Dosarul nr.2-10149/25
2-25069403-12-2-16052025

H O T Ă R Â R E
În numele Legii

23 iunie 2025 mun.Chișinău

Judecătoria Chișinău, sediul Centru
Instanța de judecată compusă din:
Președintele ședinței, judecător Andrei Ojoga
Grefier Valentina Perjeru

examinând în ședință publică cauza civilă la cererea de chemare în judecată depusă de ***** împotriva Ministerului Sănătății, intervenienți accesorii ISMP Spitalul Raional Ungheni și Elvira Stati privind anularea în parte a ordinului, restabilirea în funcție, încasarea salariului și plăților aferente pentru perioada absenței de la serviciu, încasarea prejudiciului moral și cheltuielilor de judecată,

c o n s t a t ă:

La 01 aprilie 2025, ***** a depus cerere de chemare în judecată împotriva Ministerului Sănătății, solicitând anularea ordinului, restabilirea în funcție, încasarea salariului și plăților aferente pentru perioada absenței de la serviciu, încasarea prejudiciului moral și cheltuielilor de judecată.

Potrivit fișei de repartizare din 16 mai 2025, cererea a fost repartizată prin intermediul Programului Integrat de Gestionare a Dosarelor judecătorului Andrei Ojoga.

Prin încheierea Judecătoriei Chișinău, sediul Centru din 20 mai 2025, cererea de chemare în judecată a fost acceptată spre examinare.

Prin încheierea protocolară din 02 iunie 2025, s-au atras în proces în calitate de intervenienți accesorii Spitalul Raional Ungheni și Elvira Stati.

Prin încheierea protocolară din 18 iunie 2025, s-a respins cererea părții pârâte privind suspendarea procesului în temeiul art. 261 lit. h) din Codul de procedură civilă, având în vedere că partea reclamantă, printre capetele de cerere, solicită anularea ordinului nr.***** din *****, în partea ce vizează concedierea reclamantului în temeiul art.86 alin.(1) lit.y^1) din Codul muncii, aspect care se reflectă în conținutul deciziei Curții de Apel Centru din 15 ianuarie 2025 și ținând cont de faptul că prevederile art.261 Cod de procedură civilă stabilesc dreptul instanței de judecată de a suspenda procesul și nu o obligație în suspendarea procesului, ținând cont inclusiv de prevederile art.192 alin.(2) Codul muncii.

Argumentele participanților la proces
Argumentele părții reclamante

Partea reclamantă solicită anularea ordinului nr.***** din *****, întitulat cu privire la unele măsuri de executare imediată a deciziei Colegiului civil, comercial și de contencios administrativ al Curții de Apel Centru din 15 ianuarie 2025 în partea ce ține de concedierea reclamantului, Popovici Vladimir, din funcția de *****al Instituției medico-sanitare public

(IMSP) Spitalul Raional Ungheni ca fiind ilegal, cu repunerea reclamantului în drepturile salariale după cum urmează: repunerea reclamantului în exercițiul funcției de *****al Instituției medico-sanitare public (IMSP) Spitalul Raional Ungheni începând cu data de 18 februarie 2025; încasarea de la pârât în beneficiul reclamantului a plăților salariale, calculate pe perioada absenței forțate de la serviciu, din vina pârâtului, începând cu 18 februarie 2025 și până la data repunerii în exercițiul funcției; încasarea de la pârât a plăților obligatorii, aferente salariului pe perioada absenței forțate de la serviciu cu decontarea acestora la Casa Națională de Asigurări Sociale și Casa Națională de Asigurări în Medicină, la contul nominal al reclamantului; încasarea de la pârât în beneficiul reclamantului a sumei de 100 mii lei cu titlul de compensare a pagubei morale provocate în legătură cu concedierea ilegală din serviciu; compensarea din contul pârâtului a cheltuielilor suportate de reclamant în legătură cu actualul litigiu conform actelor prezentate instanței de judecată la ședința finală de examinare a cauzei.

În data de *****, pârâtul i-a prezentat reclamantului, pentru cunoștință, Ordinul nr.25-P§1, semnat cu aceeași dată (*****), întitulat, cu privire la unele măsuri de executare imediată a deciziei Colegiului civil, comercial și de contencios administrativ al Curții de Apel Centru din 15 ianuarie 2025, din care reclamantul a reținut că dânsul este concediat repetat din funcția de *****al IMSP Spitalul raional Ungheni, pe motivul „...deținării statutului de pensionar pentru limita de vârstă...”.

În drept pârâtul și-a motivat ordinul contestat în aspectul concedierii reclamantului conform prevederilor art.86 alin.(1) lit.y^1) din Codul muncii („deținerea de către salariat a statutului de pensionar pentru limită de vârstă”), dar și conform art.89 și art.356 din Cod – în ceea ce ține de obligativitatea executării necondiționate a unui act judecătoresc.

Reclamantul și subsemnatul susțin că ordinul menționat (nr.***** din *****) este unul absolut ilegal și abuziv, care a fost emis de pârât cu neglijarea demonstrativă a normelor juridice ce reglementează procedura legală de aplicare a acestor prevederi în raport cu angajații. Respectiv, reclamantului i-a fost încălcat un drept fundamental și existențial, garantat inclusiv de Legea Supremă a statului dreptul la muncă.

În sensul prezentei cereri remarcă următoarele circumstanțe de fapt și de drept.

Reclamantul este medic de profesie, specialist în anesteziologie, reanimatologie și-a început activitatea în anul *****, după absolvirea Universității de Stat de Medicină și Farmaceutică Nicolae Testemițanu (atunci - Institutul de Medicină din Chișinău), în cadrul Spitalului raional Ungheni pe care a continuat-o până la emiterea actualului ordin de concediere contestat.

În data de 11 februarie 2022 pârâtul (Ministerul Sănătății), potrivit ordinului nr.21-P§2, a dispus organizarea concursului pentru ocuparea funcției de *****al IMSP Spitalul raional Ungheni, la care s-a înscris și, respectiv, a fost admis în calitate de concurent a celor trei candidați, aspiranți la această funcție, inclusiv reclamantul, *****.

Potrivit rezultatelor finale, evaluate de Comisia de concurs, în componența ei nominală și numerică de 9 persoane, aprobată prin ordinul Ministrei Sănătății, Ala Nemerenco (ordinul nr.33-P§1 din 07 martie 2022), reclamantul a obținut punctajul câștigător, fapt documentat conform procesului-verbal al Comisiei de concurs din 29 martie 2022, avansându-i, astfel, pe toți ceilalți contracandidați.

Urmare a rezultatelor concursului, în data de 06 mai 2022, Președintele raionului Ungheni, în calitatea sa de reprezentant (la acel moment) al fondatorului IMSP Spitalul raional Ungheni, acționând în conformitate cu prevederile Legii nr.436/2006 privind administrația publică locală; art.4 alin.(2^1) din Legea ocrotirii sănătății nr.411/1995; p.15 subpct.2) și p.32 din Regulamentul

de organizare și funcționare a IMSP Spitalul raional Ungheni; p.30^3, 30^4 din Regulament, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.1016/2016, a semnat Contractul de management și a emis Dispoziția de numire a reclamantului, *****, în funcția de *****al IMSP Spitalul raional Ungheni pentru perioada 06 mai 2022 - 06 mai 2027.

Consideră de remarcat inclusiv faptul că până la acel moment (data numirii sale în funcția de *****- 06 mai 2022) reclamantul a exercitat ***** acestei funcții și, fiind într-o subordonare dublă cea a fondatorului, a administrației publice locale (a Consiliului raional Ungheni) și a celei de specialitate - a Ministerului Sănătății, nu a avut obiecții pe marginea executării obligațiilor de funcție. Or, reclamantul și-a exercitat conștiincios, cu maximă responsabilitate și profesionalism ***** funcției de *****al instituției.

În pofida acestei situații de fapt, care denotă obținerea de către reclamant a dreptului de angajare prin concursul, pârâtul, invocând motive discriminatorii și aplicând greșit și abuziv normele de drept, în data de 10 martie 2023 a dispus concedierea reclamantului din funcția de *****a instituției medicale menționate, conform ordinului nr.34-P§2.

Prin decizia Curții de Apel Centru din 15 ianuarie 2025 a fost admisă acțiunea reclamantului și dispusă repunerea dânsului (a reclamantului) în exercițiul funcției de *****al IMSP Spitalul raional Ungheni cu executarea imediată a dispozitivului instanței de judecată, care urma a fi pus în aplicare în condițiile statuate de prevederile art.89 alin.(3) Codul muncii.

De asemenea instanța a dispus și plata despăgubirilor pecuniare sub forma salariului calculat pe perioada absenței forțate de la serviciu, dar și compensarea prejudiciului moral cauzat în mărime a două salarii medii lunare ale reclamantului.

Pârâtul a ignorat cu aroganță și aceste dispoziții ale instanței de judecată. Astfel, ordinul de repunere a reclamantului în funcția, respectiv de executare a deciziei instanței de judecată, a fost emis în data de ***** - cu peste 30 de zile de la decizia cu titlul de execuție imediată a instanței de judecată. În același timp plata despăgubirilor (a salariului și a compensației prejudiciului moral) nu sunt executate nici până în momentul actual.

Raportând situația concedierii reclamantului din serviciu la normele juridice, care reglementează aceste raporturi reținem următoarele aspecte: prevederile art.86 alin.(1) lit.y^1) din Codul muncii statuează dreptul angajatorului de a desface contractul individual de muncă cu angajatul din inițiativa sa pe motivul: „deținerea de către salariat a statutului de pensionar pentru limită de vârstă”.

În același timp prevederile legislației impun angajatorului (în cazul dat pârâtului) respectarea în eventualitatea unei asemenea intenții, a unor proceduri juridice obligatorii, nerespectarea cărora implică nulitatea unor astfel de acte (de ordine care au fost emise fiind ignorată procedura legală stabilită).

Respectiv, la caz sunt prezente suficiente argumente și probe care denotă că pârâtul a emis ordinul de concediere a reclamantului din funcție ignorând cele mai elementare prevederi juridice, fapt ce impune restabilirea reclamantului în drepturile salariale revendicate.

Conform prevederilor art.89 alin.(2) din Codul muncii se statuează că, 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.

Prin urmare, sprijinindu-se pe norma citată art.89 alin.(2) Codul muncii nu va intra în detaliile argumentelor, care demonstrează invaliditatea ordinului contestat, lăsând această obligație în sarcina pârâtului, așa cum o prescrie Legea, astfel încât pretinsele argumente pe care acesta (pârâtul) va încerca să le invoce în fața instanței, vor fi combătute de partea reclamantă cu argumente și probe incontestabile.

În același timp remarcă faptul că potrivit legislației angajatorului îi este asigurată garantarea drepturilor salariale dar și protecția împotriva unor eventuale abuzuri voluntariste.

Totodată, Codul muncii statuează că raporturile de muncă sunt construite pe principii umaniste, garantând dreptul la muncă liber alesă sau acceptată, interzicând orice discriminare în raporturile de muncă.

Prin urmare, încetarea raporturilor de muncă din inițiativa angajatorului urmează a fi executată în condițiile și cazurile strict determinate de legislație, cu respectarea, fără nicio rezervă, a procedurilor juridice corespunzătoare.

Reitereză că ordinul de concediere a reclamantului din serviciu a fost executat de către pârât în mod subit și pe neașteptate pentru reclamant, situație ce i-a provocat retrăiri psihologice și emoționale grave, care s-au reflectat într-o stare permanentă de stres și neliniște. Această situație, cauzată de către pârât fără nici un temei justificativ, îndreptățesc pretențiile reclamantului privind compensarea pagubei morale provocate din vina pârâtului în volumul cerințelor formulate.

În contextul motivelor de fapt enunțate întemeiează prezenta acțiune suplimentar conform art.3 lit.a), art.9 alin.(1) lit.l), m), n), art.art.89, 90, 329, 330 alin.(1) lit.a), b), 348, 349 lit.a), 350 lit.c), 351 lit.b), 353 din Codul muncii; art.art.5, 166, 167, 277, 278 CPC.

Argumentele părții pârâte

În ședința din 16 iunie 2025, reprezentantul Ministerului Sănătății a depus referință la cererea de chemare în judecată.

În motivarea referinței s-au specificat următoarele referitor la pretinsa concediere abuzivă.

Reclamantul a fost restabilit în funcția de *****al IMSP Spitalul Raional Ungheni începând cu data de 13 martie 2023 prin ordinul Ministerului Sănătății nr.25-P§1 din *****, cu privire la unele măsuri de executare imediată a seciziei Curții de Apel Centru din 15 ianuarie 2025, fapt ce constituie îndeplinirea obligației stabilite de instanța de apel, în ceea ce privește repunerea în funcție.

În consecință, obiectul cererii reclamantului referitor la restabilirea în funcție a fost deja executat în mod integral, iar litigiul sub acest aspect a rămas fără obiect, potrivit art.267 lit.a) Cod de procedură civilă, reclamantul nu a respectat procedura, prevăzută prin lege sau prin contractul părților, de soluționare prealabilă a cauzei pe cale extrajudiciară, inclusiv prin mediere, fapt ce denotă că acțiunea este prematur depusă sau a rămas fără obiect.

Cu privire la drepturile salariale pretinse.

Reclamantul solicită compensarea drepturilor salariale pentru perioada în care nu a exercitat efectiv funcția.

Precizează că în această perioadă, reclamantul nu a prestat activitate în cadrul instituției în perioada menționată, funcția de *****fiind exercitată de un alt conducător desemnat legal, prin acte administrative adoptate în temeiul cadrului normativ în vigoare.

Potrivit art.89 alin.(2) Codul muncii, la examinarea litigiului de muncă referitor la restabilirea în funcție, salariatul este obligat să dovedească existența unui prejudiciu cert și legătura cauzală dintre acțiunea angajatorului și prejudiciu. Reclamantul nu a prezentat dovezi concludente privind existența acestui prejudiciu și nici documente justificative privind cuantumul sumelor pretinse.

Ministerul Sănătății reiterează că, în contextul emiterii ordinului contestat, a respectat în integralitate cadrul normativ aplicabil, inclusiv prevederile art.86 alin.(1) lit.y[1]) Codul muncii, privind încetarea raporturilor de muncă la atingerea vârstei de pensionare.

Conjunctura ipotezelor relevate reliefează concluzia potrivit căreia dispoziția legală a articolului 86 alin.(1) lit.y[1]) din Codul muncii a învestit angajatorul cu dreptul de a concedia oricând salariatul care deține statutul de pensionar pentru limită de vârstă. Această limitare fiind justificată doar de natura specifică a domeniului de activitate în care se aplică, fiind o opțiune de sine stătătoare a angajatorului.

Totodată, tratamentul diferențiat bazat pe vârstă, în condițiile articolului 86 alin.(1) lit.y[l]) din Codul muncii urmăresc un obiectiv justificat și în mod rezonabil un scop legitim, în special preocuparea de a asigura ocuparea forței de muncă.

Desfacerea contractului individual de muncă pe acest temei este opțiunea angajatorul, care apreciază deliberativ oportunitatea încetării raporturilor de muncă cu salariații ce dețin statutul de pensionar pentru limită de vârstă, având în vedere atât cerințele profesionale și condițiile speciale impuse de anumite tipuri de locuri de muncă, cât și reieșind din faptul atingerii vârstei generale de pensionare.

Reclamantul a exercitat o funcție de conducere în sectorul public, fiind supus regimului specific de încetare a raporturilor de muncă conform cadrului normativ aplicabil.

Cu privire la alegațiile de discriminare și prejudiciul moral.

Reclamantul invocă încălcarea dreptului la muncă, însă reclamantul a activat în cadrul IMSP Spitalul Raional Ungheni în calitate de medic, astfel Ministerul Sănătății la emiterea ordinului nu încălca nici un drept al salariatului, or articolul 86 alin.(1) lit.y[1]) din Codul muncii nu constituie o încălcare a dreptului la muncă. Exercitarea acestui drept a angajatorului este edictată prin lege și nu comportă un caracter imperativ.

Reclamantul susține că a fost concediat discriminatoriu și pretinde prejudiciu moral. Subliniază că decizia de încetare a contractului individual de muncă a fost emisă în contextul atingerii vârstei de pensionare și în conformitate cu legea, fără elemente de discriminare sau rea-credință.

În lipsa unui raport de expertiză psihologică, a unei evaluări medicale, psihologice sau a unor probe obiective care să justifice existența prejudiciului moral pretins, cererea este neîntemeiată sub acest aspect. De asemenea, reclamantul nu a prezentat probe și nu a demonstrat impactul real, grav și ireparabil asupra stării psihice sau asupra imaginii profesionale a acestuia.

În contextul celor relatate, Ministerul Sănătății solicită admiterea excepției de lipsă de obiect a cererii în partea ce privește repunerea în funcție, întrucât ordinul de restabilire a fost deja emis și executat; respingerea în totalitate a capetelor de cerere, în partea ce vizează pretinsele drepturi salariale restante și prejudiciu moral, ca neîntemeiate și neprobate.

Argumentele intervenienților accesorii

Prin intermediul factorului poștal electronic și prin intermediul factorului poștal terestru la 09 iunie 2025, a parvenit referința depusă de Stati Elvira în calitate de intervenient accesoriu.

Menționează că în fapt, la 05 iunie 2025 cu nr.1078 a fost recepționată citația la dosarul nr.2-10149/25 și copiile cererii de chemare în judecată și a probelor anexate, depusă de ***** împotriva Ministerului Sănătății privind anularea ordinului, restabilirea în funcție, încasarea salariului și plăților aferente pentru perioada absenței de la serviciu, încasarea prejudiciului moral și cheltuielilor de judecată.

Intervenientul accesoriu nu are careva obiecții asupra completului de judecată, doar își va expune poziția scrisă în partea restabilirii în funcție despăgubirilor salariale și morale, precum și asupra potențialelor cheltuieli de judecată solicitate de reclamant.

La data emiterii ordinului contestat emis de pârât nr.***** din *****, cu privire la unele măsuri de executare imediată a deciziei Colegiului civil, comercial și de contencios administrativ al Curții de Apel Centru din 15 ianuarie 2025, reclamantul deține statutul de pensionar pentru limita de vârstă.

În conformitate cu prevederile contractul-tip de management al instituției aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.1016/2016, pct.7.2 Acțiunea Contractului încheiază: d) pe alte temeiuri prevăzute de legislația Republicii Moldova.

Astfel, în temeiul articolului 81 Codul muncii, temeiurile încetării contractului individual de muncă; (1) Contractul individual de muncă poate înceta: a) în circumstanțe ce nu depind de voința părților (art.82 și 310).

Articolul 82 Codul muncii, încetarea contractului individual de muncă în circumstanțe ce nu depind de voința părților, stabilește că contractul individual de muncă încetează în circumstanțe ce nu depind de voința părților în caz de: i) atingere a vârstei de 65 de ani de către conducătorul unității de stat, inclusiv municipale, sau al unității cu capital majoritar de stat.

Consideră că restabilirea reclamantului în exercitarea funcției de *****contravine normelor de drept citate supra or, reclamantul a împlinit vârsta de 65 de ani la data de *****.

Totodată comunică că pârâtul a desfășurat toate etapele de concurs pentru ocuparea funcției de *****al intervenientului accesoriu IMSP Spitalul Raional Ungheni, astfel la data de 15 mai 2025 a fost emis Ordinul Ministerului Sănătății al Republicii Moldova nr.77-P§12, cu privire la numirea în funcție a ***** IMSP Spitalul Raional Ungheni în persoana dnei Stati Elvira.

Cu privire la cuantumul despăgubirilor salariale în cazul stabilirii acestora de către instanță consideră că acestea nu pot depăși termenul când reclamantul a împlinit vârsta de 65 de ani la data de ***** odată cu încetarea în circumstanțe ce nu depind de voința părților al contractului de management al instituției/individual de muncă.

Cu privire la despăgubirilor morale solicitate de către reclamant, consideră că reclamantul nu a probat existența suferințelor morale suportate, justificate corespunzător, nu a depus probe prevăzute de legislație în acest sens, limitându-se doar la expresii și declarații și urmează a fi respinsă ca fiind neîntemeiată.

Cu privire la cheltuielile de judecată consideră că această solicitare trebuie probată corespunzător la momentul înaintării față de instanță și participanții la proces, respectiv atât instanței cât și pârâtului să-i fie clar care este acest cuantum și în baza căror criterii acesta a fost calculat pentru a se putea expune, în cazul respingerii cererii ulterior va duce la lăsarea cheltuielilor de judecată, pe seama reclamantului.

În baza celor expuse, consideră necesară respingererea acțiunii civile în partea restabilirii în funcție a reclamantului, celelalte pretenții rămân la aprecierea justă a instanței.

Prin intermediul factorului poștal terestru la 09 iunie 2025, a parvenit referință depusă de IMSP Spitalul Raional Ungheni în calitate de intervenient accesoriu.

În fapt, la 05 iunie 2025 cu nr.1078 a fost recepționată citația la dosarul nr.2-10149/25 și copiile materialelor aferente acțiunii la cererea de chemare în judecată.

Intervenientul accesoriu intervine de partea pârâtului, a făcut cunoștință cu cererea de chemare în judecată depusă de ***** împotriva Ministerului Sănătății, în viziunea sa reclamantul și-a exercitat dreptul de contestare a ordinului emis de pârât cu care nu a fost de acord.

Intervenientul accesoriu nu are careva obiecții asupra completului de judecată, doar își va expune poziția scrisă în partea restabilirii în funcție despăgubirilor salariale și morale, precum și asupra potențialelor cheltuieli de judecată solicitate de reclamant.

Comunică instanței că la data emiterii ordinului contestat emis de pârât nr.***** din *****, cu privire la unele măsuri de executare imediată a deciziei Colegiului civil, comercial și de contencios administrativ al Curții de Apel Centru din 15 ianuarie 2025, reclamantul deține statutul de pensionar pentru limita de vârstă.

În conformitate cu prevederile contractul-tip de management al instituției aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.1016/2016, pct.7.2 acțiunea contractului încheiată: d) pe alte temeiuri prevăzute de legislația Republicii Moldova.

Astfel, în temeiul articolului 81 Codul muncii, temeiurile încetării contractului individual de muncă; (1) contractul individual de muncă poate înceta: a) în circumstanțe ce nu depind de voința părților (art.82 și art.310).

Articolul 82 Codul muncii, încetarea contractului individual de muncă în circumstanțe ce nu depind de voința părților, stabilește că contractul individual de muncă încetează în circumstanțe ce nu depind de voința părților în caz de: i) atingere a vârstei de 65 de ani de către conducătorul unității de stat, inclusiv municipale, sau al unității cu capital majoritar de stat.

Consideră că restabilirea reclamantului în exercitarea funcției de *****contravine normelor de drept citate supra or, reclamantul a împlinit vârsta de 65 de ani la data de *****.

Totodată comunică că pârâtul a desfășurat toate etapele de concurs pentru ocuparea funcției de *****al intervenientului accesoriu IMSP Spitalul Raional Ungheni, astfel la data de 15 mai 2025 a fost emis ordinul Ministerului Sănătății al Republicii Moldova nr.77-P§2, cu privire la numirea în funcție a ***** IMSP Spitalul Raional Ungheni în persoana dnei Stati Elvira.

Cu privire la cuantumul despăgubirilor salariale în cazul stabilirii acestora de către instanță consideră că acestea nu pot depăși termenul când reclamantul a împlinit vârsta de 65 de ani la data de ***** odată cu încetarea în circumstanțe ce nu depind de voința părților al contractului de management al instituției/individual de muncă.

Asupra despăgubirilor morale solicitate de către reclamant, consideră că această solicitare este una exorbitantă, lipsită de temei și de drept, or în speță reclamantul nu a probat existența suferințelor morale suportate, justificate corespunzător, nu a depus probe prevăzute de legislație în acest sens, limitându-se doar la expresii declarative, ce urmează a fi respinsă ca fiind neîntemeiată.

Asupra cheltuielilor de judecată consideră că această solicitare trebuie probată corespunzător la momentul înaintării față de instanță și participanții la proces, pentru ca atât instanței cât și pârâtului să-i fie clar care este acest cuantum și în baza căror criterii acesta a fost calculat pentru a se putea expune, iar o eventuală respingere a cererii duce la lăsarea cheltuielilor de judecată, pe seama reclamantului.

În baza celor expuse, consideră necesară respingererea acțiunii civile în partea restabilirii în funcție a reclamantului, celelalte pretenții rămân la aprecierea justă a instanței.

Argumentele participanților expuse în ședința de judecată

În cadrul examinării cauzei, partea reclamantă și reprezentantul său au susținut pe deplin cerințele promovate prin intermediul cererii de chemare în judecată, solicitând admiterea acestora în sensul formulat.

În ședința de judecată, reprezentantul părții pârâte a solicitat respingerea cererii de chemare

în judecată ca fiind neîntemeiată.

În ședința de judecată de examinare a cauzei, intervenientul accesoriu Stati Elvira și reprezentantul IMSP Spitalul Raional Ungheni nu s-au prezentat, fiind solicitată prin referințele depuse examinarea cauzei în lipsa acestora.

Aprecierea instanței de judecată

Audiind participanții la proces, examinând materialele cauzei în raport cu circumstanțele stabilite și normele aplicabile speței, instanța ajunge la concluzia de a admite în parte cererea de chemare în judecată, din următoarele considerente.

Conform articolului 117 alin.(1) Cod de procedură civilă, *probe în cauze civile sînt elementele de fapt, dobîndite în modul prevăzut de lege, care servesc la constatarea circumstanţelor ce justifică pretenţiile şi obiecţiile părţilor, precum şi altor circumstanţe importante pentru justa soluţionare a cauzei.*

Potrivit articolului 118 alin.(1) Cod de procedură civilă, *fiecare parte trebuie să dovedească circumstanțele pe care le invocă drept temei al pretențiilor și obiecțiilor sale dacă legea nu dispune altfel.*

Conform articolului 121 Cod 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 articolului 130 alin.(1) Cod 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 Cod de procedură civilă, *hotărârea judecătorească trebuie să fie legală şi întemeiată. Instanţa îşi întemeiază hotărârea numai pe circumstanţele constatate nemijlocit de instanţă şi pe probele cercetate în şedinţă de judecată.*

Potrivit art.240 alin.(1) și (3) Cod de procedură civilă, *la deliberarea hotărîrii, 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. Instanţa judecătorească adoptă hotărîrea în limitele pretenţiilor înaintate de reclamant.*

Inițial cu titlul de principiu, Curtea Constituțională a RM în hotărârea nr.8 din 11 mai 2015 a statuat că dreptul la muncă reprezintă un drept social economic complex, garantat de articolul 43 din Constituție. Potrivit alineatului (1) al acestui articol, orice persoană are dreptul la muncă, la libera alegere a muncii, la condiții echitabile și satisfăcătoare de muncă, precum și la protecția împotriva șomajului.

De asemenea, dreptul la muncă este consfințit la nivel de principiu și în Declarația Universală a Drepturilor Omului (art.23 pct.1). În același timp, Curtea a subliniat angajamentele Republicii Moldova în calitatea sa de membru al Organizației Internaționale a Muncii, conform cărora statul urmează să formuleze și să aplice o politică activă, care să urmărească promovarea ocupării depline a forței de muncă în scop productiv și în condiții de liberă alegere a muncii, în vederea stimulării creșterii și dezvoltării economice, ridicării nivelului de trai, satisfacerii necesităților de forță de muncă și rezolvării problemei șomajului și subocupării forței de muncă.

Curtea a reținut că, oricum s-ar exercita dreptul la muncă, exigențele și condițiile legale ce conferă titularului dreptul la muncă nu pot fi ignorate. Aceste condiții, de regulă, direcționează

capacitatea persoanei de a deveni salariat într-un anumit domeniu și/sau pe o anumită durată. Prin urmare, dreptul la muncă trebuie exercitat în condițiile legii. Nerespectarea prevederilor legale are drept consecință imposibilitatea desfășurării unui gen de activitate sau a ocupării unei anumite funcții. În aceste condiții, totalitatea raporturilor individuale și colective de muncă, controlul aplicării reglementărilor din domeniul muncii, jurisdicția muncii, precum și alte condiții legate nemijlocit de raporturile de muncă sunt reglementate de Codul muncii și alte legi, care vin să detalieze prevederile constituționale. Curtea relevă că, potrivit art.6 din Codul muncii, orice persoană este liberă în alegerea locului de muncă, a profesiei, meseriei sau activității sale. Nimeni, pe toată durata vieții sale, nu poate fi obligat să muncească sau să nu muncească într-un anumit loc de muncă sau într-o anumită profesie, oricare ar fi acestea. Curtea constată însă că această libertate nu poate fi absolută și nelimitată. Legislația muncii condiționează încadrarea în câmpul muncii de întrunirea anumitor condiții, la fel, stabilește situațiile de încetare a raporturilor de muncă.

Prin respectiva cerere de chemare în judecată, partea reclamantă a solicitat anularea ordinului Ministerului Sănătății nr.***** din *****, întitulat cu privire la unele măsuri de executare imediată a deciziei Colegiului civil, comercial și de contencios administrativ al Curții de Apel Centru din 15 ianuarie 2025 în partea ce ține de concedierea reclamantului *****din funcția de *****al Instituției medico-sanitare public (IMSP) Spitalul Raional Ungheni ca fiind ilegal, cu repunerea reclamantului în drepturile salariale după cum urmează: repunerea reclamantului în exercițiul funcției de *****al Instituției medico-sanitare public (IMSP) Spitalul Raional Ungheni începând cu data de 18 februarie 2025; încasarea de la pârât în beneficiul reclamantului a plăților salariale, calculate pe perioada absenței forțate de la serviciu, din vina pârâtului, începând cu 18 februarie 2025 și până la data repunerii în exercițiul funcției; încasarea de la pârât a plăților obligatorii, aferente salariului pe perioada absenței forțate de la serviciu cu decontarea acestora la Casa Națională de Asigurări Sociale și Casa Națională de Asigurări în Medicină, la contul nominal al reclamantului; încasarea de la pârât în beneficiul reclamantului a sumei de 100 mii lei cu titlul de compensare a pagubei morale provocate în legătură cu concedierea ilegală din serviciu; compensarea din contul pârâtului a cheltuielilor suportate de reclamant în legătură cu actualul litigiu conform actelor prezentate instanței de judecată la ședința finală de examinare a cauzei.

Cu privire la cerința privind anularea în parte a ordinului și restabilirea în funcție, se reține următoarele.

Conform art.89 alin.(1) din 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.*

În corespundere cu art.4 Codul muncii, *raporturile de muncă și alte raporturi legate nemijlocit de acestea sunt reglementate de Constituția Republicii Moldova, de prezentul cod, de alte legi, de alte acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii.*

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

Potrivit art.354 alin.(1) lit.f) din Codul muncii, *se consideră litigii individuale de muncă divergențele dintre salariat și angajator privind anularea ordinului (dispoziției, deciziei, hotărîrii) de angajare în serviciu, emis conform art.65 alin.(1).*

Instanța de judecată va evidenția faptul că deși în conținutul referinței s-a făcut referire la prevederile art.267 lit.a) Cod de procedură civilă, la întrebările instanței reprezentantul părții reclamante a comunicat că acest aspect ține de fondul cauzei, nefiind formulată o cerere expresă în acest sens.

Prin contractul de management nr.06 din 06 mai 2022 dintre Fondatorul instituției medico-sanitare publice încheiat între fondatorul instituției medico-sanitare publice, Consiliul raional Ungheni și directorul IMSP Spitalul Raional Ungheni, dl *****, Consiliul raional Ungheni, în calitate de fondator, în persoana președintelui raionului dl *****, care acționează în baza Deciziei nr.***** din ***** pe de o parte, și dl *****, a.n. *****, IDNP *****, dom. *****, *****, în calitate de *****al instituției medico-sanitare publice IMSP Spitalul Raional Ungheni, pe de altă parte, au încheiat prezentul Contract, convenind că prezentul contract este valabil de la 06 mai 2022 până la 06 mai 2027. La expirarea termenului prezentului Contract, funcția de *****al Instituției medico-sanitare publice IMSP Spitalul Raional Ungheni devine vacantă de drept. Orice prevederi contrare sînt lovite de nulitate (f.d.9-12).

Potrivit Dispoziției nr.146-02/3-2 din 06 mai 2022 s-a numit în funcție de *****al IMSP Spitalul Raional Ungheni, Popovici Vladimir, începând cu data de 06 mai 2022 până la data de 06 mai 2027, pe o perioadă de 5 ani (f.d.77).

Prin hotărârea Judecătoriei Ungheni nr.3-35/2022 (2-22094639-51-3-01072022) s-a anulat dispoziția Președintelui raionului Ungheni nr.146-02/3-2 din 06 mai 2022 „cu privire la numirea în funcție de *****al IMSP „Spitalul raional Ungheni". S-a anulat contractul de management nr.06 din 06 mai 2022 încheiat de Președintele raionului Ungheni, în calitate de reprezentant al fondatorului IMSP „Spitalul raional Ungheni", cu terțul ***** (f.d.78).

Totuși, prin decizia Curții de Apel Centru nr.2a-925/24 (2-23053303-02-2a-06032024) din 15 ianuarie 2025, s-a admis parțial acțiunea depusă de ***** împotriva Ministerului Sănătății al Republicii Moldova cu privire la anularea ordinului de concediere din serviciu, restabilirea în funcția anterior deținută, încasarea salariului pentru absența forțată de la serviciu, precum și a altor drepturi salariale, repararea prejudiciului moral și compensarea cheltuielilor de judecată. S-a anulat ordinul Ministerului Sănătății al Republicii Moldova nr.34-P§2 din 10 martie 2023 cu privire la concedierea lui *****. S-a restabilit *****, în funcția de *****al Instituției Medico-Sanitare Publice Spitalul raional Ungheni, începând cu 13 martie 2023. S-a obligat Ministerului Sănătății al Republicii Moldova, Instituția Medico-Sanitare Publice Spitalul raional Ungheni, să calculeze și să achite lui *****, despăgubire pentru absența forțată de la serviciu, pentru perioada cuprinsă între 13 martie 2023 și până la restabilirea efectivă a lui ***** în funcție, calcularea sumelor respective pentru perioada absenței forțate de la muncă urmând a fi efectuate de către angajator conform legislației în vigoare, despăgubire, care constituie 12 salarii medii ale lui *****, în *****al Instituției Medico-Sanitare Publice Spitalul raional Ungheni. S-a încasat din contul Ministerului Sănătății al Republicii Moldova, angajatul Instituției Medico-Sanitare Publice Spitalul raional Ungheni, în beneficiul lui *****, prejudiciul moral în mărime de 2 (două) salarii medii lunare al salariatului (f.d.13, 14-28).

Prin ordinul nr.***** din *****, în scopul executării dispozițiilor privind executarea imediată a deciziei Colegiului civil, comercial și de contencios administrativ al Curții de Apel Centru din 15 ianuarie 2025, în temeiul prevederilor art.86 alin.(1) lit.y[1]), art.89, art.356 Codul muncii nr.154/2003, luând în considerație hotărârea Judecătoriei Ungheni nr.3-25/2022 prin care

a fost anulată Dispoziția Președintelui raionului Ungheni nr.146-02/3-2 din 06 mai 2022 „Cu privire la numirea în funcție de *****al IMSP Spitalul Raional Ungheni” și Hotărârea Judecătoriei Bălți, sediul Central nr.4-411/2022 prin care s-a recunoscut vinovat *****, de săvârșirea contravenției prevăzute de art.313 Cod contravențional și în baza punctului 9 subpct.11) din Regulamentul cu privire la organizarea și funcționarea Ministerului Sănătății, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.148/2021, s-a dispus ordonat următoarele: 1. Se ia act de anularea ordinului Ministerului Sănătății nr.34 P§2 din 10 martie 2023 „Cu privire la concedierea dlui *****” dispusă prin Decizia Colegiului civil, comercial și de contencios administrativ al Curții de Apel Centru din 15.01.2025; 2. Se restabilește dl ***** în funcția de *****ai IMSP Spitalul Raional Ungheni, începând cu 13 martie 2023. 3. Se concediază din funcția *****al IMSP Spitalul Raional Ungheni dl *****, drept urmare a deținerii statutului de pensionar pentru limită de vârstă, la momentul actual. 4. Prezentul ordin poate fi contestat în instanța de judecată, în termen de 3 luni de zile, conform prevederilor art.355 Codul muncii (f.d.8).

Conform pct.9 subpct.15) din Hotărârea Guvernului nr.148 din 25 august 2021 cu privire la organizarea și funcționarea Ministerului Sănătății, conducerea Ministerului este exercitată de către ministru, care: angajează şi eliberează din funcţie personalul contractual în condiţiile legislaţiei muncii.

Conform pct.9 subpct.19) din Hotărârea Guvernului nr.148 din 25 august 2021 cu privire la organizarea și funcționarea Ministerului Sănătății, conducerea Ministerului este exercitată de către ministru, care: numeşte în funcţii, modifică, suspendă şi încetează raporturile de serviciu (de muncă) ale conducătorilor şi adjuncţilor structurilor organizaţionale din sfera de competenţă a Ministerului, cu excepţia cazurilor în care aceasta ţine de competenţa Guvernului, în temeiul actelor normative speciale.

Potrivit art.5 alin.(1) din Legea ocrotirii sănătății nr.411-XIII din 28 martie 1995, instituţiile de învăţământ medical publice, instituţiile de cercetare şi inovare în domeniul ocrotirii sănătăţii, instituţiile medico-sanitare publice republicane, regionale şi instituţiile medico-sanitare publice spitale raionale, cu excepţia celor fondate de Comitetul executiv al Găgăuziei, precum şi alte autorităţi/instituţii bugetare din domeniul ocrotirii sănătăţii se află în subordinea Ministerului Sănătăţii, care exercită, în numele statului, funcţia de fondator al acestora.

Potrivit art.81 alin.(3) din Codul muncii, *contractul individual de muncă încetează în temeiul ordinului (dispoziţiei, deciziei, hotărîrii) angajatorului, care se aduce la cunoştinţa salariatului, sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepţionării/înştiinţării, cel tîrziu la data eliberării din serviciu, cu excepţia cazului în care salariatul nu lucrează pînă în ziua eliberării din serviciu (absenţă nemotivată de la serviciu, privaţiune de libertate etc.). Ordinul (dispoziţia, decizia, hotărîrea) angajatorului cu privire la încetarea contractului individual de muncă trebuie să conţină referire la articolul, alineatul, punctul şi litera corespunzătoare din lege*.

Conform art.86 alin.(1) lit.y[1]) al Codului muncii RM, *concedierea – desfacerea din iniţiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum şi a celui pe durată determinată se admite pentru următoarele motive: deţinerea de către salariat a statutului de pensionar pentru limită de vîrstă.*

Potrivit art.184 Codul muncii, (1) angajatorul este obligat să preavizeze salariatul, prin ordin (dispoziţie, decizie, hotărîre), sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepţionării ordinului de fiecare salariat vizat, despre intenţia sa de a desface contractul individual de muncă încheiat pe o durată nedeterminată sau determinată, în următoarele termene: c) cu 14 zile calendaristice înainte – în caz de concediere din motivul

deţinerii de către salariat a statutului de pensionar pentru limită de vârstă (art.86 alin.(1) lit.y[1]) şi art.301 alin.(1) lit.c)). (2) În perioadele prevăzute la alin.(1), salariatului i se acordă cel puţin o zi lucrătoare pe săptămînă, cu menţinerea salariului mediu, pentru căutarea unui alt loc de muncă.

În corespundere cu art.81 alin.(1) lit.a) Codul muncii, contractul individual de muncă poate înceta în circumstanţe ce nu depind de voinţa părţilor (art.82 şi 310).

Potrivit art.82 Codul muncii, contractul individual de muncă încetează în circumstanţe ce nu depind de voinţa părţilor în caz de: i) atingere a vîrstei de 65 de ani de către conducătorul unităţii de stat, inclusiv municipale, sau al unităţii cu capital majoritar de stat.

Din conținutul copiei actului de identitate eliberată pe numele reclamantului rezultă că la data emiterii ordinului Ministerului Sănătății nr.***** din *****, acesta avea 64 ani, urmând ca la ***** să împlinească 65 ani.

Examinând cu prioritate temeiul invocat de pârât – deținerea statutului de pensionar pentru limită de vârstă – în vederea justificării concedierii reclamantului, instanța reține că, deși art.86 alin.(1) lit.y[1]) din Codul muncii permite angajatorului să dispună desfacerea contractului individual de muncă în cazul salariaților ce dețin acest statut, aplicarea acestei dispoziții nu este una imperativă, ci opțională, angajatorul fiind liber să decidă în funcție de contextul particular al fiecărui caz dacă se impune sau nu încetarea raporturilor de muncă, cu condiția respectării stricte a procedurii legale stabilite pentru asemenea măsuri, iar această libertate de apreciere este totuși supusă limitelor legii.

Astfel, instanța reține că aplicarea art.86 alin.(1) lit.y[1]) Codul muncii nu este o formă automată de încetare a raporturilor de muncă în momentul atingerii vârstei generale de pensionare, ci reprezintă un drept discreționar al angajatorului, care poate fi exercitat numai cu respectarea garanțiilor procedurale impuse de Codul muncii și doar dacă există circumstanțe obiective ce justifică necesitatea încetării raportului de muncă, întrucât orice măsură ce restrânge exercitarea dreptului la muncă trebuie să corespundă unor standarde de legalitate, proporționalitate și raționalitate, conform art.6 și art.8 Codul muncii și art.43 din Constituția Republicii Moldova.

În speță, instanța reține că ordinul contestat a fost emis la data de *****, iar din copia actului de identitate prezentată la dosar rezultă că reclamantul a împlinit vârsta de 65 ani la data de *****, ceea ce înseamnă că, la momentul emiterii ordinului, acesta încă nu atinsese pragul prevăzut expres de art.82 lit.i) Codul muncii, care permite încetarea de drept a raportului de muncă din motive independente de voința părților în cazul conducătorului unității de stat care împlinește această vârstă, deci în mod evident nu era aplicabil nici temeiul de încetare prevăzut de acest articol.

Or, pârâtul nu a făcut dovada că a respectat cerințele de preavizare stabilite de art.184 alin.(1) lit.c) Codul muncii, conform cărora angajatorul este obligat să preavizeze salariatul cu cel puțin 14 zile calendaristice înainte de concedierea pentru motivul deținerii statutului de pensionar, ceea ce atrage consecința de anulare a măsurii de concediere dispuse.

Instanța constată că pârâtul a emis ordinul nr.***** din ***** sub pretextul executării deciziei Curții de Apel Centru din 15 ianuarie 2025, însă în cuprinsul aceluiași act administrativ, după ce constată restabilirea reclamantului în funcție, dispune simultan și concedierea acestuia, fără ca între cele două măsuri să existe un interval de timp corespunzător.

Așadar, instanța constată că ordinul contestat este anulabil în partea pct.3, prin care s-a dispus concedierea reclamantului pe motivul deținerii statutului de pensionar pentru limită de vârstă, întrucât nu existau la data emiterii actului condițiile prevăzute de lege pentru a se aplica un asemenea temei de concediere.

Prin urmare, instanța constată că ordinul Ministerului Sănătății nr.***** din ***** urmează a fi anulat în partea pct.3, iar reclamantul urmează a fi restabilit în funcția de *****al IMSP Spitalul Raional Ungheni, începând cu data de 18 februarie 2025, având în vedere inclusiv existența deciziei Curții de Apel Centru din 15 ianuarie 2025, în condițiile în care la data judecării cauzei acest act judecătoresc este în vigoare.

Instanța reiterează că potrivit art.89 alin.(2) Codul muncii, în cazul litigiilor privind concedierea, angajatorului îi revine sarcina probei cu privire la legalitatea și temeinicia măsurii adoptate, iar în lipsa unor dovezi concrete și suficiente care să ateste necesitatea, proporționalitatea și legalitatea concedierii dispuse la *****, ordinul emis de pârât nu poate fi menținut în vigoare în partea sa contestată.

Prin urmare, instanța urmează să anuleze ordinul Ministerului Sănătății nr.***** din ***** în partea pct.3 privind concedierea reclamantului și să dispună restabilirea acestuia în funcția de *****al IMSP Spitalul Raional Ungheni, începând cu data de 18 februarie 2025.

Cu privire la capătul de cerere ce vizează încasarea salariului și plăților aferente pentru perioada absenței forțate de la serviciu, instanța reține că prin decizia Curții de Apel Centru din 15 ianuarie 2025, pârâtul a fost obligat să execute repunerea efectivă a reclamantului în funcția de *****al IMSP Spitalul Raional Ungheni, începând cu data de 13 martie 2023, și să calculeze și achite despăgubiri sub forma salariului calculat pentru întreaga perioadă a absenței forțate de la muncă, începând cu această dată și până la restabilirea efectivă în funcție.

Potrivit art.90 alin.(2) din Codul muncii*, 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.*

Instanța, examinând cerința reclamantului privind încasarea salariului pentru perioada de absență de la serviciu, reține că fundamentul juridic al acestei pretenții derivă nemijlocit din efectele restabilirii în funcția anterior deținută, dispusă prin prezenta hotărâre, ca urmare a anulării ordinului Ministerului Sănătății nr.***** din *****, în partea punctului 3, prin care s-a dispus concedierea reclamantului pe temeiul art.86 alin.(1) lit.y[1]) din Codul muncii.

Prin constatarea circumstanțelor care au dus la anularea măsurii de concediere și prin repunerea reclamantului în exercițiul funcției de *****al IMSP Spitalul Raional Ungheni, începând cu data de 18 februarie 2025, instanța consfințește implicit continuitatea raporturilor juridice de muncă, ceea ce presupune existența neîntreruptă a drepturilor și obligațiilor reciproce dintre angajat și angajator, inclusiv a dreptului reclamantului de a fi remunerat pentru întreaga perioadă în care nu a fost primit la muncă din culpa pârâtului. Această concluzie se impune odată ce decizia Curții de Apel Centru din 15 ianuarie 2025 este în vigoare.

În absența unei încetări valabile a raportului de muncă și în condițiile în care instanța dispune restabilirea în funcție, în mod logic și necesar se impune recunoașterea dreptului reclamantului de a beneficia de toate drepturile salariale aferente funcției începând cu data de la care trebuia să fie primit efectiv la serviciu – respectiv 18 februarie 2025 – și până la momentul restabilirii efective, această perioadă calificându-se, prin însăși natura sa juridică, ca o absență forțată imputabilă angajatorului, iar dreptul la salariu pentru această perioadă derivă direct din dispozițiile Codului muncii și din efectele prezentei hotărâri.

În aceste circumstanțe, instanța consideră că reclamantul este îndreptățit la încasarea drepturilor salariale pentru perioada începând cu data de 18 februarie 2025 și până la momentul restabilirii efective, această obligație fiind una legală, direct incidentă efectelor restabilirii în funcție.

Cu privire la cuantumul exact al sumelor datorate, instanța nu este în măsură să efectueze ea însăși calculul detaliat al drepturilor salariale aferente, întrucât aceste elemente presupun operațiuni de natură tehnico-contabilă ce țin de competența directă a angajatorului, în calitate de parte contractantă și deținător al informațiilor privind nivelul de salarizare, componența salariului, adaosurile, sporurile, reținerile și contribuțiile obligatorii aplicabile funcției deținute de reclamant.

Conform art.330 Codul muncii, (1) angajatorul este obligat să compenseze persoanei salariul pe care aceasta nu l-a primit, în toate cazurile privării ilegale de posibilitatea de a munci. Această obligaţie survine, în particular, în caz de: a) refuz neîntemeiat de angajare; b) eliberare ilegală din serviciu sau transfer ilegal la o altă muncă în condiţiile art.90 alin.(2) lit.a); c) staţionare a unităţii din vina angajatorului, cu excepţia perioadei şomajului tehnic (art.80); e) reţinere a plăţii salariului; f) reţinere a tuturor plăţilor sau a unora din ele în caz de eliberare din serviciu; g) răspîndire, prin orice mijloace (de informare în masă, referinţe scrise etc.), a informaţiilor calomnioase despre salariat; h) neîndeplinire în termen a hotărîrii organului competent de jurisdicţie a muncii care a soluţionat un litigiu (conflict) avînd ca obiect privarea de posibilitatea de a munci.

Prin urmare, în temeiul art.330 alin.(1) lit.b) din Codul muncii, instanța va obliga angajatorul Ministerul Sănătății să calculeze și să achite reclamantului salariul cuvenit pentru absența forțată de la serviciu, pentru perioada cuprinsă între 18 februarie 2025 și până la restabilirea efectivă în funcție, calcularea sumelor respective pentru perioada absenței forțate de la muncă urmând a fi efectuată de către angajator conform legislației în vigoare, însă care nu va depăși 12 salarii medii lunare.

Referitor la capătul de cerere privind compensarea prejudiciului moral, instanța reține următoarele.

Conform art.90 din 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 depăși 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.

Potrivit art.329 Codul muncii, (1) angajatorul este obligat să repare integral prejudiciul material şi cel moral cauzat salariatului în legătură cu îndeplinirea de către acesta a obligaţiilor de muncă, în cazul discriminării salariatului la locul de muncă sau ca rezultat al privării ilegale de posibilitatea de a munci, dacă prezentul cod sau alte acte normative nu prevăd altfel. (2) Prejudiciul moral se repară în formă bănească sau într-o altă formă materială determinată de părţi. Litigiile şi conflictele apărute în legătură cu repararea prejudiciului moral se soluţionează de instanţa de judecată, indiferent de mărimea prejudiciului material ce urmează a fi reparat.

În ceea ce privește capătul de cerere referitor la compensarea prejudiciului moral, instanța reține că reclamantul a solicitat încasarea de la pârât în beneficiul său a sumei de 100 000 lei cu titlu de despăgubiri pentru prejudiciul moral pretins a fi fost cauzat prin emiterea și aplicarea ordinului contestat nr.***** din *****.

Examinând acest capăt de cerere în raport cu prevederile legale incidente și cu circumstanțele cauzei, instanța reține că potrivit art.90 alin.(1) și alin.(2) lit.c) din Codul muncii, angajatorul poartă obligația de a repara integral prejudiciul moral cauzat salariatului în cazul concedierii anulată de instanță, iar acest prejudiciu constă în suferințele psihice și morale suportate de salariat ca urmare a faptei angajatorului, fără ca dovedirea efectivă a acestor suferințe să necesite probe de o natură specifică, cum ar fi expertize psihologice sau rapoarte medicale, atunci când prejudiciul rezultă în mod rezonabil din faptele și împrejurările cauzei.

Stabilirea cuantumului despăgubirii morale nu presupune o evaluare rigidă sau matematică a daunelor, ci trebuie să aibă la bază principiul echității, fiind luate în considerare gravitatea încălcării, durata acesteia, impactul asupra persoanei prejudiciate, poziția profesională a acesteia, conduita angajatorului, precum și natura relației de muncă în contextul social și instituțional în care s-a produs încălcarea.

În speță, instanța constată că, deși reclamantul a solicitat acordarea sumei de 100 000 lei cu titlu de prejudiciu moral, acest cuantum nu a fost susținut prin probe directe privind intensitatea și întinderea prejudiciului, fiind invocat în mod generic, fără a fi însoțit de înscrisuri, declarații de martori, rapoarte medicale sau alte dovezi care să ateste, într-un mod concret, existența unor suferințe psihice de o gravitate excepțională, ori a unor consecințe profesionale sau sociale care să justifice acordarea unui cuantum de o asemenea anvergură.

Totodată, instanța nu poate ignora faptul că prin emiterea unui nou ordin de concediere la scurt timp după pronunțarea unei decizii executorii de restabilire în funcție constituie o încălcare a dreptului reclamantului la muncă, garantat prin art.43 din Constituția Republicii Moldova, și este de natură să genereze o stare de incertitudine, afectare morală și lipsă de previzibilitate în raporturile sale cu angajatorul.

Prin urmare, în aplicarea principiilor echității și proporționalității, instanța apreciază că prejudiciul moral pretins de reclamant este real și rezultă în mod rezonabil din circumstanțele speței, însă cuantumul solicitat de 100 000 lei depășește limitele rezonabile în raport cu criteriile de evaluare a daunelor morale în cauzele de acest gen, iar în consecință instanța admite acest capăt de cerere parțial și stabilește, cu titlu de compensare a prejudiciului moral, suma echivalentă cu un salariu mediu lunar al reclamantului.

Prin această soluție, instanța urmărește restabilirea echilibrului just între interesul persoanei lezate de a obține o reparație simbolică și efectivă pentru suferințele morale îndurate, și necesitatea menținerii unei proporționalități rezonabile în acordarea despăgubirilor morale, astfel cum este prevăzut de lege.

În ceea ce privește capătul de cerere referitor la cheltuielile de judecată, instanța reține următoarele.

În conformitate cu art.94 alin.(1) Cod de procedură civilă, *instanța judecătorească obligă partea care a pierdut procesul să plătească, la cererea părții care a avut cîștig de cauză cheltuielile de judecată. Dacă acțiunea reclamantului a fost admisă parțial, acestuia i se compensează cheltuielile de judecată proporțional părții admise din pretenții, iar pîrîtului – proporțional părții respinse din pretențiile reclamantului.*

Confirmarea de achitare a notei de plată nr.*****din 13 mai 2025 reflectă că taxa de timbru a fost achitată de Lupașcu Anatolie. Respectiv, această sumă nu poate fi încasată în contul reclamantului atât timp cât nu s-a demonstrat că de fapt acesta a suportat aceste cheltuieli.

În lipsa unei dovezi concludente că această sumă a fost achitată din contul reclamantului, instanța nu poate dispune obligarea pârâtului la compensarea acestei sume.

Din considerentele reflectate supra, instanța de judecată concluzionează necesitatea admiterii în parte a cererii de chemare în judecată.

În conformitate cu art.238-241 Cod de procedură civilă, instanța de judecată

h o t ă r ă ș t e:

Se admite în parte cererea de chemare în judecată.

Se anulează ordinul Ministerului Sănătății nr.***** din ***** în partea pct.3 conform căruia: „*Se concediază din funcția *****al IMSP Spitalul Raional Ungheni dl *****, drept urmare a deținerii statutului de pensionar pentru limită de vârstă, la momentul actual*”.

Se restabilește ***** (*IDNP* *****) în funcția de *****al IMSP Spitalul Raional Ungheni, începând cu 18 februarie 2025.

Se încasează de la Ministerul Sănătății în beneficiul lui ***** (*IDNP* *****) salariul cuvenit pentru absența forțată de la serviciu, pentru perioada cuprinsă între 18 februarie 2025 și până la restabilirea efectivă în funcție, calcularea sumelor respective pentru perioada absenței forțate de la muncă urmând a fi efectuată de către angajator conform legislației în vigoare, însă care nu va depăși 12 salarii medii lunare.

Se încasează de la Ministerul Sănătății în beneficiul lui ***** (*IDNP* *****) un salariu mediu lunar cu titlu de prejudiciu moral.

În rest, cerințele formulate se resping ca neîntemeiate.

În partea restabilirii în funcție și încasării unui salariu mediu lunar pentru absența forțată de la lucru, hotărârea se execută imediat.

Hotărârea poate fi atacată cu apel la Curtea de Apel Centru în termen de 30 zile de la data pronunțării dispozitivului hotărârii, prin intermediul Judecătoriei Chișinău, sediul Centru.

Președintele ședinței,
Judecător (*semnătură*) Andrei Ojoga
Copia corespunde originalului,
Judecător *Andrei Ojoga*