană cu dizabilități; b) salariații în a căror familie nu sunt alte persoane cu venit de sine stătător; c) salariații care au o mai mare vechime în muncă în unitatea respectivă; d) salariații care au suferit în unitatea respectivă un accident de muncă sau au contractat o boală profesională: e) salariații care își ridică calificarea în instituțiile de învățământ superior și mediu de specialitate, fără scoatere din activitate; f) persoanele cu dizabilități de pe urma războiului și membrii familiilor militarilor căzuți sau dispăruți fără urmă; g) participanții la acțiunile de luptă pentru apărarea integrității teritoriale și independenței Republicii Moldova; h) inventatorii; i) persoanele care s-au îmbolnăvit sau au suferit de boală actinică și de alte boli provocate de radiație în urma avariei de la Cernobîl; j) persoanele cu dizabilități în privința cărora este stabilit raportul de cauzalitate dintre survenirea dizabilității și avaria de la C.A.E. Cernobîl, participanții la lichidarea consecințelor avariei de la C.A.E. Cernobîl în zona de înstrăinare în anii 1986-1990; k) salariații care au mai multe stimulări pentru succese în muncă și nu au sancțiuni disciplinare (art.211); l) salariații cărora le-au rămas cel mult 5 ani pînă la stabilirea pensiei pentru limită de vârstă. (3) În cazul când unele persoane indicate la alin. (2) corespund câtorva criterii prevăzute la acest alineat, dreptul preferențial de a fi lăsate la lucru aparține persoanelor care corespund mai multor criterii în comparație cu celelalte persoane, în caz de egalitate a numărului de criterii, dreptul preferențial aparține persoanei care are o vechime în muncă mai mare la unitatea respectivă.

Astfel, urmare a celor expuse și a normelor expres stabilite de lege, urma să fie făcut un raport prin care să fie constatat faptul dacă Danu Țurcanu se încadrează în aceste criterii. Or, așa cum rezultă din textul art. 183 din Codul muncii, la concedierea salariaților în legătură cu reducerea numărului sau statelor de personal angajator este obligat să realizeze un examen al muncii prestate de fiecare salariat potențial supus reducerii. În vederea stabilirii productivității și eficacității muncii prestate de acesta în cadrul unității, lucru necesar identificării salariaților care urmează a fi menținuți în cadrul unității și care urmează a fi eliberați.

Relevă că, conform Ordinului Ministerului Sănătății nr. 87 din 10 februarie 2024 cu privire la aprobarea Regulamentului-cadru de organizare și funcționare al instituției Publice IMSP Spitalicești prompt stipulează în punctul 56 că structura organizatorica al IMSP-urilor, include funcțiile de ***** doar cu profil medical și, după caz, în domeniul cercetării și inovării. Pct. 57 stabilește pentru IMSP Centrul Republican Diagnosticare Medicală – 1 funcție de *****. Astfel, conform

Ordinului menționat este indicat expres că pentru IMSP Centrul Republican Diagnosticare Medicală trebuie să fie 1 funcție de ***** dar nu și medical cum este în alte cauze.
Relevă că, în momentul reorganizării Ministerul Sănătății, funcția deținută de Danu Țurcanu la momentul concedierii sale (*****) nu a fost redusă, ci transformată, redenumită în cea de ***** *medical*. Din fișele de post se desprinde cu claritate că funcția de ***** nu a fost redusă, ci redenumită, aceasta deoarece atribuțiile, drepturile, responsabilitățile, sarcinile *****ului medical de astăzi au rămas aceleași ca ale *****ului de altădată. În aceste condiții, avându-se în vedere faptul unei simple redenumiri a funcției (statelor de personal) din ***** în ***** medical, fără careva modificări de substanță în ceea ce privește atribuțiile și competențele acestora, nu se poate afirma că, în speță, a avut loc o reducere a statelor de personal. Astfel, încălcările discriminatorii și evidente ale normelor legale de către pârât, precum și explicațiile prezentate, derivă din prevederile dreptului internațional, reflectate în articolele 4, 6, 11, 13 și 14 ale Convenției OIM nr. 158 privind încetarea raporturilor de muncă la inițiativa angajatorului. Aceste prevederi stipulează că raporturile de muncă nu pot înceta decât dacă există un motiv vădit legat de capacitatea sau conduită lucrătorului, sau în baza cerințelor operaționale ale întreprinderii. Absența temporară de la locul de muncă din cauza bolii sau traumei nu poate constitui un motiv valabil pentru concediere. În plus, în cazul încetării raporturilor de muncă din motive economice, tehnologice, de structură sau alte motive similare, angajatorul are obligația de a furniza informații relevante, inclusiv motivele încetării, numărul și categoria lucrătorilor afectați, și data efectivă a încetării. Aceasta trebuie să fie precedată de o notificare la autoritățile competente și de consultarea reprezentanților lucrătorilor pentru a identifica măsuri alternative. Aplicabilitatea acestor dispoziții poate fi limitată la cazurile în care numărul de lucrători afectați constituie cel puțin un număr sau procentaj specific al forței de muncă.
Susține că, în situația în care concedierea se dorește din motive economice, tehnologice, de structură sau alte motive similare, angajatorul trebuie să notifice autoritățile competente într-un interval minim de timp înainte de a efectua încetarea, interval specificat de legislația națională. Astfel, consideră că în urma acțiunilor ilegale și discriminatorii, precum și a privării ilegale de dreptul de a munci, reclamantul a suferit un prejudiciu moral pe care îl estimează la suma de 50000 lei. Prin concedierea nelegală și privarea de dreptul de a munci i-au fost afectate cinstea, demnitatea, onoarea și prestigiul profesional în fața colegilor cu care a colaborat. Conform prevederilor articolului 90 alin. (1) și (2) lit. c) din Codul muncii, în situația în care un salariat este reangajat sau restabilit în funcție după ce a fost transferat sau concediat ilegal, angajatorul este obligat să repare prejudiciul suferit de acesta. Repararea prejudiciului moral constă în compensarea

acestuia. Astfel, pe lângă acțiunile intenționat abuzive ale Ministerului Sănătății, nu au fost respectate nici normele de drept ale Codului muncii, nici ale Constituției Republicii Moldova ceea ce duce în mod incontestabil la nulitatea ordinului de concediere și la repunerea în drepturi a reclamantului Danu Țurcanu.
Solicită anularea Ordinului nr. 6-p/1 din 16 ianuarie 2024 cu privire la preavizare, anularea Ordinul nr. 39-p/1 din 14 martie 2024 cu privire la încetarea a contractului individual de muncă, reangajarea imediată în câmpul muncii a reclamantului Danu Țurcanu în funcția anterior deținută, încasarea salariului mediu pentru perioada de absență forțată de la locul de muncă începând cu data de 18 martie 2024 și până în ziua repunerii în funcție de la pârât în beneficiul reclamantului Danu Țurcanu, încasarea prejudiciului moral în valoare de 50.000,00 lei și a cheltuielilor de judecată de la pârât în beneficiul reclamantului Danu Țurcanu.

Poziția instanței de fond:

2. Prin hotărârea Judecătoriei Chișinău, sediul Centru din 28 februarie 2025, s-a admis parțial acțiunea.

S-a anulat Ordinul Ministerului Sănătății al R.M. nr. 6-P §1 din 16 ianuarie 2024 Cu privire la preavizarea dlui Danu Țurcanu.
S-a anulat Ordinului nr. 39-P §1 din 14 martie 2024 Cu privire la concedierea dlui Danu Țurcanu.
S-a restabilit reclamantul Danu Țurcanu în funcția de ***** al Instituției Medico-Sanitară Publică Centrul Republican de Diagnosticare Medicală.
S-a încasat de la Ministerul Sănătății al R.M. în beneficiul reclamantului Danu Țurcanu salariul mediu pentru perioada absenței forțate de la lucru, începând cu data concedierii de 18 martie 2024 până la data restabilirii în funcţie, în mărime ce nu va depăşi 12 salarii medii lunare, cu efectuarea reținerilor prevăzute de actele normative.
S-a admis parțial cererea privind repararea prejudiciului moral și s-a încasat de la Ministerul Sănătății al R.M. în beneficiul reclamantului Danu Țurcanu suma de 25000 (douăzeci și cinci mii) lei cu titlu de prejudiciu moral.
S-a respins ca neîntemeiată pretenția reclamantului Danu Țurcanu împotriva Ministerului Sănătății al R.M. privind încasarea cheltuielilor de judecată.

Solicitarea apelantului:

3. Nefiind de acord cu soluția primei instanţe, la 4 martie 2025 prin intermediul poștei electronice, apelantul Ministerul Sănătății al Republicii Moldova, reprezentat de Radu Avasîloae, în temeiul procurii nr. 24/606 din 21 februarie 2025, a declarat apel nemotivat împotriva hotărârii Judecătoriei Chișinău, sediul Centru din 28 februarie 2025, solicitând admiterea cererii de apel,

casarea hotărârii instanței de fond, cu emiterea unei noi hotărâri de respingere a acțiunii. A indicat că, motivele de fapt şi de drept vor fi prezentate suplimentar după ce va lua cunoştinţă cu hotărârea motivată, rezervându-și dreptul la apel suplimentar.

4. Potrivit fișei de repartizare a dosarului, cauza civilă a fost repartizată spre examinare în ordine de apel, judecătorului Ana Panov în mod automat-aleatoriu la 8 mai 2025.
5. La 6 mai 2025 și 20 mai 2025 prin intermediul poștei electronice, apelantul Ministerul Sănătății al Republicii Moldova, a prezentat cererea de apel motivată.
6. Prin încheierea Curții de Apel Centru din 28 mai 2025, s-a acceptat spre examinare cererea de apel înaintată de apelantul Ministerul Sănătății al Republicii Moldova.

Argumentele părţilor:

7. În motivarea apelului a indicat că nu este de acord cu hotărârea instanței de fond, o consideră ca fiind neîntemeiată și pasibilă de a fi casată.

Indică că, la 16 ianuarie 2024, Ministru Ministerului Sănătății, conducându-se de prevederile articolelor 87, 88 alin. (1) lit. a-b), lit. f-h) al Codului muncii, ordinului MS nr. 1045/2023 Cu privire la aprobarea Organigramei Instituției Medico-Sanitare Publice Centrul Republican de Diagnosticare Medicală şi aprobării statelor de personal ale instituției, pct. 9 al Regulamentului cu privire la organizarea şi funcționarea Ministerului Sănătății, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 148/2021 a emis şi semnat Ordinul nr.6-p§1 Cu privire la preavizarea dlui Danu Țurcanu, despre faptul că: 1. Se reduce funcția de *****, IMSP Centrul Republican de Diagnosticare Medicală; 2. Se preavizează, contra semnătură, despre concedierea în contextul reducerii statelor de personal, dl. Danu Țurcanu, *****, IMSP Centrul Republican de Diagnosticare Medicală; 3. Preavizul se acordă cu o durată de 2 luni de zile calendaristice, calculat conform art. 14 din Codul muncii; 4. Pe perioada dată programul de muncă a dlui Danu Ţurcanu s-a redus cu o zi lucrătoare pe săptămână cu menținerea salariului mediu pentru căutarea unui alt loc de muncă; 5.Potrivit pct.5 lit. a), al Ordinului pre-citat, şi contrar afirmațiilor din cererea de chemare în judecată, Secția resurse umane a MS, la 24 ianuarie 2024 prin Informația privind disponibilizarea salariaților a înștiințat, Direcția Generală Ocuparea Forței de Muncă municipiul Chişinău, că în conformitate cu art.28 din Legea nr.105/2018 cu privire la promovarea ocupării forţei de muncă şi asigurarea de şomaj, din data de 17 martie 2024 urmează să fie disponibilizați un număr de 01 salariați.

Indică că, este eronată şi contradictorie afirmația reclamantului cu privire la lipsa solicitării acordului organului sindical din unitate, acest acord nefiind unul

prevăzut de lege, iar consultarea organului sindical a fost realizată, conform prevederilor legale, potrivit pct.5 lit. b) din ordinul prenotat, şi în conformitate cu art. art. 87 alin. (1), 88 alin.(1) lit. h) din Codul muncii al RM, la ce organizația sindicală din cadrul IMSP CRDM a informat ministerul că, reducerea unei funcții de ***** reprezintă un factor obiectiv şi solicită respectarea garanțiilor care sunt acordate de legislație persoanei ce urmează a fi concediată în legătură cu reducerea funcției. La 16 ianuarie 2024, Ordinul nr.6-p§1 Cu privire la preavizarea dlui Danu Ţurcanu i-a fost adus la cunoştinţă contra semnătură.
Punctează că, la 14 martie 2024 de către Ministerul Sănătății a fost emis şi semnat Ordinul nr. 39-P §1 Cu privire la concedierea lui Danu Țurcanu, în conformitate cu prevederile articolelor 86 alin. (1) lit. c), 88, 118 alin. (5), 119 alin. (1), şi 186 alin (1) al Codului muncii al Republicii Moldova, art. 11 alin. (1) lit. r) din Legea privind administrația publică central de specialitate nr. 98/2012, aprobării statelor de personal ale IMSP Centrul Republican de Diagnosticare Medicală şi pct. 9 al Regulamentului cu privire la organizarea şi funcționarea Ministerului Sănătății, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.148/2021. Ordinul respectiv a fost adus la cunoştinţă salariatului contra semnătură, însă ultimul nu a fost de acord cu Ordinul pre-citat.
Susține că, Ministerul Sănătății în calitate de angajator, l-a preavizat şi reziliat contractual individual de muncă nr. 4 din 15 februarie 2021 a salariatului Danu Ţurcanu în conformitate cu prevederile Codului muncii, fiind asigurată respectarea tuturor drepturilor prevăzute de legislația muncii.
Relevă că, contrar afirmațiilor lui Danu Țurcanu despre dreptul preferințial de a păstra funcția, menţionează că funcția de ***** medical (cum este prevăzut în mod direct în pct.57 al Regulamentului cadru şi în pct. 20 al Regulamentului de organizare şi funcționare a IMSP CRDM, nu pur şi simplu de *****, cum încearcă reclamantul să inducă instanţa în eroare) a fost una nou creată, nu doar redenumită funcția de *****, anterior, existând două funcții, cea de Prim ***** şi cea de *****, ultima fiind deținută de reclamant, care, în raport comparativ cu deținătorul funcției de Prim ***** are o calificare net inferioară, acesta fiind doctor în științe medicale şi medic de categorie superioară, pe când reclamantul nu deține nici titlu științific, nici categorie medicală.
Afirmă că, angajatorul a făcut tot posibilul să abordeze în mod cât mai corect problema privind procedura de reducerea funcției, a emis ordin de reducere din funcţie în ziua cuvenită, prin ce a respectat întocmai toate drepturile procedurale ale reclamantului, or, eliberarea lui Danu Țurcanu înainte de expirarea termenului de preavizare ar constitui afectarea dreptului la muncă a reclamantului. Astfel, cererea de chemare în judecată depusă de Danu Țurcanu împotriva Ministerului Sănătății, pentru restabilirea la locul de muncă şi încasarea salariului pentru

absenţa forțată de la locul de muncă, încasarea prejudiciului moral, nu este întemeiată.
Totodată menţionează că, Danu Țurcanu nu a invocat argumente clare şi bine determinate, care ar putea fi reținute, ca fiind argumente ce justifică întrunirea condițiilor de admitere a cererii de chemare în judecată depusă împotriva Ministerului Sănătății, pentru restabilirea la locul de muncă şi încasarea salariului pentru absenţa forțată de la locul de muncă, încasarea prejudiciului moral. Reclamantul nu şi-a argumentat şi demonstrat care ar fi dreptul personal vătămat. Conchide cu certitudine lipsa pentru reclamant a elementului de drept vătămat prin actele analizate la caz, acesta nu îşi are relevanță din motiv că, se examinează în drept comun şi nu în contencios administrativ.
Reiterează că, la momentul concedierii dlui Danu Țurcanu, Ministerul Sănătăţii, nu a redus funcția de *****, ci a transformat-o, redenumind-o în cea de ***** medical. În aceste condiții, avându-se în vedere faptul unei simple redenumiri a funcției (statelor de personal) din ***** în ***** medical, fără careva modificări de substanță în ceea ce privește atribuțiile şi competențele acestora, nu se poate afirma că, în speţă, a avut loc o reducere a statelor de personal.
În contextul alegațiilor invocate menţionează că, instanţa de fond a considerat judicios faptul că, Ministerul Sănătăţii nu l-a informat pe Danu Ţurcanu despre reducerea funcției cu cel puțin 30 zile calendaristice înainte de declanșarea procedurilor prevăzute de art. 88 Codul muncii, or, la 16 ianuarie 2024, Ministru, Ministerului Sănătăţii, conducându-se de prevederile art. art. 87, 88 alin. (1) lit. a-b), lit. f-h) al Codului muncii al Republicii Moldova, ordinului MS nr. 1045/2023 Cu privire la aprobarea Organigramei Instituției Medico-Sanitare Publice Centrul Republican de Diagnosticare Medicală şi aprobării statelor de personal ale instituției, pct. 9 al Regulamentului cu privire la organizarea şi funcționarea Ministerului Sănătăţii, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 148/2021 a emis şi semnat Ordinul nr.6-p§1 Cu privire la preavizarea dlui Danu Ţurcanu.
Evidențiază că, instanţa de fond în mod arbitrar şi injust a constatat că contrar art. 88 alin. (1) lit. a) Codul muncii, nu a fost emis şi nu a fost comunicat nici un ordin motivat din punct de vedere juridic sau economic, cu privire la reducerea funcției de ***** din cadrul IMSP Centrul Republican de Diagnosticare Medicală. Or, la caz, nici nu se impunea necesitatea emiterii unui astfel de ordin, din moment ce, prin pct. 20 al Regulamentului-cadru de organizare şi funcționare a IMSP spitalicești, aprobat prin Ordinul nr. 87 din 10 februarie 2023 a Ministerului Sănătăţii, este stipulat expres, că organele de conducere şi administrare a instituțiilor medico-sanitare sunt: Fondatorul, Consiliul de Administrare, Directorul, *****ul medical/*****ii medicali. Prin urmare, reducerea funcției de ***** din cadrul IMSP Centrul Republican de Diagnosticare Medicală era o consecință/efect direct al adoptării actului normativ-Ordinul nr. 87 din 10 februarie

2023 a Ministerului Sănătăţii. În consecință, nu poate fi reținut nici argumentul, precum că Organizației sindicale primare a angajaților IMSP Centrul Republican de Diagnosticare Medicală, doar s-a comunicat Ordinul Ministerului Sănătăţii nr. 6-p§1 Cu privire la preavizarea dlui Danu Ţurcanu, care la rândul său, se bazează doar pe careva norme materiale cu privire la modul de preavizare şi împuterniciri.
Indică că, în conformitate cu art. 42^1 alin. (5) al Codului muncii, în cazul în care sânt preconizate anumite măsuri cu privire la salariați, informarea se va efectua cu cel puțin 30 de zile calendaristice înainte de punerea în aplicare a măsurilor de rigoare. În caz de lichidare a unității sau reducere a numărului ori a statelor de personal, salariații vor fi informați despre acest lucru cu cel puțin 30 de zile calendaristice înainte de declanșarea procedurilor prevăzute la art. 88. Prin urmare, argumentul instanţei de fond, precum că, contrar prevederilor art. 42^1 alin. (5) al Codului muncii, Organizația sindicală primară a angajaților IMSP Centrul Republican de Diagnosticare Medicală nu a fost informată, în prealabil, cu 30 zile calendaristice înainte de declanșarea procedurilor prevăzute la art. 88 Codul muncii, despre modificările statelor de personal şi despre procedura ce urma să fie demarată cu privire la disponibilizare, sau, că nici la data preavizării, nici la data concedierii, Danu Țurcanu n-a cunoscut dacă a fost redusă doar funcția lui, sau şi alte funcții. Or, cum s-a constatat supra, reducerea funcției ocupate de dânsul, rezidă direct din prevederile normative menționate - Ordinul nr. 87 din 10 februarie 2023 a Ministerului Sănătăţii, care a fost publicat în Monitorul Oficial, şi se prezumă a fi cunoscut de toți, inclusiv de dl. Danu Ţurcanu. Îndeosebi, instanţa de fond urma să rețină, că Danu Țurcanu nu putea să nu cunoască faptul, că funcția de ***** este una ce se bazează pe relații de mandat, şi este acordată de Ministerul Sănătăţii, care şi este angajatorul (în funcția de bază, încredințată) dânsului.
Mai mult, Ministerul Sănătăţii, fiind angajatorul dlui Danu Țurcanu, nu cade sub noțiunea de ”angajator”, în sensul art. 42^1 alin. (5) al Codului muncii, care să aibă vreo obligație de informare a Organizației sindicale primară a angajaților IMSP Centrul Republican de Diagnosticare Medicală, care este o instituție distinctă faţă de Minister, despre ”măsuri cu privire la salariați”. Ținând cont de specificul funcției deținute de Danu Țurcanu, şi faptul, că dumnealui era angajat al Ministerului Sănătăţii, nu putea fi reținut argumentul instanţei de fond, precum că în raport cu Danu Ţurcanu, s-ar fi încălcat şi prevederile art. 183 Codul muncii, sub aspectul, că angajatorul trebuia să-i propună toate posturile libere pentru care salariatul întrunește condiţiile sau poate uza de dreptul preferențial, sau că angajatorul urma să prezinte dovada faptului că nu există o altă funcţie vacantă la care putea să pretindă dânsul. Or, în cazul dedus judecății, în calitate de angajator, Ministerul Sănătăţii, care încheie contract doar cu Directorul şi cu *****ul medical al instituției medico-sanitare publice, nu comportă obligaţia de a propune ale posturi libere, sau funcții vacante, din cadrul Ministerului Sănătăţii.

Indică că, în același timp, conform art. 88 alin. (1) lit. c) Codul muncii, angajatorul urmează să propună salariatului funcțiile vacante existente în unitate, însă angajarea în cadrul IMSP Centrul Republican de Diagnosticare Medicală, nu se efectuează de Ministerul Sănătăţii, dar de către Director/administratorul unității, care, conform regulamentului, are dreptul să angajeze personal după necesitățile instituției. Simplu dezacord al dlui Danu Țurcanu, cu Ordinul MS nr.6-p§1 din 16 ianuarie 2024 Cu privire la preavizarea dlui Danu Ţurcanu şi Ordinul MS nr. 39-P §1 din 14 martie 2024 Cu privire la concedierea dlui Danu Ţurcanu emise de Ministra Sănătăţii, care i s-au adus la cunoştinţă conform prevederilor legislației muncii, reprezintă un *actio popularis*, nefiind revendicat un drept subiectiv şi real afectat prin actele administrative contestate. Prin urmare, solicită admiterea cererii de apel, casarea hotărârii instanței de fond, cu emiterea unei noi hotărâri.

8. În şedinţa judiciară, apelantul Ministerul Sănătății al Republicii Moldova, reprezentat de Radu Avasîloae, a solicitat admiterea cererii de apel cu motivele de fapt și de drept invocate în instrumentul de atac.

Intimatul Danu Țurcanu și reprezentantul său, avocatul Oxana Eșanu, în ședința instanței de apel, au solicitat respingerea cererii de apel, cu menținerea în vigoare a hotărârii instanței de fond.

Intervenientul accesoriu Instituția Medico-Sanitară Publică Centrul Republican de Diagnosticare Medicală, reprezentat de Dorin Josan, în ședința instanței de apel, a susținut cererea de apel, solicitând admiterea ei.

Aprecierea instanţei de apel:

9. Audiind participanții la proces, analizând şi studiind materialele cauzei, Colegiul atestă că apelul este drept neîntemeiat şi care urmează a fi respins din următoarele motive.
10. În conformitate cu art. 362 alin. (1) din Codul de procedură civilă, termenul de declarare a apelului este de 30 de zile de la data pronunțării dispozitivului hotărârii, dacă legea nu prevede altfel, apelantul respectând acest termen.
11. În conformitate cu art. 385 lit. a) din Codul de procedură civilă, instanţa de apel, după ce judecă apelul, este în drept să respingă apelul şi să mențină hotărârea primei instanţe.
12. Conform prevederilor art. 118 alin. (1) din Codul 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.
13. Articolul 130 alin. (1) din Codul de procedură civilă, statuează că instanţa judecătorească apreciază probele după intima ei convingere, bazată pe cercetarea multe aspectual, completă, nepărtinitoare şi nemijlocită a tuturor probelor din dosar în ansamblul şi interconexiunea lor, călăuzindu-se de lege.

14. În temeiul art. 240 alin. (1) din Codul de procedură civilă, la deliberarea hotărârii, instanţa judecătorească apreciază probele, determină circumstanţele care au importanţă pentru soluţionarea cauzelor, care au fost sau nu stabilite, caracterul raportului juridic dintre părţi, legea aplicabilă soluţionării cauzei şi admisibilitatea acţiunii.
15. Din conținutul celor relatate Colegiul reține că sarcina instanței de apel derivă reieșind din dispozițiile art. 373 alin. (1), (2), (5) din Codul de procedură civilă, în condițiile în care instanţa de fond a soluţionat fondul cauzei, cu expunerea argumentelor în vederea admiterii sau respingerii acţiunii în raport cu concluziile reținute de către aceasta.
16. Colegiul Civil reţine că instanţa de apel, potrivit regulilor unui proces echitabil, reţinându-se rolul determinant al concluziilor sale, are obligaţia să examineze efectiv problemele esenţiale care îi sunt supuse aprecierii şi să nu se limiteze la însuşirea motivelor instanţei inferioare (*Hirro Balani c. Spaniei, nr. 18064/91 din 9 decembrie 1994 §27; Georgiadis c. Greciei nr.21522/93 din 29 mai 1997 §43*).
17. Potrivit recomandărilor avizului nr. 11 din 2008 al Consiliului Consultativ al Judecătorilor Europeni (CCJE) în atenția Comitetului de Miniștri al Consiliului Europei privind calitatea hotărârilor judecătoreşti, o motivaţie şi o analiză clară sunt cerințele fundamentale ale hotărârilor judecătoreşti şi un aspect important al dreptului la un proces echitabil. Pentru a răspunde cerinţelor procesului echitabil, motivarea ar trebui să evidenţieze, că judecătorul a examinat cu adevărat chestiunile esenţiale ce iau fost prezentate.
18. Instanţa de apel menționează că, art. 6 din Convenția Europeană a Drepturilor Omului garantează dreptul justițiabilului la o hotărâre motivată sub aspectul instituirii obligației instanţelor de judecată de a-şi argumenta hotărârile adoptate din perspectiva unei analize ample a circumstanțelor cauzei. Îndatorirea de a motiva coerent şi unitar hotărârea sub aspectul tuturor cererilor, fără a exista contradicţii între motivare şi dispozitiv, constituie o garanţie pentru justiţiabili, în faţa eventualului arbitrariu judecătoresc, fiind singurul mijloc prin care se dă posibilitatea de a putea exercita un eficient control judiciar.
19. În opinia Colegiului, prima instanță a ținut cont de aceste deziderate și a adoptat o hotărâre bazată pe fundament temeinic și materialul probator administrat.
20. Colegiul constată că, prima instanţa a determinat corect raportul juridic dedus judecății, circumstanţele importante pentru soluţionarea cauzei au fost stabilite şi elucidate pe deplin, probelor prezentate a dat apreciere completă, obiectivă şi sub toate aspectele, iar hotărârea este legală şi întemeiată,

adoptată cu respectarea drepturilor şi intereselor legale a participanților la proces.

21. Din suportul probatoriu prezent la materialele cauzei rezultă că în baza contractului individual de muncă nr. 04 din 15 februarie 2021 reclamantul Danu Țurcanu a fost angajat în calitate de ***** al IMSP Centrul Republican de Diagnosticare Medicală de către Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale, în persoana dnei Tatiana Zatâc, pe perioada până la data de 22 februarie 2026 (fila cauzei 10-11).
22. Potrivit Ordinului Ministerului Sănătății al Republicii Moldova nr. 6-p§l din 16 ianuarie 2024 Cu privire la preavizarea dlui Danu Țurcanu, s-a dispus: Se reduce funcția de ***** IMSP Centrul Republican de Diagnosticare Medicală. Se preavizează, contra semnătură, despre concedierea în contextul reducerii statelor de personal dl. Danu Țurcanu, ***** IMSP Centrul Republican de Diagnosticare Medicală. Preavizul se acordă cu o durată de 2 luni de zile calendaristice, calculat conform art. 14 din Codul muncii. Pe perioada respectivă programul de muncă a dlui Danu Țurcanu se reduce cu o zi lucrătoare pe săptămână cu menținerea salariului mediu pentru căutarea unui alt loc de muncă. (f.d. 34).
23. În temeiul Ordinului Ministerului Sănătății al Republicii Moldova nr. 39-p§l din 14 martie 2024, în conformitate cu prevederile art. art. 86 alin. (1) lit. c), 88, 118 alin. (5), 119 alin. (1) și 186 alin. (1) al Codului muncii al Republicii Moldova, art. 11 alin. (1) lit. r) din Legea privind administrația publică central de specialitate nr. 98/2012, aprobării statelor de personal ale IMSP Centrul Republican de Diagnosticare Medicală și pct. 9 al Regulamentului cu privire la organizarea și funcționarea Ministerului Sănătății, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 148/2021, Ministerul Sănătății a dispus că se concediază începând cu 18 martie 2024 dnul Danu Țurcanu, ***** IMSP Centrul Republican de Diagnosticare Medicală, cu desfacerea contractului individual de muncă nr. 04 din 15 februarie 2021 (f.d.35).
24. Conform art. 86 alin. (1) lit. c) Codul muncii, concedierea – desfacerea din inițiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum şi a celui pe durată determinată – se admite pentru motivul reducerii numărului sau a statelor de personal din unitate.
25. Conform art. 88 Codul muncii, (1) angajatorul este în drept să concedieze salariații de la unitate în legătură cu lichidarea acesteia ori în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal (art. 86 alin. (1) lit. b) şi c)) doar cu condiția că: a) va emite un ordin (dispoziție, decizie, hotărâre), motivat din punct de vedere juridic sau economic, cu privire la lichidarea unităţii ori reducerea numărului sau a statelor de personal; b) va emite un ordin (dispoziţie, decizie, hotărîre) cu privire la preavizarea, sub semnătură

sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepţionării/înştiinţării fiecărui salariat vizat, a salariaţilor cu 2 luni înainte de lichidarea unităţii ori de reducerea numărului sau a statelor de personal. În caz de reducere a numărului sau a statelor de personal, vor fi preavizate numai persoanele ale căror locuri de muncă urmează a fi reduse; c) odată cu preavizarea în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal, va propune în scris salariatului preavizat un alt loc de muncă (funcţie) în cadrul unităţii respective (cu condiţia că astfel de loc de muncă (funcţie) există la unitate, iar salariatul preavizat întruneşte cerinţele necesare pentru suplinirea acestuia); d) va reduce, în primul rînd, locurile de muncă vacante; e) va desface contractul individual de muncă în primul rînd cu salariaţii angajaţi prin cumul; f) va acorda salariatului ce urmează a fi concediat o zi lucrătoare pe săptămînă cu menţinerea salariului mediu pentru căutarea unui alt loc de muncă; g) va prezenta, în modul stabilit, cu 2 luni înainte de concediere, agenţiei pentru ocuparea forţei de muncă informaţiile privind persoanele ce urmează a fi disponibilizate; h) se va adresa organului (organizatorului) sindical în vederea obţinerii opiniei consultative privind concedierea salariatului respectiv. (2) În cazul în care, după expirarea termenului de preavizare de 2 luni, nu a fost emis ordinul (dispoziţia, decizia, hotărîrea) de concediere a salariatului, această procedură nu poate fi repetată în cadrul aceluiaşi an calendaristic. În termenul de preavizare nu se include perioada aflării salariatului în concediul anual de odihnă, în concediul de studii şi în concediul medical. (3) Locul de muncă redus nu poate fi restabilit în statele unităţii pe parcursul anului calendaristic în care a avut loc concedierea salariatului care l-a ocupat. (4) În caz de lichidare a unităţii, angajatorul este obligat să respecte procedura de concediere prevăzută la alin. (1) lit. a), b), f), g) şi i).

26. Conform art. 87 alin. alin. (1) și (4) Codul muncii, (1) la concedierea salariaților membri de sindicat, angajatorul solicită în prealabil opinia consultativă a organului sindical din unitate, prin notificarea organului respectiv. (4) Organele sindicale indicate la alin. (1)-(3) îşi prezintă opinia în termen de 10 zile lucrătoare de la data recepționării notificării.
27. Colegiul civil consideră concluzia instanței de fond întemeiată că apelantul, angajatorul este în drept să concedieze salariatul de la unitate în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal doar cu condiția că va emite un ordin (dispoziție, decizie, hotărâre), motivat din punct de vedere juridic sau economic, cu privire la lichidarea unității ori reducerea numărului sau a statelor de personal.
28. Apelantul, Ministerul Sănătății nu l-a informat pe intimatul Danu Țrcanu despre reducerea funcției cu cel puțin 30 de zile calendaristice înainte de declanșarea procedurilor prevăzute la art. 88 CM.

29. Ordinul Ministerului Sănătății al Republicii Moldova nr. 6-p§l din 16 ianuarie 2024 Cu privire la preavizarea dlui Danu Țurcanu prin care s-a dispus reducerea funcția de ***** al IMSP Centrul Republican de Diagnosticare Medicală nu este motivat din punct de vedere juridic sau economic în senul necesității reducerii funcției de ***** al IMSP Centrul Republican de Diagnosticare Medicală.

30. Colegiul civil consideră că odată cu preavizarea în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal, urma în scris să propună salariatului preavizat un alt loc de muncă (funcție) în cadrul unității respective (cu condiția că astfel de loc de muncă (funcție) există la unitate, iar salariatul preavizat întrunește cerințele necesare pentru suplinirea acestuia).
31. Apelantul, Ministerului Sănătății al Republicii Moldova nu a propus intimatul Danu Țurcanu un alt loc de muncă (funcție) în cadrul unității și nici nu a dovedit că astfel de loc de muncă (funcție) există sau nu la unitate.
32. La fel, apelantul nu a probat că intimatul Țurcanu D. nu a avut dreptul preferințial de a fi menținut la locul de muncă conform garanțiilor stabilite de art. 183 Codul muncii, or, se invocă că a fost redusă o funcție din două de ***** al IMSP Centrul Republican de Diagnosticare Medicală.
33. Instanța de apel a constat că funcția de prim *****, care era ocupată de medicul Testimițianu Andrei, iar ca urmare a noii organigrame aprobate prin ordinul nr. 1198 din 27.12.2023 , f.d. 31-32 .
34. Cu atât mai mult , că medicul Testimițianu Andrei care ocupa până la reducere funcția de prim *****, iar după a fost numit în funcția nouă ***** medical ,iar mai apoi la scurt timp s-a pensionat, când deja se afla la pensie.
35. După emiterea ordinului de aprobare a noii organigrame, Ministerului Sănătății al Republicii Moldova n-a emis un ordin de inițiere a reducerii cadrelor conform noii organigrame, conform art. 88 CM.
36. Apelantul, Ministerului Sănătății al Republicii Moldova , nu a dovedit existența unui ordin sau unei dispoziții privind aprobarea noului stat de personal, din care să rezulte lichidarea sau reducerea funcției deținute de către reclamantul Danu Țurcanu, cu o motivare juridică și economică.
37. Conform art. 89 Codul muncii, (1) salariatul transferat nelegitim la o altă muncă sau eliberat nelegitim din serviciu poate fi restabilit la locul de muncă prin negocieri directe cu angajatorul, iar în caz de litigiu - prin hotărâre a instanței de judecată. (2) La examinarea litigiului individual de muncă de către instanța de judecată, angajatorul este obligat să dovedească legalitatea și să indice temeiurile transferării sau eliberării din serviciu a salariatului. În cazul contestării de către salariatul membru de sindicat a ordinului de concediere, instanța de judecată va solicita opinia consultativă a organului

(organizatorului) sindical privind concedierea salariatului respectiv. (3) Imediat după pronunțarea hotărârii instanței 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 sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepționării/înștiințării, în termen de 3 zile lucrătoare de la data emiterii.

38. De fapt, Ministerul Sănătății al Republicii Moldova n-a confirmat legalitatea eliberării din serviciu a salariatului Țurcanu Danu, sarcină pusă pe seama apelantului.
39. Ministerul Sănătății al Republicii Moldova a încălcat procedura stabilită de lege în cazurile concedierii salariatului în legătură cu reducerea funcției.
40. În asemenea circumstanțe, ordinele contestate sânt ilegale, din care motive, în scopul restabilirii dreptului reclamantului, acestea necesită a fi anulate.
41. De asemenea apelantul n-a demonstrat și faptul că i-a fost propusă o altă funcție la data concedierii și s-a ținut cont de dreptul intimatului Turcanu D. de a fi angajat în urma reducerii de state.
42. N-a fost confirmat și temeiul prevăzut la dreptul preferențial de a rămâne în funcție, nu s-a ținut cont de vârsta activă a lui Țurcanu D. comparativ cu atingerea vârstei de pensionare a medicul Testimițianu Andrei, care în scurt timp s-a demisionat.
43. De garanțiile prevăzute de Codul muncii în privința angajaților se bucură orice angajat, iar motivarea Ministerului Sănătăţii precum că Danu Țurcanu, nu cade sub noțiunea de ”angajator”, în sensul art. 42^1 alin. (5) al Codului muncii, care să aibă vreo obligație de informare a Organizației sindicale primară a angajaților IMSP Centrul Republican de Diagnosticare Medicală, care este o instituție distinctă faţă de Minister, despre ”măsuri cu privire la salariați”, sunt declarative.
44. Sunt declarative și invocările făcute de Ministerul Sănătății în partea ce ține de obligaţia de a propune ale posturi libere, sau funcții vacante, din cadrul Ministerului Sănătăţii.
45. Legiuitorul n-a făcut diferențierea în partea ce ține de reangajare în urma reducerii statelor, ținând cont de angajator.
46. Conform art. 90 Codul muncii, (1) în cazul restabilirii la locul de muncă a salariatului transferat sau eliberat nelegitim din serviciu, angajatorul este obligat să repare prejudiciul cauzat acestuia. (2) 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 care nu va depăşi 12 salarii medii lunare ale salariatului în cazul transferului sau al eliberării nelegitime din serviciu;b) compensarea cheltuielilor suplimentare legate de contestarea transferului sau a eliberării din

serviciu (consultarea specialiştilor, cheltuielile de judecată etc.);c) compensarea prejudiciului moral cauzat salariatului.(3) Mărimea reparării prejudiciului moral se determină de către instanţa de judecată, ţinîndu-se cont de aprecierea dată acţiunilor angajatorului, dar nu poate fi mai mică decît un salariu mediu lunar al salariatului.(4) În locul restabilirii la locul de muncă, părţile pot încheia o tranzacţie de împăcare, iar în caz de litigiu – instanţa de judecată poate încasa de la angajator, cu acordul salariatului, în beneficiul acestuia, o compensaţie suplimentară la sumele indicate la alin. (2) în mărime de cel puţin 3 salarii medii lunare ale salariatului.

47. Conform art. 329 alin. (1) Codul muncii, angajatorul este obligat să repare integral prejudiciul material și 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.
48. Conform art. 330 alin. (1) lit. h) 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 obligație survine, în particular, în caz de neîndeplinire în termen a hotărârii organului competent de jurisdicție a muncii care a soluționat un litigiu (conflict) având ca obiect privarea de posibilitatea de a munci.
49. În consecință concluzia instanței de fond în partea ce ține de încasarea salariului mediu pentru perioada de absență forțată de la locul de muncă începând cu data de 18 martie 2024 și până în ziua repunerii în funcție a lui Danu Țurcanu, este întemeiată , sunt cerințe subsecvente.
50. Angajatorul urmează să repare prejudiciul cauzat reclamantului și să-i achite salariul mediu pentru perioada absenței forţate de la lucru, începând cu data concedierii de 18 martie 2024 până la data restabilirii în funcţie. Calcularea salariului pentru perioada absenţei forţate de la lucru ține de competența angajatorului și urmează să se efectueze de către acesta, conform legislației în vigoare.
51. De asemenea este parțial întemeiată acțiunea intimatului cu privire la încasarea din contul Ministerului Sănătății a sumei de 50000 de lei cu titlu de prejudiciu moral.
52. Instanța de fond la stabilirea cuantumului prejudiciului moral, a ținut cont de toate circumstanțele obiective ale cazului, or, prin concedierea ilegală a intimatului a fost supus suferințelor psihice, acesta a fost lipsit de un venit lunar, pe care îl avea sub formă de salariu și alte plăți.
53. Colegiul civil constată concluziile instanței de fond întemeiate în partea acțiunilor ilegale ale angajatorului , manifestate prin emiterea ordinelor ilegale de concediere a lui Țurcanu D. , care a avut drept efect lipsirea

acestuia de surse de întreținere, i-au cauzat reclamantului o stare de stres, neliniște și incertitudine, cu atât mai mult că a fost nevoit să-și restabilească dreptul său pe calea adresării în instanța de judecată.

54. Astfel, concluzia instanței de fond privind admiterea parțială a pretenției ce ține de încasarea prejudiciului moral , în suma de 25000 de lei din contul Ministerului Sănătății în beneficiul lui Danu Țurcanu, cu titlu de prejudiciu moral, este una suficientă pentru a atenua impactul negativ care s-a răsfrânt asupra intimatului în rezultatul concedierii ilegale.
55. Prin urmare, Colegiul civil, comercial și de contencios administrativ concluzionează că hotărârea instanței de fond este legală și întemeiată, fiind adoptată cu stabilirea deplină a circumstanțelor importante pentru soluționarea cauzei, cu aprecierea corespunzătoare a probelor administrate și aplicarea corectă a normelor de drept material și procedural.
56. În această ordine de idei, Colegiul apreciază cu certitudine caracterul formal al argumentelor apelantului, care nu generează opozabilitate instanței atât timp cât aceste argumente nu au fost confirmate prin alte probe relevante și admisibile.
57. În viziunea Colegiului, toate argumentele și afirmațiile invocate de către apelantul-pârât, citate supra, sunt vădit lipsite de suport juridic, sub toate aspectele au fost examinate de prima instanță, iar instanța de apel le apreciază ca fiind inconsistente și fără raționament valabil circumstanțelor speţei.
58. În final, instanţa de apel subliniază că, contrar prevederilor articolelor 118, 121 din Codul de procedură civilă, apelantul nu a adus careva probe în susținerea poziției sale și prin urmare instanța de fond just a aplicat normele legale relevante la circumstanțele speței.
59. În plus, este important de remarcat faptul că apelantul, utilizând calea de atac nu a prezentat în instanța de apel probe, pe care nu a avut posibilitatea să le prezinte instanței de fond și care ar fi de natură să răstoarne concluziile expuse în hotărârea contestată.
60. În așa împrejurări, Colegiul reiterează că, concluziile primei instanţe sunt întemeiate şi legale, în concordanță cu prevederile art. 239 din Codul de procedură civilă, hotărârea urmează a fi menținută cu respingerea cererii de apel, ca fiind neîntemeiată.

În conformitate cu prevederile articolelor 385 lit. a), 389-390 din Codul de procedură civilă, Colegiul civil, comercial şi de contencios administrativ al Curţii de Apel Centru,-

D E C I D E :

Se respinge, din lipsă de temei, apelul declarat de apelantul Ministerul Sănătății al Republicii Moldova.

Se menține hotărârea Judecătoriei Chișinău, sediul Centru din 28 februarie 2025.

Decizia este definitivă, dar poate fi atacată cu recurs la Curtea Supremă de Justiție în termen de 2 luni de la data comunicării deciziei integrale.

Preşedintele şedinţei,
Judecătorul: Ana Panov

Judecătorii: Svetlana Vîșcu

Elena Bolocan