

Dosarul nr. 2ra-1679/23
2-22187071-01-2ra-03012024

Prima instanță: Judecătoria Chișinău, sediul Centru (jud: V. Sandu)
Instanța de apel: Curtea de Apel Chișinău (jud: N. Budăi, I. Cotruță, I. Țurcan)

DECIZIE

25 iulie 2024

mun. Chișinău

Curtea Supremă de Justiție

Completul de judecată, în componență:

Președinte, judecător

Judecători

Stela Procopciuc

Oxana Parfeni

Lilia Roic-Botezatu

examinând admisibilitatea recursului declarat de Chistruga Ludmila, reprezentată de avocata Oxana Ivanov,

în cauza civilă, intentată la cererea de chemare în judecată depusă de Chistruga Ludmila împotriva Instituției Medico-Sanitare Publice „Institutul Oncologic” cu privire la anularea ordinului privind aplicarea sancțiunii disciplinare, restabilirea la locul de muncă, încasarea salariului pentru perioada absenței forțate de la locul de muncă, încasarea prejudiciului moral și compensarea cheltuielilor de judecată,

împotriva deciziei din 10 octombrie 2023 a Curții de Apel Chișinău, prin care s-a admis apelul declarat de Instituția Medico-Sanitară Publică „Institutul Oncologic”, reprezentată de avocatul Rotari Alexandru, s-a casat integral hotărârea din 27 martie 2023 a Judecătoriei Chișinău, sediul Centru și s-a pronunțat o hotărâre nouă de respingere integrală a acțiunii depuse de Chistruga Ludmila,

c o n s t a t ă:

La 20 decembrie 2022, Chistruga Ludmila a depus cerere de chemare în judecată împotriva IMSP „Institutul Oncologic” cu privire la anularea ordinului privind aplicarea sancțiunii disciplinare, restabilirea la locul de muncă, încasarea salariului pentru perioada absenței forțate de la locul de muncă, încasarea prejudiciului moral, indemnizației unice pentru infectarea cu virusul XXXXX și compensarea cheltuielilor de judecată.

În motivarea acțiunii reclamanta a indicat că la 23 iulie 2009 a încheiat cu IMSP „Institutul Oncologic” contractul individual de muncă nr.1025, prin care a fost angajată în funcția de medic-oncolog chirurg, în cadrul Secției Mamologie.

La 01 noiembrie 2022, a depus către IMSP „Institutul Oncologic” cerere prin care a solicitat acordarea concediului neplătit pentru zilele de 02 noiembrie 2022 și 10

noiembrie 2022 (într-un singur exemplar), drept motiv fiind invocată o problemă de familie, care nu suferea amânare.

La 03 noiembrie 2022, administrația IMSP „Institutul Oncologic” a solicitat de la dânsa explicații scrise pe marginea absenței sale de la locul de muncă în decursul zilei de 02 noiembrie 2022.

La 07 noiembrie 2022, a oferit explicații scrise cu privire la pretinsa încălcare a disciplinei muncii, iar la 08 noiembrie 2022 conducerea IMSP „Institutul Oncologic” a emis în privința sa ordinul nr.437-ru privind aplicarea sancțiunii disciplinare, prin care a fost desfăcut contractului individual de muncă.

La aceeași dată, a solicitat angajatorului eliberarea unei copii a cererii de acordare a concediului, având în vedere că aceasta a fost depusă într-un singur exemplar, însă până în prezent nu a primit înscrisul solicitat.

La 18 noiembrie 2022, reclamanta s-a adresat angajatorului cu cerere prealabilă, prin care a solicitat revocarea ordinului privind aplicarea sancțiunilor disciplinare nr.437-ru din 08 noiembrie 2022, restabilirea în funcția de medic-oncolog chirurg în cadrul Secției Mamologie a IMSP „Institutul Oncologic”, însă prin răspunsul din 29 noiembrie 2022 a primit refuz.

Reclamanta consideră ordinul privind aplicarea sancțiunilor disciplinare emis de către pârât în privința sa drept neîntemeiat și contrar prevederilor legislației în vigoare. Or, pârâtul nu a solicitat opinia consultativă a organului sindical în vederea respectării legalității procedurii de concediere a unui membru al organului sindical.

Totodată, caracterul nemotivat al ordinului rezultă din expunerea lacunară a situației de fapt, care a determinat aplicarea în privința dânssei a celei mai grave sancțiuni disciplinare - concedierea.

La aplicarea sancțiunii disciplinare angajatorul nu a ținut cont de toate circumstanțele de fapt pertinente, cum ar fi gravitatea faptei comise, existența sau inexistența unei sancțiuni disciplinare anterioare în privința salariatei.

De asemenea, în ordinul de aplicare a sancțiunii disciplinare se face referire la actul de constatare a încălcării disciplinei muncii, însă dânsa nu a luat cunoștință cu acestea.

În speță, pârâtul nu a argumentat oportunitatea emiterii ordinului de concediere în condițiile în care se află la prima sa abatere disciplinară, or, gravitatea acesteia nu justifică adoptarea celei mai aspre măsuri de sancționare a nerespectării regulilor de disciplină a muncii.

Reclamanta a remarcat că la 01 noiembrie 2022, în ziua solicitării concediului neplătit, a depus pe numele angajatorului o cerere scrisă în temeiul art.120 din Codul muncii, iar șeful secției de Mamologie din cadrul instituției pârâte, constatând temeinicia motivelor invocate, a acceptat cererea sa prin aprobarea acesteia, contrasemnând-o.

Consideră că la caz nu se atestă absența nemotivată de la locul de muncă, dimpotrivă este pe deplin întemeiată, în situația în care superiorul său și-a manifestat acordul prin semnarea cererii pentru oferirea concediului neplătit.

În explicațiile sale scrise din 07 noiembrie 2022 a menționat că cererea de acordare a concediului neplătit pentru zilele de 02 noiembrie 2022 și 10 noiembrie 2022, a fost

depusă la secția Resurse Umane la 01 noiembrie 2022, fiind recepționată de angajații secției, care nu i-au explicat că trebuia să aștepte emiterea ordinului de către directorul IMSP „Institutul Oncologic” înainte de a pleca de la locul de muncă, dimpotrivă a întărit convingerea ei că conducerea instituției pârâte va da dovadă de înțelegere și îi va aproba cererea.

Afară de aceasta, angajatorul a omis efectuarea anchetei de serviciu în privința sa, obligație instituită de prevederile art.208 alin.(2) din Codul muncii, or, efectuarea anchetei de serviciu ar fi permis desfășurarea unei proceduri contradictorii, unde dânsa ar fi avut posibilitatea de a prezenta probele cu privire la nelegalitatea și netemeinicia inițierii unei proceduri disciplinare în privința sa.

La emiterea ordinului de concediere nu s-a luat în considerare nici faptul că este angajată în cadrul IMSP „Institutul Oncologic” din anul 2009 în calitate de medic-oncolog chirurg, în Secția Mamologie.

De asemenea, nu s-a ținut cont nici de meritele sale, având în vedere că în anul 2014 a inițiat, implementat, identificat surse de finanțare necesare pentru realizarea unui proiect inovativ de transfer tehnologic „*Determinarea concentrației D-dimerilor la pacientele cu cancer mamar ca factor de apreciere a coagulopatiei, prognostic al complicațiilor tromboembolice și gradului de răspândire a procesului malign*”, pentru care a fost premiată cu medalie de bronz și i s-a decernat diplomă de merit din partea Uniunii Societăților Tehnico-Științifice din Moldova.

La fel, a fost premiantă a Congresului Oncologic al Federației Ruse cu Participare Internațională (Российский Онкологический Конгресс) organizat de Academia Rusă a Științelor Medicale (Российская Академия Медицинских Наук). Academia de Științe a Moldovei în acest sens i-a conferit diplomă pentru activitatea sa în calitate de cercetător științific la Institutul de Oncologie.

Pe parcursul celor 13 ani de activitate a efectuat perfecționări de specialitate în cele mai prestigioase centre de oncologie, a participat la numeroase Conferințe naționale și internaționale, ținute în România, Marea Britanie, Spania, Franța, Kazahstan, etc., unde a fost premiată pentru activitatea sa științifică.

Multitudinea de premii și activitatea sa științifică demonstrează înalta sa calificare profesională și dedicația pentru profesie, fiind un angajat de o valoare incontestabilă. Are o pregătire profesională teoretică și practică, care a adus un prestigiu instituției pârâte în care a activat, neexistând niciun motiv justificativ pentru concedierea sa.

Ca urmare a concedierii ilegale urmează să beneficieze de despăgubiri pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă pentru perioada 08 noiembrie 2022 până la soluționarea cauzei.

Totodată, urmează să beneficieze de compensarea prejudiciului moral pentru eliberarea nelegitimă din serviciu.

Suplimentar, reclamanta a subliniat că are la întreținere un copil minor în vârstă de 7 ani care frecventează școala. Prin concederea sa de la locul de muncă i-a fost redus considerabil venitul său lunar, iar în rezultat concedierea ilegală i-a provocat un prejudiciu material și moral.

Prejudiciul moral cauzat îl apreciază în sumă de 100000 de lei, care urmează a fi încasat din contul IMSP „Institutul Oncologic” odată cu soluționarea cauzei în fond.

Distinct, reclamanta a menționat că la 10 martie 2021 și 11 mai 2021 și-a administrat vaccinul împotriva virusului XXXXX.

La 13 februarie 2022 conform testului de investigație biologică moleculară, a fost diagnosticată cu prezența virusului XXXXX.

Apreciază ca fiind eronate alegațiile IMSP „Institutul Oncologic” expuse în răspunsul la cererea prealabilă, precum că indemnizația unică se acordă în condițiile Circularei Ministerului Sănătății nr.17/1367 din 8 aprilie 2022, or, aceasta a intrat în vigoare după ce ea a fost diagnosticată cu virusul XXXXX.

Având în vedere infectarea sa cu virusul XXXXX, urmează să beneficieze de indemnizația unică pentru lucrătorii medicali vaccinați împotriva XXXXX și care pe parcursul anului 2022 s-au infectat cu XXXXX în timpul exercitării atribuțiilor de funcție.

Prin urmare, se încadrează în categoriile indicate expres în Lege și urmează să beneficieze de o indemnizație unică în mărime de 16000 de lei.

Aferent, reclamanta mai pretinde în temeiul contractul de asistență și consultanță juridică nr.LC/75/2022 încheiat la 18 noiembrie 2022 cu Biroul Asociat de Avocați „Bivol Soțchi & Partners”, bonul de plată seria DAA nr.42820902, bonul de plată seria DAA nr.42820904, compensarea cheltuielilor de asistență juridică în valoare totală de 20000 de lei.

În contextul enunțat, Chistruga Ludmila a solicitat anularea ordinului nr.437-ru din 08 noiembrie 2022 a IMSP „Institutul Oncologic” privind aplicarea în privința sa a sancțiunii disciplinare, restabilirea în funcția de medic-oncolog chirurg în cadrul Secției Mamologie a IMSP „Institutul Oncologic”, încasarea din contul IMSP „Institutul Oncologic” în beneficiul său a salariului pentru întreaga perioadă de absența forțată de la muncă, încasarea prejudiciului moral în mărime de 100000 de lei, cheltuielilor de asistență juridică în cuantum de 20000 de lei și a indemnizației unice pentru infectarea cu virusul XXXXX, în cuantum de 16000 de lei.

Ulterior, reclamanta și-a concretizat pretențiile din acțiune, în partea încasării din contul IMSP „Institutul Oncologic” în beneficiul său a indemnizației unice pentru infectarea cu virusul XXXXX, în cuantum de 16000 de lei, renunțând la acest capăt de cerere (f.d.16, 105-112, 124).

Prin hotărârea din 27 martie 2023 a Judecătoriei Chișinău, sediul Centru s-a admis parțial acțiunea depusă de Ludmila Chistruga. S-a anulat ca fiind ilegal ordinul nr.437-ru din 08 noiembrie 2022 a directorului IMSP „Institutul Oncologic”, Ruslan Baltaga cu privire la rezilierea din data de 08.11.2022 a contractului individual de muncă nr.1025 din 23.07.2009 încheiat între IMSP „Institutul Oncologic” și Ludmila Chistruga, medic-oncolog, Secția Mamologie, conform prevederilor art.86 alin.(1) lit.h) din Codul muncii – absența fără motive întemeiate de la lucru timp de 4 ore consecutive, fără a ține cont de pauză de masă, în timpul zilei de muncă. S-a restabilit Ludmila Chistruga în funcția de medic-oncolog, Secția Mamologie, în cadrul IMSP „Institutul Oncologic”. S-a încasat

din contul IMSP „Institutul Oncologic” în beneficiul Ludmillei Chistruga salariul pentru perioada absenței forțate de la lucru, începând cu 08 noiembrie 2022 – până la 27 martie 2023. S-a încasat din contul IMSP „Institutul Oncologic” în beneficiul Ludmillei Chistruga suma de 10000 de lei cu titlu de prejudiciu moral și 10000 de lei cheltuieli de asistență juridică. În rest, acțiunea depusă de Ludmila Chistruga, în partea restabilirii în funcție a Ludmillei Chistruga, precum și în partea ce ține de plata unui salariu mediu pentru absența forțată de la lucru, hotărârea este cu executare imediată.

La 31 martie 2023, IMSP „Institutul Oncologic”, reprezentată de Rotari Alexandru, a declarat apel nemotivat împotriva hotărârii din 27 martie 2023 a Judecătoriei Chișinău, sediul Centru, iar la 13 iulie 2023, întru executarea încheierii din 22 iunie 2023 a Curții de Apel Chișinău, a prezentat motivarea apelului, solicitând admiterea acestuia, casarea integrală a hotărârii primei instanțe, cu emiterea unei hotărâri noi de respingere integrală a acțiunii depuse de Ludmila Chistruga și întoarcerea executării hotărârii din 27 martie 2023 a Judecătoriei Chișinău, sediul Centru, în partea în care hotărârea a fost executată, prin încasarea din contul Ludmillei Chistruga a sumei de 7860,25 de lei ce constituie un salariu mediu achitat pentru absența forțată de la lucru, precum și suma de 2145,85 de lei cu titlu de penalitate.

Prin decizia din 10 octombrie 2023 a Curții de Apel Chișinău s-a admis apelul declarat de IMSP „Institutul Oncologic”, reprezentată de avocatul Rotari Alexandru, s-a casat integral hotărârea din 27 martie 2023 a Judecătoriei Chișinău, sediul Centru și s-a pronunțat o hotărâre nouă de respingere integrală a acțiunii depuse de Chistruga Ludmila. S-a dispus întoarcerea executării hotărârii din 27 martie 2023 a Judecătoriei Chișinău, sediul Centru, în partea în care aceasta a fost executată imediat, cu încasarea din contul Ludmillei Chistruga în beneficiul IMSP „Institutul Oncologic” a sumei de 7860,25 de lei și a sumei de 2145,85 de lei.

La 06 decembrie 2023, Chistruga Ludmila, reprezentată de avocatul Oxana Ivanov, a declarat recurs împotriva deciziei instanței de apel, solicitând admiterea acestuia, casarea deciziei din 10 octombrie 2023 a Curții de Apel Chișinău, cu emiterea unei hotărâri noi de admitere a acțiunii sale.

În susținerea recursului Chistruga Ludmila a indicat că instanța de apel a emis o decizie arbitrară și ilegală, bazată pe o apreciere vădit nerezonabilă a probelor. Instanța de apel nu a stabilit natura juridică a raporturilor juridice dintre părți, nu a supus analizei argumentele sale prin prisma probatoriului oferit de către ea. Instanța de apel a aplicat eronat normele de drept material și procedural, prin ce a ajuns la o concluzie greșită de a respinge acțiunea.

Instanța de apel nu a ținut cont de faptul că la 02 noiembrie 2022 a lipsit de la serviciu în baza cereri sale privind acordarea concediului din cont propriu din motive personale care a fost acceptată de șeful secției de Mamologie, care a aplicat viza „accept”, însă directorul IMSP „Institutul Oncologic” fără motiv din interese ascunse a aplicat pe cererea sa viza de refuz, fără să o înștiințeze și fără a se interesa de problema sa de familie, care a servit drept motiv de a depune respectiva cerere de concediu din cont propriu pentru o zi, fapt inadmisibil în situația în care este un medic cu renume ce a dus

valoare imaginii instituției medicale, având mai multe mențiuni pentru activitate prodigioasă, diplome de merit și proiecte valoroase pentru Institutul Oncologic.

Pe lângă acestea, absența de la lucru mai mult de 4 ore în cursul zilei de muncă, ce oferă dreptul angajatorului să rezilieze contractul de muncă din aceste teme, se consideră aflarea nemotivată a salariatului în afara teritoriului unității cu care se află în raport de muncă sau în afara teritoriului obiectului, unde el trebuie să îndeplinească lucrul încredințat în conformitate cu obligațiunile de muncă, având în vedere că recurenta era angajată pe 0,5 salariu.

Recurenta a reținut că potrivit art.86 alin.(1) lit.h) din Codul muncii, lipsa de la serviciu nu poate fi și nici nu se încadrează din punct de vedere juridic, deoarece constituie o singură faptă de absență nemotivată de la lucru, nefiind prezent semnul calificativ „absența repetată”.

Consideră că la caz se atestă că angajatorul în persoana IMSP „Institutul Oncologic” a emis un act ilegal și abuziv, invocând faptul lipsei nemotivate a dânzei de la serviciu la 02 noiembrie 2022, mai mult de 4 ore consecutive.

Conform materialului probant se atestă că la 23 iulie 2009 a încheiat cu IMSP „Institutul Oncologic” contract individual de muncă nr.1025, prin care a fost angajată în funcția de medic oncolog-chirurg în cadrul Secției Mamologie. Prin ordinul nr.369-ru din 03 octombrie 2022, i-a fost stabilit pe motivul îngrijirii copilului în vârstă de 10 ani, programul de muncă pe 0,5 salariu, începând cu 01 octombrie 2022 – 01 octombrie 2023.

La 01 noiembrie 2022 a depus cerere prin intermediul persoanei responsabile din cadrul instituției medicale și anume șeful secției Mamologie, care răspunde nemijlocit de situație și starea de lucruri din secție cu privire la acordarea concediului neplătit pentru data de 02 noiembrie 2022, care i-a permis lipsa de la serviciu din motive personale.

Recurenta a indicat că potrivit art.120 din Codul muncii, unuia dintre părinții care au 2 și mai mulți copii în vârstă de până la 14 ani (sau un copil cu dizabilități), părinților singuri necăsătoriți care au un copil de aceeași vârstă li se acordă anual, în baza unei cereri scrise, un concediu neplătit cu o durată de cel puțin 14 zile calendaristice.

În viziunea recurente doar anumite categorii specifice de salariați nu pot fi refuzate de către angajator pentru 14 zile de concediu din cont propriu și anume, unul din părinți cu 2 sau mai mulți copii sau un copil cu dizabilități.

Consideră că lipsa de la serviciu a fost eronat catalogată atât de către angajator, cât și instanța de apel, luând în considerare că avea un program parțial de muncă din motivul îngrijirii copilului bolnav până la vârsta de 10 ani care de una singură îl crește și educă, iar legea îi permite un concediu din cont propriu de cel puțin 14 zile.

Pe lângă acestea, angajatorul nici nu a solicitat opinia Comitetului Sindical al IMSP „Institutul Oncologic” al căruia membru este.

Mai mult ca atât, în cadrul IMSP „Institutul Oncologic” activează medici în privința cărora au fost pornite cauze penale și care nu au fost concediați, pe când dânsa care îngrijește de una singură un copil bolnav, cu atât mai mult că, a depus un efort enorm pentru a îmbunătăți condițiile de muncă a medicilor și a angajaților Institutului Oncologic.

Instanța de apel urma să stabilească că la aplicarea sancțiunii disciplinare, angajatorul avea obligația să respecte procedura de aplicare a sancțiunii disciplinare sub formă de concediere și doar după respectarea unui ansamblu de dispoziții legale care reglementează condițiile procedurale și de formă ale desfacerii contractului individual de muncă care are scop prevenirea încetării abuzive a raportului de muncă.

Pe lângă acestea, pe durata activității sale nu i-a fost aplicată nicio sancțiune disciplinară.

Instanța de apel contrar legislației muncii nu a constatat că sancțiunea disciplinară, cu excepția avertismentului, nu poate fi aplicată decât după cercetarea prealabilă a faptei imputate și sancțiunea disciplinară se aplică de către persoana/organul care are competența legală de numire în funcție.

De asemenea, nu a constatat că această sancțiune nu a fost individualizată de către angajator, care urma să țină cont de cauzele și gravitatea abaterii disciplinară, de circumstanțele în care aceasta a fost săvârșită, de comportamentul salariatului în timpul serviciului, precum și de existența altor sancțiuni disciplinare al căror termen nu a expirat.

Angajatorul la aplicarea celei mai aspre sancțiuni disciplinare – concedierea din funcție, urma să motiveze aplicarea acestei sancțiuni disciplinare în detrimentul altei sancțiuni disciplinare mai blânde, atât timp cât norma legală statuează expres că concedierea se aplică pentru încălcări sistematice a disciplinei de serviciu pentru comiterea unei abaterii disciplinare grave, situații care nu au fost reținute în acțiunile sale.

Angajatorul nu a justificat prin probe concludente și pertinente, necesitatea aplicării celei mai aspre sancțiuni disciplinare și nici nu a indicat din care considerente s-a ales această sancțiune disciplinară și nu alta din rândul celor stabilite la art.206 din Codul muncii, care prevede consecutivitatea sancțiunilor disciplinare de la cea mai ușoară – avertisment până la cea mai aspră – concedierea.

La determinarea sancțiunii disciplinare relevante de către angajator nu a fost respectat principiul proporționalității sancțiunii – principiu fundamental aplicabil regimului răspunderii disciplinare.

La fel, nici instanța de apel nu a concluzionat asupra netemeinicii și lipsei de proporționalitate a ordinului contestat, nepunând la bază principiul proporționalității dintre fapta comisă și sancțiunea disciplinară aplicat în privința ei.

Instanța de apel a ignorat faptul că răspunderea disciplinară poate fi angajată numai dacă sunt întrunite toate elementele consecutive ale abaterii sau absența oricărei dintre abateri, și pe cale de consecință răspunderea să nu poată exista, or, răspunderea disciplinară reprezintă un ansamblu de norme ce reglementează actele și faptele (acțiunile/inacțiunile) săvârșite de salariat în exercitarea atribuțiilor sale sau în legătură cu acestea (abateri disciplinare), sancțiunile care se aplică și normele procedurale aferente. Deși fapta pare să întrunească trăsăturile abaterii disciplinare, anumite împrejurări specifice existente în momentul săvârșirii ei duc la concluzia că în realitate conduita autorului nu are caracter ilicit, că acesta nu este vinovat și că se impune exonerarea de răspundere.

Recurenta consideră că pentru a putea fi tratată ca abatere disciplinară, acțiunea sau inacțiunea care formează abaterea disciplinară de nerespectare a programului de muncă inclusiv absența sau întârzierea nemotivată la serviciu ori plecarea înainte de termenul stabilit în program, adică latura obiectivă a respectivei abateri disciplinare - este săvârșirea faptei culpabile în mod repetat.

Prin urmare, simpla nerespectare a programului (întâmplătoare), ci de admitere a cel puțin 2 acțiuni sau inacțiuni de încălcare.

În drept și-a întemeiat recursul în baza art. 432 alin.(1) lit.e) CPC-hotărârea este arbitrară ori bazată pe aprecierea nerezonabilă a probelor.

În conformitate cu art. 434 alin.(1) și (2) din Codul de procedură civilă, recursul se declară în termen de 2 luni de la data comunicării hotărârii sau a deciziei integrale, dacă legea nu prevede altfel. Termenul de 2 luni este termen de decădere și nu poate fi restabilit.

Curtea de Apel Chișinău a pronunțat decizia la 10 octombrie 2023, în ședință publică.

Din actele cauzei rezultă că copia deciziei motivate a instanței de apel a fost expediată la 27 noiembrie 2023 la adresa electronică a Ludmilei Chistruga (XXXXX) și a avocatului acesteia, Inna Soțchi (XXXXX și [XXXXX](#)), iar la 06 decembrie 2023 a fost expediată la adresele electronice ([XXXXX](#) și XXXXX) a avocatei Oxana Ivanov, fapt ce rezultă din scrisorile anexate la dosar (f.d.202, 205, vol.I).

Astfel, recursul declarat la 06 decembrie 2023, prin intermediul oficiului poștal de către Ludmila Chistruga, reprezentată de avocatul Oxana Ivanov a fost depus în interiorul termenului legal prevăzut la art.434 CPC.

La 09 ianuarie 2024, Curtea Supremă de Justiție a expediat în adresa IMSP „Institutul Oncologic” copia recursului declarat de Chistruga Ludmila, cu înștiințarea despre necesitatea depunerii a referinței (f.d.225, vol.I).

La 09 februarie 2024, prin intermediul poștei electronice, IMSP „Institutul Oncologic” a depus referință, solicitând să fie considerat inadmisibil recursul declarat de Chistruga Ludmila, deoarece temeiurile invocate de recurentă nu se încadrează în prevederile art.432 CPC pentru a fi decalrat admisibil, decizia instanței de apel a fost emisă legal și întemeiat (f.d.226, vol.I).

Prin Legea nr.246 din 31 iulie 2023 pentru modificarea unor acte normative (modificarea cadrului normativ conexe reformei Curții Supreme de Justiție) au fost operate modificări în Codul de procedură civilă, care au intrat în vigoare la 01 septembrie 2023.

În conformitate cu prevederile art.XI alin.(3) din Legea nr.246 din 31 iulie 2023, recursurile depuse la Curtea Supremă de Justiție până la data intrării în vigoare a prezentei legi vor fi examinate în baza temeiurilor în vigoare la data depunerii recursului.

Din sensul normei de drept enunțate, urmează că legiuitorul a optat pentru principiul aplicării imediate a noilor reglementări procedurale, cu excepția temeiurilor în baza cărora se vor examina recursurile depuse la Curtea Supremă de Justiție până la data intrării în vigoare a prezentei legi.

În conjunctura enunțată, și având în vedere că, recursul a fost depus la *06 decembrie 2023*, adică după intrarea în vigoare a modificărilor operate în Codul de procedură civilă, acesta va fi examinat în baza temeiurilor în vigoare la data depunerii recursului.

Totodată, având în vedere că legea procesual-civilă impune obligații noi, prin care se anulează sau care reduc drepturile procedurale ale participanților la proces, limitează exercitarea unor drepturi ori stabilește sancțiuni procedurale noi sau suplimentare, nu are putere retroactivă recursul se va examina conform procedurii de judecare a recursului în vigoare la data depunerii acestuia (*06 decembrie 2023 2023*), deoarece după sensul său norma referitoare la temeiuri cuprinde și procedura, or, temeiurile nu pot fi separate de procedura de examinare și soluționare, ele constituind un tot întreg organic.

În conformitate cu art.431 alin.(1)-(4) din Codul de procedură civilă, examinarea recursului împotriva deciziilor instanțelor de apel ține de competența Curții Supreme de Justiție. Asupra admisibilității recursului decide un complet din 3 judecători. Recursul considerat admisibil se examinează într-un complet din 3, 5 sau 9 judecători ai Curții Supreme de Justiție. Judecătorii care au examinat admisibilitatea recursului pot participa și la examinarea recursului în cauză.

Examinând actele cauzei, completul de judecată al Curții Supreme de Justiție concluzionează că recursul declarat de Chistruga Ludmila, reprezentată de avocatul Oxana Ivanov este admisibil și urmează a fi examinat în continuare în același complet de judecată din 3 judecători al Curții Supreme de Justiție.

Potrivit art.444 din Codul de procedură civilă, recursul considerat admisibil se examinează fără înștiințarea și audierea participanților la proces.

În conformitate cu art.432 alin.(1) lit.e) din Codul de procedură civilă (în redacția legii în vigoare la data depunerii recursului), recursul este admis dacă hotărârea sau decizia este arbitrară ori se bazează în mod determinant pe aprecierea vădit nerezonabilă a probelor.

Studiind materialele dosarului în raport cu argumentele invocate în cererea de recurs, în coroborare cu normele de drept aplicabil speței, completul de judecată al Curții Supreme de Justiție consideră că recursul urmează a fi admis, casată integral decizia instanței de apel, cu trimiterea cauzei spre rejudecare în instanța de apel, din motivele ce succed.

În conformitate cu art.445 alin.(1) lit.c) din Codul de procedură civilă, instanța, după ce judecă recursul, este în drept să admită recursul, să caseze integral decizia instanței de apel și să trimită cauza spre rejudecare în instanța de apel o singură dată dacă eroarea judiciară nu poate fi corectată de către instanța de recurs.

Din actele cauzei rezultă că la 20 decembrie 2022, Chistruga Ludmila s-a adresat în judecată cu prezenta acțiune împotriva IMSP „Institutul Oncologic”, solicitând anularea ordinului nr.437-ru din 08 noiembrie 2022 a IMSP „Institutul Oncologic” privind aplicarea în privința sa a sancțiunii disciplinare, restabilirea în funcția de medic-oncolog chirurg în cadrul Secției Mamologie a IMSP „Institutul Oncologic”, încasarea din contul IMSP „Institutul Oncologic” în beneficiul său a salariului pentru întreaga perioadă de absența forțată de la muncă, încasarea prejudiciului moral în mărime de 100000 de lei,

cheltuielilor de asistență juridică în cuantum de 20000 de lei și a indemnizației unice pentru infectarea cu virusul XXXXX, în cuantum de 16000 de lei.

Ulterior, reclamanta și-a concretizat pretențiile din acțiune, în partea încasării din contul IMSP „Institutul Oncologic” în beneficiul său a indemnizației unice pentru infectarea cu virusul XXXXX, în cuantum de 16000 de lei, renunțând la acest capăt de cerere (f.d.16, 105-112, 124, vol.I).

Judecând cauza în prima instanță, Judecătoria Chișinău, sediul Centru prin hotărârea din 27 martie 2023 a admis parțial acțiunea depusă de Ludmila Chistruga, a anulat ca fiind ilegal ordinul nr.437-ru din 08 noiembrie 2022 a directorului IMSP „Institutul Oncologic”, Ruslan Baltaga cu privire la rezilierea din data de 08.11.2022 a contractului individual de muncă nr.1025 din 23.07.2009 încheiat între IMSP „Institutul Oncologic” și Ludmila Chistruga, medic-oncolog, Secția Mamologie, conform prevederilor art.86 alin.(1) lit.h) din Codul muncii – absența fără motive întemeiate de la lucru timp de 4 ore consecutive, fără a ține cont de pauză de masă, în timpul zilei de muncă, a restabilit-o pe Ludmila Chistruga în funcția de medic-oncolog, Secția Mamologie, în cadrul IMSP „Institutul Oncologic” și a dispus încasarea din contul IMSP „Institutul Oncologic” în beneficiul Ludmillei Chistruga salariului pentru perioada absenței forțate de la lucru, începând cu 08 noiembrie 2022 – până la 27 martie 2023. De asemenea, prima instanță a încasat din contul IMSP „Institutul Oncologic” în beneficiul Ludmillei Chistruga suma de 10000 de lei cu titlu de prejudiciu moral și 10000 de lei cheltuieli de asistență juridică. A fost dispusă executarea imediată a hotărârii în partea restabilirii în funcție a Ludmillei Chistruga și încasării unui salariu mediu pentru absența forțată de la lucru.

Prima instanță a consolidat soluția de admitere parțială a acțiunii depuse de Chistruga Ludmila prin faptul că sancțiunea disciplinară aplicată în privința reclamantei contravine prevederilor legale, iar ordinul nr.437-ru din 08 noiembrie 2022 emis de directorul IMSP „Institutul Oncologic”, Ruslan Baltaga, în privința Ludmillei Chistruga, este ilegal, urmând a fi anulat.

Instanța de judecată a considerat că faptele descrise în ordinul nr.437-ru din 08 noiembrie 2022 emis de directorul IMSP „Institutul Oncologic”, Ruslan Baltaga, în privința Ludmillei Chistruga, prin care a fost sancționată disciplinar prin eliberarea din funcția ocupată, cu desfacerea contractului individual de muncă nr.1025 din 23 iulie 2009, poartă un caracter declarativ și neîntemeiat.

Instanța de fond a remarcat că ordinul contestat a fost bazat pe prevederile art.86 alin.(1) lit.h) din Codul muncii și anume că, Ludmila Chistruga, medic oncolog în Secția Mamologie a IMSP „Institutul Oncologic” a absentat fără motive întemeiate de la lucru timp de 4 ore consecutive (fără a ține cont de pauza de masă), în timpul zilei de muncă.

La acest aspect, prima instanță a menționat că potrivit extrasului din ordin nr.369-ru din 03.10.2022 „Cu privire la personal” emis de directorul IMSP „Institutul Oncologic”, Ruslan Baltaga în conformitate cu prevederile Codului muncii și punctul 49 subp.15) din Regulamentul IMSP „Institutul Oncologic”, aprobat prin Ordinul nr.282 din 19.03.2020 al Ministerului Sănătății, Muncii și Protecției Sociale, Ludmillei Chistruga, medic oncolog-chirurg, a fost transferată pe 0,5 salariu, durata timpului de muncă parțial,

conform următorului grafic de la 08:30 – până la 12:00, pe motivul îngrijirii copilului în vârstă de până la 10 ani, începând cu 01 octombrie 2022 – până la 01 octombrie 2023 (f.d.98, vol.I).

De asemenea, prima instanță a subliniat că în cadrul ședinței de judecată reclamanta Ludmila Chistruga a explicat că la data de 01 noiembrie 2022, în jurul orei 08:40, aflându-se la serviciu, a fost telefonată de membrii familiei care au informat-o despre o urgență care nu suferă amânare. Fiind o urgență de familie, imediat a întocmit o cerere în conformitate cu prevederile art.120 din Codul muncii, prin care a solicitat să i se acorde concediu neplătit pentru perioada 02.11.22 și 10.11.22. Ulterior, a întocmit o cerere pe numele șefului secției, explicând motivul urgenței pe care o avea, șeful secției V. Cucieru, la rândul său constatând temeinicia cererii sale, a contrasemnat-o cu mențiunea „acceptat”(f.d.85, vol.I).

Reținând cele constatate, instanța de fond a dedus că argumentele angajatorului precum că reclamanta a absentat de la serviciu mai mult de 4 ore pe parcursul zilei de 02 noiembrie 2022, urmează a fi apreciate ca fiind irelevante, în situația în care prin ordinul nr.369-ru din 03.10.2022 emis de directorul IMSP „Institutul Oncologic”, Ruslan Baltaga, Chistruga Ludmila avea un program parțial de muncă de la 08:30 – până la 12:00, pe motivul îngrijirii copilului în vârstă de până la 10 ani, începând cu 01 octombrie 2022 – până la 01 octombrie 2023, cu un salariu de 0,5.

În acest context, prima instanță a conchis anularea ca fiind ilegal ordinul nr.437-ru din 08.11.2022 emis de directorul IMSP „Institutul Oncologic”, Ruslan Baltaga cu privire la rezilierea din 08.11.2022 a contractului individual de muncă nr.1025 din 23.07.2009 încheiat între IMSP „Institutul Oncologic” și Ludmila Chistruga – medic oncolog, Secția Mamologie în baza art.86 alin.(1) lit.h) din Codul muncii și anume, pentru absența fără motive întemeiate de la lucru timp de 4 ore consecutive (fără a ține cont de pauza de masă) în timpul zilei de muncă.

Cu trimitere la art.89 alin.(1) din Codul muncii, instanța de fond a concluzionat că Chistruga Ludmila urmează a fi restabilită în funcția de medic-oncolog, Secția Mamologie în cadrul IMSP „Institutul Oncologic”.

De asemenea, cu trimitere la prevederile art.1998 alin.(1), art.2037 alin.(1) din Codul civil, art.329 și art.90 alin.(1) și (2) din Codul muncii, și având în vedere că efectul anulării ordinului nr.437-ru din 08.11.2022 emis de directorul IMSP „Institutul Oncologic”, Ruslan Baltaga cu privire la rezilierea din 08.11.2022 a contractului individual de muncă nr.1025 din 23.07.2009 încheiat între IMSP „Institutul Oncologic” și Ludmila Chistruga, medic oncolog, Secția Mamologie, atrage pe cale de consecință și plata salariului pentru absența forțată de la serviciu, instanța de judecată a considerat oportună încasarea din contul IMSP „Institutul Oncologic” în beneficiul Ludmillei Chistruga salariului pentru perioada de absență forțată de la muncă începând cu 08 noiembrie 2022 - până la data pronunțării hotărârii.

La fel, instanța de fond a considerat că angajatorul, prin desfacerea abuzivă a contractului individual de muncă, a cauzat reclamantei un prejudiciu moral, manifestat

prin faptul că ultima nu a putut să activeze în cadrul instituției pârâte, după 13 ani de activitate în calitate de medic oncolog chirurg, în cadrul Secției Mamologie.

În acesta sens, instanța de judecată a concluzionat că pârâta IMSP „Institutul Oncologic” urmează să achite Ludmillei Chistruga o compensație morală pentru suferințele psihice generate de faptul că din cauza sa a fost încălcat modul obișnuit de viață a familiei reclamantei, dar și disconfortul psihologic cauzat în general, aceste fapte cauzând suferințe morale și psihologice permanente reclamantei.

Totodată, instanța de judecată a considerat că suma prejudiciului moral solicitat de reclamantă în mărime de 20000 de lei este exagerată, concluzionând de a încasa în beneficiul ultimei suma de 10000 lei în calitate de prejudiciu moral.

Cu trimitere la art.96 alin.(1) și (1¹) din Codul de procedură civilă, a considerat întemeiată pretenția reclamantei privind compensarea cheltuielilor de judecată, încasând din contul pârâtei în beneficiul Ludmillei Chistruga suma de 10000 de cu titlu de cheltuieli pentru asistența juridică.

La 31 martie 2023, IMSP „Institutul Oncologic”, reprezentată de Rotari Alexandru, a declarat apel nemotivat împotriva hotărârii din 27 martie 2023 a Judecătorei Chișinău, sediul Centru, iar la 13 iulie 2023, întru executarea încheierii din 22 iunie 2023 a Curții de Apel Chișinău, a prezentat motivarea apelului, solicitând admiterea acestuia, casarea integrală a hotărârii primei instanțe, cu emiterea unei hotărâri noi de respingere integrală a acțiunii depuse de Ludmila Chistruga și întoarcerea executării hotărârii din 27 martie 2023 a Judecătorei Chișinău, sediul Centru, în partea în care hotărârea a fost executată, prin încasarea din contul Ludmillei Chistruga a sumei de 7860,25 de lei ce constituie un salariu mediu achitat pentru absența forțată de la lucru, precum și suma de 2145,85 de lei cu titlu de penalitate.

Curtea de Apel Chișinău, fiind investită cu judecarea cauzei în apel, prin decizia din 10 octombrie 2023 a admis apelul declarat de IMSP „Institutul Oncologic”, reprezentată de avocatul Rotari Alexandru, a casat integral hotărârea din 27 martie 2023 a Judecătorei Chișinău, sediul Centru și a pronunțat o hotărâre nouă de respingere integrală a acțiunii depuse de Chistruga Ludmila. S-a dispus întoarcerea executării hotărârii din 27 martie 2023 a Judecătorei Chișinău, sediul Centru, în partea în care aceasta a fost executată imediat, cu încasarea din contul Ludmillei Chistruga în beneficiul IMSP „Institutul Oncologic” a sumei de 7860,25 de lei și a sumei de 2145,85 de lei.

Instanța de apel, cu trimitere la prevederile art.9 alin.(2) lit.a), art.201, art.206-208, art.210 din Codul muncii, a consolidat decizia de casare integrală a hotărârii primei instanțe, cu emiterea unei hotărâri noi de respingere a acțiunii, prin faptul că după cum rezultă din ordinul contestat, temeiul concedierii Ludmillei Chistruga a constituit art.86 alin.(1) lit.h) din Codul muncii și anume, pentru absența fără motive întemeiate de la lucru timp de 4 ore consecutive (fără a ține cont de pauza de masă) în timpul zilei de muncă.

Instanța de apel a remarcat că temeiul de fapt al concedierii Ludmillei Chistruga, indicat în ordinul nr.437-2u din 08 noiembrie 2022 contestat, se referă la faptul că în ziua

de 02 noiembrie 2022 ultima a lipsit de la serviciu nemotivat, fapt ce a generat concedierea salariatei.

Instanța de apel a calificat ordinul contestat ca fiind legal, în condițiile în care a fost făcută dovada absenței salariatului Chistruga Ludmila fără motive întemeiate de la lucru timp de 4 ore consecutive. Or, prin Actul de constatare a încălcării disciplinei muncii din data de 02 noiembrie 2022, întocmit și semnat de Comisia în componența Raducan Tatiana, șef secție resurse umane, Capcelea Silvia, șef serviciu juridic, Bantea Olga, auditor intern, Secția audit, au fost constatate încălcări ale disciplinei muncii de către salariată Chistruga Ludmila, angajată în funcție de medic oncolog chirurg, care la data de 02 noiembrie 2022 nu s-a prezentat la locul de muncă (f.d.86).

Instanța de apel a apreciat ca fiind declarative argumentele intimatei Ludmila Chistruga precum că la 01 noiembrie 2022 a depus cerere, prin care a solicitat acordarea concediului neplătit pentru zilele de 02 noiembrie 2022 și 10 noiembrie 2022 din motive personale (într-un singur exemplar), în condițiile în care, deși, cererea a fost acceptată de șeful secției Mamologie V. Cucieru, totuși directorul al IMSP „Institutul Oncologic”, Ruslan Baltaga, la 02 noiembrie 2022 nu a acceptat respectiva cerere și nu a fost emis ordin în acest sens, fapt care presupune obligația salariatului de a se prezenta la locul de muncă (f.d.85, vol.I).

Cu trimitere la prevederile art.10 alin.(1) lit.a) și art.120 alin.(1) din Codul muncii și pct.47 și pct.49 subpct.8 din Regulamentul de organizare și funcționare a instituției medico-sanitare publice Institutul Oncologic, aprobat prin ordinul MSMPS nr.282 din 19.03.2020, instanța de apel a remarcat că directorul este persoana responsabilă, abilitată cu dreptul de gestionare economică și conducere operativă al IMSP „Institutul Oncologic”. Una din atribuțiile directorului IMSP „Institutul Oncologic” încheie, modifică, suspendă, încetează contractele individuală de muncă cu angajații instituției.

Or, acordarea concediului neplătit se legalizează prin perfectarea în acest sens a ordinului de către persoana responsabilă, adică de către directorul IMSP „Institutul Oncologic”, R. Baltaga, pe când la caz nu a fost emis un astfel de ordin în virtutea neacceptării de către ultimul a cererii de acordare a concediului neplătit, omisiune a intimatei Ludmila Chistruga care nu poate fi imputată angajatorului.

Instanța de apel a subliniat că de fapt absența nemotivată de la serviciu se consideră și plecarea salariatului fără ordinul administrației/angajatorului în concediu de odihnă anual, în concediu neplătit, în concediu de odihnă anual suplimentar, în concediu de studii, folosirea abuzivă a zilelor de recuperare, abandonarea lucrului până la expirarea acțiunii contractului de muncă încheiat pe un anumit termen.

Pe final, instanța de apel a concluzionat că în condițiile în care de către angajatorul IMSP „Institutul Oncologic”, în persoana directorului Ruslan Baltaga, nu a fost emis ordin care ar justifica lipsa motivată de la serviciu a Ludmilei Chistruga în ziua de 02 noiembrie 2022, iar prin Actul de constatare din 02 noiembrie 2022 au fost stabilite încălcări ale disciplinei muncii de către Chistruga Ludmila, angajată în funcție de medic oncolog chirurg, neprezentarea dânzei la 02 noiembrie 2022 la locul de muncă (f.d.86), fapt recunoscut de către ultima în cadrul ședinței a instanței de apel, și având în vedere că

Întru respectarea prevederilor art.208 alin.(1) din Codul muncii, până la aplicarea sancțiunii disciplinare, angajatorul a cerut în scris de la salariat o explicație scrisă, la 07 noiembrie 2022 Chistruga Ludmila a oferit explicații scrise cu privire la pretinsa încălcare a disciplinei muncii (f.d.21, 22-23), este pe deplin justificată concedierea Ludmillei Chistruga în temeiul art.86 alin.(1) lit.h) din Codul muncii.

Nu au fost reținute argumentele Ludmillei Chistruga precum că de către angajator nu au fost respectate prevederile legale la concedierea sa și anume, nu a fost obținut acordul comitetului sindical, or, la 07 noiembrie 2022 prin scrisoarea nr.02-07/1250 IMSP „Institutul Oncologic” a solicitat Comitetului Sindical al IMSP „Institutul Oncologic” opinia consultativă în vederea concedierii Ludmillei Chistruga, medic oncolog chirurg, secția Mamologie, în legătură cu absența fără motive întemeiate de la lucru timp de 4 ore consecutive (fără a ține cont de pauza de masă) în timpul zilei de muncă (f.d.60).

La fel, instanța de apel nu a reținut argumentul intimitei privind lipsa acordului organului sindical, în condițiile în care potrivit rigorilor legale în legătură cu acest temei de concediere un asemenea acord nu este prevăzut. Or, potrivit art.87 alin.(1) din Codul muncii, la concedierea salariaților membri de sindicat, angajatorul solicită în prealabil opinia consultativă al organului sindical din unitate, prin notificarea organului respectiv, ceea ce la caz a fost respectat. Cu atât mai mult că, această normă de drept instituie doar consultarea prealabilă a organului sindical la concedierea salariaților membri de sindicat. Cât privește norma juridică a aceluiași articol care statua că salariatul, membru de sindicat, putea fi concediat doar dacă organul sindical își exprima acordul în acest sens, a fost declarată neconstituțională prin Hotărârea Curții Constituționale nr.34 din 08.12.2017.

Cu trimitere la art.208 alin.(2) din Codul muncii, instanța de apel a dedus că organizarea anchetei de serviciu constituie un drept al angajatorului și nu o obligație acest argument ne fiind în măsură să genereze anularea ordinului de concediere.

În circumstanțele enunțate, instanța de apel a concluzionat că angajatorul IMSP „Institutul Oncologic” a respectat procedura de concediere a reclamantei, nefiind stabilit temei legal de anulare a ordinului privind concedierea Ludmillei Chistruga în baza art.86 alin (1) lit.h) din Codul muncii.

Instanța de apel a considerat ca fiind neîntemeiată pretenția apelantei cu privire la anularea ordinului nr.437-ru din 08 noiembrie 2022 „Privind aplicarea sancțiunii disciplinare dnei Ludmila Chistruga” în baza art.86 alin.(1) lit.h) din Codul muncii, deoarece la emiterea acestuia angajatorul a respectat prevederile legale în vigoare, inclusiv garanțiile oferite salariatului în ipoteza art.208 din Codul muncii.

În condițiile în care nu s-a stabilit concedierea ilegală a salariatului, instanța de apel a considerat neîntemeiate și cerințele subsecvente formulate de către Chistruga Ludmila, or, cerințele auxiliare poartă soarta cerinței de bază.

În acest context, instanța de apel a apreciat ca fiind neîntemeiată cerința privind restabilirea persoanei în funcția deținută anterior în condițiile în care nu a fost răsturnată prezumția de legalitate a ordinului de concediere.

Cu trimitere la art.89 alin.(1), art.90 alin.(1) și art.330 alin.(1) lit.b) Codul muncii, instanța de apel a conchis că în condițiile în care nu s-a stabilit concedierea ilegală a salariatului, este neîntemeiate și cerința Ludmillei Chistruga privind repararea prejudiciului, or, cerințele auxiliare poartă soarta cerinței de bază.

Cu trimitere la prevederile art.94 alin.(1) din Codul de procedură civilă și art.157 alin.(1) din Codul de executare, instanța de apel a considerat necesară întoarcerea executării hotărârii primei instanțe în partea în care hotărârea instanței de fond a fost executată imediat, cu încasarea din contul Ludmillei Chistruga în beneficiul IMSP Institutul Oncologic sumei de 7860,25 de lei cu titlu de salariu mediu achitat acesteia pentru absența forțată de la lucru și a sumei de 2145,85 de lei achitate acesteia cu titlu de penalitate.

Efectuând controlul judiciar al deciziei contestate, în raport cu materialele dosarului, argumentele invocate în recurs în coroborare cu legislația în vigoare ce guvernează raportul juridic litigios, completul de judecată al Curții Supreme de Justiție consideră că soluția și concluziile instanței de apel sunt pripite, nefiind elucidate cu suficientă claritate toate circumstanțele importante ale cauzei, cu aplicarea și interpretarea eronată a normelor de drept material și procedural, din motivele ce succed.

Conform art.130 alin.(1) și (3) din Codul de procedură civilă, instanța judecătorească apreciază probele după intima ei convingere, bazată pe cercetarea multiaspectuală, completă, nepărtinitoare și nemijlocită a tuturor probelor din dosar în ansamblul și interconexiunea lor, călăuzindu-se de lege. Fiecare probă se apreciază de instanță privitor la relevanța, admisibilitatea, veridicitatea ei, iar toate probele în ansamblu, privitor la legătura lor reciprocă și suficiența pentru soluționarea cauzei.

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

În conformitate cu art.373 alin.(1) și (2) din Codul de procedură civilă, instanța de apel verifică, în limitele cererii de apel, ale referințelor și obiecțiilor înaintate, legalitatea și temeinicia hotărârii atacate în ceea ce privește constatarea circumstanțelor de fapt și aplicarea legii în primă instanță. În limitele apelului, instanța de apel verifică circumstanțele și raporturile juridice stabilite în hotărârea primei instanțe, precum și cele care nu au fost stabilite, dar care au importanță pentru soluționarea cauzei, apreciază probele din dosar și cele prezentate suplimentar în instanță de apel de către participanții la proces.

Completul de judecată constată că soluția instanței de apel rezultă din nedeterminarea exactă a naturii juridice a litigiului, criteriu, care presupune prin sine elucidarea completă și certă a situației de fapt sub toate aspectele, iar concluziile instanței de apel sunt bazate pe o apreciere unilaterală și arbitrară a materialului probator, fapt ce vine în contradicție cu normele de drept procedural.

Conform 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.

Reieșind din prevederile art.49 alin.(1) lit.1) din Codul muncii, conținutul contractului individual de muncă este determinat prin acordul părților, ținându-se cont de prevederile legislației în vigoare, și include: regimul de muncă și de odihnă, inclusiv durata zilei și a săptămânii de muncă a salariatului.

Din prevederile art.56 alin.(1) din Codul muncii rezultă că contractul individual de muncă se încheie în baza negocierilor dintre salariat și angajator.

Potrivit art.68 alin.(1) și (2) din Codul muncii, contractul individual de muncă poate fi modificat printr-un acord suplimentar semnat de părți, inclusiv cu utilizarea semnăturii electronice avansate calificate. Acordul suplimentar este parte integrantă a contractului individual de muncă. Modificare a contractului individual de muncă se consideră orice modificare sau completare care vizează cel puțin una dintre clauzele prevăzute la art.49 alin.(1).

Totodată, conform art.95 alin.(1) și (2) din Codul muncii, timpul de muncă reprezintă timpul pe care salariatul, în conformitate cu regulamentul intern al unității, cu contractul individual și cu cel colectiv de muncă, îl folosește pentru îndeplinirea obligațiilor de muncă. Durata normală a timpului de muncă al salariaților din unități nu poate depăși 40 de ore pe săptămână.

Potrivit art.97 alin.(1) - (3) din Codul muncii, angajatorul poate angaja salariați cu ziua sau săptămâna de muncă parțială (pe fracțiuni de normă), durata concretă a timpului de muncă parțial fiind consemnată în contractul individual de muncă, în conformitate cu prevederile art.49 alin.(1) lit.1). Timpul de muncă parțial poate fi stabilit și după încheierea contractului individual de muncă, cu acordul ambelor părți ale acestuia. La cererea femeii gravide, a salariatului care are copii în vârstă de până la 10 ani sau copii cu dizabilități (inclusiv aflați sub tutela sa) ori a salariatului care îngrijește un membru al familiei bolnav, în conformitate cu certificatul medical, angajatorul este obligat să le stabilească ziua sau săptămâna de muncă parțială. Munca pe fracțiuni de normă este retribuită proporțional timpului lucrat sau în funcție de volumul lucrului efectuat.

Din prevederile art.98 alin.(4) din Codul muncii (în redacția legii în vigoare la data adresării în judecată cu acțiune) reiese că, tipul săptămânii de lucru, regimul de muncă – durata programului de muncă (al schimbului), timpul începerii și terminării lucrului, întreruperile, alternarea zilelor lucrătoare și nelucrătoare – se stabilesc prin regulamentul intern al unității și prin contractul colectiv și/sau prin contractele individuale de muncă.

Ține de menționat că desfășurarea activității cu respectarea unui anumit program de muncă reprezintă una din trăsăturile specifice ale raportului juridic de muncă.

Din materialele cauzei rezultă că la 23 iulie 2009, în baza contractului individual de muncă nr.1025, recurenta-reclamantă Chistruga Ludmila a fost angajată în calitate de medic-oncolog, Secția Mamologie în cadrul IMSP „Institutul Oncologic”, începând cu 23 iulie 2009, cu îndeplinirea unei norme întregi a muncii, durata timpului de muncă 35 de ore pe săptămână (f.d.63-66, vol.I). Ulterior, prin Acordul suplimentar nr.1025-1 din 01

aprilie 2020 la contractului individual de muncă nr.1025 din 23 iulie 2009, au fost introduse modificări prin care, Ludmila Chistruga se obligă să îndeplinească o muncă în funcția de medic-oncolog chirurg, în secția Mamologie, cu îndeplinirea unei norme întregi a muncii cu durata timpului de muncă de 35 de ore pe săptămână (f.d.75, vol.I).

Totodată, potrivit extrasului ordinului nr.102-ru din 23 aprilie 2022 „Cu privire la personal” emis de directorul IMSP „Institutul Oncologic”, Ruslan Baltaga, în baza cererii Ludmillei Chistruga și în temeiul art.97 alin.(2) și art.68 alin.(1) din Codul muncii, Ludmila Chistruga, medic-oncolog chirurg, Secția Mamologie a fost transferată temporar, de pe 1,0 norma întreaga, pe 0,5 salariu timp de muncă parțial, pe motivul îngrijirii copilului în vârstă de până la 10 ani, începând cu 18 aprilie 2022 – până la 30 septembrie 2022 (f.d.101, vol.I).

Iar, potrivit extrasului ordinului nr.369-ru din 03 octombrie 2022 „Cu privire la personal” emis de directorul IMSP „Institutul Oncologic”, Ruslan Baltaga, în baza cererii personale, Ludmillei Chistruga, medic-oncolog chirurg, Secția Mamologie, pe 0,5 salariu, i-a fost stabilit programul de muncă, conform următorului grafic: de la *ora 08:30 – până la ora 12:00*, pe motivul îngrijirii copilului în vârstă de până la 10 ani, începând cu **01 octombrie 2022 – până la 01 octombrie 2023** (f.d.102, vol.I).

Din actele cauzei nu se atestă că ordinul nominalizat supra a fost contestat, revocat sau anulat.

Prin urmare, se deduce că în perioada: 18 aprilie 2022 – 30 septembrie 2022 și respectiv 01 octombrie 2022 – 01 octombrie 2023, Ludmila Chistruga medic-oncolog chirurg, Secția Mamologie din cadrul IMSP „Institutul Oncologic”, în baza acordului comun cu angajatorul, avea un program de muncă parțial (0,5 salariu), retribuită proporțional timpului efectiv lucrat, clauză consemnată în contractul individual de muncă, cu program de la ora 8:30 - până la ora 12:00, adică de 3,5 ore zilnic.

La 01 noiembrie 2022, Ludmila Chistruga a întocmit o cerere pe numele directorului IMSP „Institutul Oncologic”, solicitând să i se acorde concediu neplătit (din cont propriu) pentru zilele de 02 noiembrie 2022 și 10 noiembrie 2022, din motive personale (f.d.85, vol.I), care la aceeași dată (01 noiembrie 2022) a fost contrasemnată de către șeful Secției Mamologie, V. Cucieru, fiind aplicată mențiunea „accept”, înaintată în continuare spre aprobare conducerii IMSP „Institutul Oncologic”.

După cum rezultă din mențiunea aplicată pe cererea din 01 noiembrie 2022 depusă de Ludmila Chistruga, directorul IMSP „Institutul Oncologic”, Ruslan Baltaga la data de 02 noiembrie 2022 nu a aprobat cererea respectivă, aplicând mențiunea „nu se acceptă”.

La aceeași dată - 02 noiembrie 2022, prin Actul de constatare a încălcării disciplinei muncii, Comisia în componența șefei Secției resurse umane – Tatiana Raducan, șefului Serviciului juridic – Capcelea Silvia și auditorului intern, Secția audit – Bantea Olga, în urma verificărilor întreprinse în partea ce ține de respectarea programului de muncă și a obligațiilor de serviciu de către unii colaboratori ai Secției Mamologie, au constatat încălcări a disciplinei muncii de către salariața Chistruga Ludmila, angajată în funcția de medic-oncolog chirurg, care nu s-a prezentat la locul de muncă la 02 noiembrie 2022, cu menționarea că i se vor cere explicații de rigoare conform art.208 alin.(1) din Codul

muncii pe marginea acestui caz privind absența nemotivată de la serviciu, care urmează să fie prezentate de salariată în termen de 5 zile lucrătoare de la data solicitării (f.d.86, vol.I).

La 03 noiembrie 2022, Chistruga Ludmila a recepționat un exemplar a solicitării de a da explicații pe marginea absenței sale de la locul de muncă la 02 noiembrie 2022 (f.d.87, vol.I).

La 07 noiembrie 2022, Chistruga Ludmila a prezentat în scris explicațiile sale cu privire la pretinsa încălcare a disciplinei muncii (f.d.22-23, vol.I).

Potrivit explicațiilor Ludmillei Chistruga la 01 noiembrie 2022, în jurul orei 08:40, aflându-se la serviciu, a fost contactată telefonic de membrii familiei sale care au informat-o despre o urgență care nu suferă amânare. Fiind o chestie urgentă de familie, imediat a întocmit o cerere în conformitate cu prevederile art.120 din Codul muncii, cu solicitarea să-i fie acordat concediu neplătit pentru data de 02 noiembrie 2022 și 10 noiembrie 2022. Despre faptul dat l-a informat imediat pe șeful Secției Mamologie, explicându-i urgența pe care o avea, ultimul la rândul său, apreciind temeinicia cererii sale, a contrasemnat-o, acceptându-i concediul neplătit pentru zilele solicitate. Cererea a fost depusă de asistenta superioară direct la Secția Resurse umane aproximativ la ora 12:00-12:30, fiind recepționată de către angajații Secției Resurse umane. Atât dânzei, cât și șefului Secției Mamologie nu li s-a comunicat de la Secția resurse umane despre faptul că cererea nu a fost acceptată de către conducerea Instituției.

La 08 noiembrie 2022, conducerea IMSP „Institutul Oncologic” a emis ordinul nr.437-ru, prin care a desfăcut din data de 08 noiembrie 2022 contractul individual de muncă nr.1025 din 23 iulie 2009 încheiat cu Ludmila Chistruga, medic-oncolog chirurg Secția Mamologie conform art.86 alin.(1) lit.h) din Codul muncii – absența fără motive întemeiate de la lucru timp de 4 ore consecutive (fără a ține cont de pauza de masă) în timpul zilei de muncă (f.d.24-25, vol.I).

Prin ordinul nr.437-ru din 08 noiembrie 2022 al IMSP „Institutul Oncologic” s-a constatat comiterea abaterii disciplinare de către salariată Ludmila Chistruga manifestată prin absența fără motive întemeiate de la lucru în timpul zilei de muncă 02 noiembrie 2022 stabilită prin Actul de constatare.

Temeiul legal de desfăcere din inițiativa angajatorului a contractului individual de muncă cu salariată Ludmila Chistruga a servit art.86 alin.(1) lit.h) din Codul muncii - absența fără motive întemeiate de la locul de lucru timp de cel puțin 4 ore consecutive (fără a ține cont de pauza de masă) în timpul zilei de muncă.

Conform art.86 alin.(1) din Codul muncii (în redacția legii în vigoare la data emiterii ordinului contestat, 08 noiembrie 2022), concedierea – desfacerea din inițiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum și a celui pe durată determinată – se admite pentru următoarele motive: h) absența fără motive întemeiate de la lucru timp de 4 ore consecutive (fără a ține cont de pauza de masă) în timpul zilei de muncă.

Din prevederile art.86 din Codul muncii rezultă că încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului are loc în situații limitativ stabilite, care se pot

datora unor cauze imputabile salariatului sau care nu sunt legate de culpa salariatului, precum și în unele situații ce țin de activitatea angajatorului și pentru alte motive prevăzute de legislația muncii. Desfacerea din inițiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum și a celui pe durată determinată include motivele care se aplică tuturor angajaților, precum și motivele care se aplică numai anumitei categorii de salariați.

Temeiul de desfacere a contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului prevăzut la lit.h) al art.86 din Codul muncii poate avea loc pentru lipsa nemotivată de la locul de lucru timp de **4 ore consecutive** (fără a ține cont de pauza de masă) în timpul zilei de muncă.

La examinarea acestor litigii, în special se va ține cont de următoarele aspecte: timpul pauzei de masă nu se va lua în calculul celor 4 ore consecutive; nu poate fi considerat temei de concediere absența datorată unor circumstanțe obiective, independente de voința salariatului (de exemplu: îmbolnăvirea, cu toate că nu a prezentat certificatul medical, dar se constată cu certitudine că persoana a fost bolnavă).

Absența de la lucru mai mult de patru ore în cursul zilei de muncă, ce-i dă dreptul angajatorului să rezilieze contractul de muncă din acest temei, se consideră aflarea nemotivată a salariatului în afara teritoriului unității cel puțin patru ore, cu care se află în raport de muncă, sau în afara teritoriului obiectului, unde el trebuie să îndeplinească lucrul încredințat în conformitate cu obligațiunile de muncă.

Rezumând cele constatate supra, completul de judecată al Curții Supreme de Justiție consideră pripită concluzia instanței de apel, bazată pe o apreciere vădit nerezonabilă a probelor, care de altfel a servit la consolidarea soluției de respingere a acțiunii depuse de Ludmila Chistruga, precum că acordarea concediului neplătit se legalizează prin perfectarea în acest sens a ordinului de către persoana responsabilă, care la caz este directorul IMSP „Institutul Oncologic”, Ruslan Baltaga, ordin care la caz nu a fost emis de către ultimul în virtutea neacceptării a cererii recurente/reclamante de acordare a concediului neplătit, omisiunea a salariației care nu poate fi imputată angajatorului, din următoarele motive.

Întrădevăr, legislația muncii prevede că absența nemotivată de la serviciu se consideră și plecarea salariatului *fără ordinul administrației/angajatorului* în concediu de odihnă anual, în concediu neplătit, în concediu de odihnă anual suplimentar, în concediu de studii, folosirea abuzivă a zilelor de recuperare, abandonarea lucrului până la expirarea acțiunii contractului de muncă încheiat pe un anumit termen, cu toate acestea, însă, instanța de apel a omis faptul că dispozițiile prevăzute la lit.h) al art.86 din Codul muncii (în redacția legii la data emiterii ordinului contestat și în actuala redacție) cert stabilesc că aplicarea sancțiunii disciplinare în temeiul normei menționate este condiționată de constatarea faptului ca absența de la lucru nemotivată trebuie să fie de cel puțin 4 ore și mai mult în cursul zilei de muncă (fără a ține cont de pauza de masă), drept ce oferă angajatorului să rezilieze contractul de muncă din acest temei.

Pe când la caz, după cum s-a stabilit supra, conform ordinului nr.369-ru din 03 octombrie 2022 „Cu privire la personal” emis de directorul IMSP „Institutul Oncologic”,

Ruslan Baltaga, în baza cererii personale, Ludmillei Chistruga, medic-oncolog chirurg, Secția Mamologie, pe 0,5 salariu, i-a fost stabilit programul de muncă parțial, conform următorului grafic: **de la ora 08:30 – până la ora 12:00**, pe motivul îngrijirii copilului în vârstă de până la 10 ani, **începând cu 01 octombrie 2022 – până la 01 octombrie 2023** (f.d.102, vol.I).

De aici rezultă că timpul real de muncă prestat de Ludmila Chistruga, medic-oncolog chirurg, Secția Mamologie, coordonat cu angajatorul IMSP „Institutul Oncologic”, era de 3,5 ore pe zi.

Prin urmare, instanța de apel nu a elucidat aspectul dacă temeiul legal, care a stat la baza emiterii ordinului nr.437-ru din 08 noiembrie 2022 contestat de Ludmila Chistruga, se încadrează în prevederile art.86 alin.(1) lit.h) din Codul muncii, având în vedere că potrivit normei date de drept se consideră absența nemotivată de la locul de muncă timp de 4 ore și mai mult în cursul zilei de muncă, în raport cu faptul că durata concretă a timpului de muncă desfășurat de recurenta/reclamantă, în baza ultimelor modificări la contractul individual de muncă, era parțial, adică fracționat (0,5 salariu), 3,5 ore pe zi, de la ora 08:30 – până la ora 12:00, începând cu 01 octombrie 2022 – până la 01 octombrie 2023, iar că acest ordin era sau nu valabil la momentul emiterii contestat nu a fost concretizat de instanța de apel.

Or, aplicarea sancțiunii sub formă de concediere în temeiul art.86 alin.(1) lit.h) Codul muncii este condiționată de întrunirea cumulativă a două condiții: lipsa nemotivată de la serviciu și lipsa nemotivată să fi avut loc 4 ore și mai mult pe parcursul zilei de lucru.

Pe când la caz instanța de apel a stabilit lipsa nemotivată a reclamantei/recurente de la serviciu în ziua de 02.11.2022, însă în niciun mod nu verifică dacă aceasta a lipsit 4 sau mai multe ore.

Un alt aspect la care instanța de apel nu a formulat nicio motivare constituie argumentul reclamantei că contrar art.87 alin.(1)-(4) din Codul muncii nu s-a solicitat opinia consultativă a organului sindical, și totodată dacă aceasta constituie temei de nulitate a ordinului.

Ține de menționat că art.87 are textul în redacția Legii nr.114 din 09.07.2020, în vigoare 31.08.2020, care nu a fost suspus modificărilor și completărilor ulterioare, dar în vigoare la data emiterii ordinului contestat – 08 noiembrie 2022.

Completul de judecată al Curții Supreme de Justiție remarcă că în baza tuturor temeiurilor prevăzute de art.86 alin.(1) din Codul muncii, concedierea salariaților, membri de sindicat, se va efectua cu consultarea prealabilă a organului sindical din unitate, prin notificarea organului respectiv, care la rândul său își prezintă opinia în termen de 10 zile lucrătoare de la data recepționării notificării.

Deși, legislația muncii, în special art.87 din Codul muncii, cert statuează că organele sindicale își prezintă opinia consultativă în termen de 10 zile lucrătoare de la data recepționării notificării angajatorului, totuși instanța de apel a lăsat fără apreciere faptul că prin demersul nr.02-07/1250 din 07 noiembrie 2022, conducerea IMSP „Institutul Oncologic” a solicitat președintelui Comitetului sindical al IMSP „Institutul Oncologic”,

Valentina Stratan opinia consultativă în vederea concedierii Ludmillei Chistruga, medic-oncolog chirurg în secția Mamologie, în baza art.86 alin.(1) lit.h) din Codul muncii, în legătură cu absența fără motive întemeiate de la lucru timp de 4 ore consecutive (fără a ține cont de pauza de masă) în timpul zilei de muncă (f.d.60, vol.I), dar în același timp, în următoarea zi, la 08 noiembrie 2022 angajatorul a emis ordinul nr.437-ru, prin care a desfăcut din 08 noiembrie 2022 contractul individual de muncă nr.1025 din 23 iulie 2009 încheiat cu Ludmila Chistruga, medic-oncolog chirurg, Secția Mamologie, în baza art.86 alin.(1) lit.h) din Codul muncii.

Distinct de acesta, nu este clar din care motiv la 10 februarie 2023, cu mult după emiterea ordinului contestat, conducerea IMSP „Institutul Oncologic” prin demersul nr.02-07/111 a solicitat repetat opinia consultativă a Comitetului sindical al IMSP „Institutul Oncologic” cu privire la concedierea Ludmillei Chistruga în temeiul art.86 alin.(1) lit.h) din Codul muncii (f.d.76, vol.I).

La fel, nu s-a dat apreciere înscrisurilor parvenite de la Comitetul Sindical al IMSP „Institutul Oncologic” cum ar fi: răspunsul nr.06 din 13 februarie 2023, la demersul nr.02-07/111 din 10 februarie 2023, prin care s-a comunicat directorului IMSP „Institutul Oncologic”, Ruslan Baltaga că în adresa organului sindical nu a parvenit o asemenea adresare din 07 noiembrie 2022 privind emiterea avizului consultativ pe marginea concedierii Ludmillei Chistruga, precum și procesul-verbal nr.2 din 14 februarie 2023 a ședinței Comitetului sindical al IMSP „Institutul Oncologic” din care rezultă că în adresa Sindicatelor nu a parvenit nicio adresare a angajatorului privitor la solicitarea în prealabil a opiniei consultative a organului sindical din instituție pe marginea concedierii Ludmillei Chistruga în luna noiembrie 2022 și după decurgerea a 3 luni de la concediere a Ludmillei Chistruga Comitetul sindical nu poate oferi/prezenta un aviz consultativ, reieșind din faptul că subiectul este consumat și Chistruga Ludmila nu mai este membru al Organizației sindicale din cadrul Institutului Oncologic (f.d.77-80, vol.I).

Cele nominalizate supra, denotă faptul că Curtea de Apel Chișinău per ansamblu nu a efectuat o apreciere multiaspectuală, completă și nemijlocită probelor administrate la materialele dosarului întru elucidarea circumstanțelor cauzei ce pot duce la emiterea unei hotărâri judecătorești întemeiate și legale, apreciindu-le în mod nerezonabil.

În contextul expus, completul de judecată al Curții Supreme de Justiție consideră că instanța de apel trebuia să indice cu suficientă claritate motivele pe care și-a întemeiat decizia, iar având în vedere caracterul determinant al concluziilor sale, să precizeze noțiunile ce implică o apreciere a faptelor și probelor dezbaterii.

În cazul în care instanța de judecată se abține de a da un răspuns special și explicit la cele mai importante întrebări, fără a acorda părții care a formulat acțiunea posibilitatea de a ști dacă acest mijloc de apărare a fost neglijat sau respins, acest fapt se va considera o încălcare a dreptului la un proces echitabil (speța Hiro Balani c. Spaniei, hotărârea din 09 decembrie 1994).

Actul judecătoresc trebuie să corespundă tuturor normelor de drept, să fie clar, înțeles de părțile implicate în litigiu și să răspundă în mod sigur și expres la toate cererile și obiecțiile formulate de către părți, ceea ce în prezentul litigiu lipsește.

Din considerentele menționate și având în vedere faptul că corectarea erorii instanței de apel la judecarea cauzei în ordine de recurs nu este posibilă, completul de judecată al Curții Supreme de Justiție concluzionează de a admite recursul, de a casa integral decizia instanței de apel și de a trimite cauza spre rejudecare în instanța de apel, în alt complet de judecată.

La rejudecarea cauzei, instanța de apel urmează să țină cont de cele menționate și reexaminând cauza, să emită o decizie legală și întemeiată, cu respectarea dreptului părților la un proces echitabil.

În conformitate cu art.431, art.445 alin.(1) lit.c) și alin.(3) din Codul de procedură civilă, completul de judecată al Curții Supreme de Justiție

d e c i d e:

Se admite recursul declarat de Chistruga Ludmila, reprezentată de avocata Oxana Ivanov,

Se casează integral decizia din 10 octombrie 2023 a Curții de Apel Chișinău, în cauza civilă, intentată la cererea de chemare în judecată depusă de Chistruga Ludmila împotriva Instituției Medico-Sanitare Publice „Institutul Oncologic” cu privire la anularea ordinului privind aplicarea sancțiunii disciplinare, restabilirea la locul de muncă, încasarea salariului pentru perioada absenței forțate de la locul de muncă, încasarea prejudiciului moral și compensarea cheltuielilor de judecată, cu trimiterea cauzei spre rejudecare la Curtea de Apel Chișinău, în alt complet de judecată.

Decizia este irevocabilă.

Președinte, judecător

Stela Procopciuc

Judecători

Oxana Parfeni

Lilia Roic-Botezatu