Prima instanţă: Judecătoria Chișinău, sediul Centru (jud. Natalia Mămăligă)
Dosarul nr.2a-1964/23
(2-22158135-02-2a-29052023)

D E C I Z I E

05 iulie 2023 mun. Chişinău

Colegiul civil, comercial şi de contencios administrativ al Curţii de Apel Chişinău în componenţa:

Preşedintele şedinţei, judecătorul Ana Panov
Judecătorii Angela Braga şi Viorica Mihaila

Grefier Cristian Adam

examinând, în ședință publică, cererea de apel declarată de apelanta *****, reprezentată de avocatul Dorin Cimil, şi cererea de apel declarată de către apelanta Universitatea de Stat din Moldova, împotriva hotărârii Judecătoriei Chişinău, sediul Centru din 20 ianuarie 2023, adoptată în cauza civilă la cererea de chemare în judecată depusă de ***** împotriva Universității de Stat din Moldova privind obligarea încheierii contractului individual de muncă,-

a c o n s t a t a t:

Pretenţiile reclamantului:

1. Pe data de 28 octombrie 2022, reclamanta ***** a înaintat cerere de chemare în judecată împotriva Universității de Stat din Moldova privind obligarea încheierii contractului individual de muncă.

În motivarea acţiunii a invocat că la 09 august 2022 s-a adresat Universității de Stat din Moldova cu cererea nr.1019/22 privind angajarea prin cumul extern pe 0,25 unitate, în cadrul facultății de drept, Departamentul Drept Privat, în calitate de lector pentru anul academic 2022 – 2023, în perioada 01 septembrie 2022 – 30 august 2023.

Relevă că în motivarea solicitării a argumentat angajarea sa prin cumul extern în calitate de lector și încheierea contractului individual de muncă, considerând că are dreptul preferențial în raport cu alți salariați la angajare, deoarece din anul 1997 a activat la Universitatea de Stat din Moldova, Departamentul Drept Privat, absolvind facultatea de drept în anul 1996. Studiile doctorale în anii 2006 – 2009 le-a făcut la Catedra de Drept civil, Universitatea de Stat din Moldova. La 12 iunie 2009 a susținut public teza de doctorat cu tema „Unele aspecte ale succesiunii legale în Republica Moldova la etapa actuală", fiindu-i eliberată diploma de doctor în drept nr.DR 1058 din 15 octombrie 2009. În rezultatul alegerii prin concurs, în baza recomandării Senatului USM din 27 iunie 2017, i s-a acordat titlu științific de conferențiar universitar prin decizia Consiliului de conducere al ANACEC nr.4 din 11 mai 2018.
Susține că în cei 23 de ani de activitate științifico-didactică a predat cursuri teoretice și practice: Drept Civil, Partea generală; Drept Civil, Drepturile reale; Drept Civil, Teoria generală a obligațiilor; Drept Civil, Partea specială; Procedura notarială, Drept succesoral.
Totodată, a menționat că este coautor a mai multor manuale pentru învățământul universitar, aprobate de consiliul științific/senatul instituției.
Remarcă, că la 20 octombrie 2022 a primit răspuns în scris la cererea de angajare din 09 august 2022, prin care i s-a adus la cunoștință că potrivit ordinului Universității de Stat din Moldova nr.41-p din 24 iunie 2021 în legătură cu expirarea contractului individual de muncă pe durată determinată, în conformitate cu art.82 lit.f) din Codul muncii, au încetat raporturile de muncă cu salariatul. Concomitent a fost informată că în prezent Universitatea de Stat din Moldova nu dispune de locuri de muncă pentru angajarea prin cumul extern conform cererii depuse, iar universitatea nu a discriminat salariatul care a fost supus aceluiași tratament ca și alți salariați.
Consideră că i-a fost încălcat dreptul preferențial la angajare, deoarece în privința sa a fost abordată o tratare discriminatorie directă, în manieră mai puțin favorabilă decât tratarea altor persoane într-o situație comparabilă, fiind angajați în perioada 01 septembrie 2022 – 30 august 2023 circa 35 de cadre didactice.
A accentuat că unul din principiile de bază ale reglementării raporturilor de muncă și a altor raporturi legate nemijlocit de acestea, principii ce reies din normele dreptului internațional și din cele ale Constituției Republicii Moldova este principiul interzicerii discriminării în domeniul raporturilor de muncă și principiul egalității în drepturi și în posibilități a salariaților.
Afirmă că raportul juridic de muncă are caracter personal, munca fiind prestată de persoana fizică în considerarea pregătirii, aptitudinilor și calităților proprii.
Consideră că angajatorul neîntemeiat a refuzat angajarea sa în serviciu pe motivul expirării contractului individual de muncă, dat fiind faptul că la soluționarea cererii

de angajare angajatorul nu a identificat salariații care au dreptul preferențial la încheierea contractului individual de muncă prin prisma calificativă și care au o vechime în muncă mai mare în unitatea respectivă, lipsa abaterilor disciplinare sau situația personală.

Punctează că prin decretul Președintelui Republicii Moldova nr.1810-II din 13 mai 2004 exercită funcția de demnitate publică de judecător, iar reieșind din prevederile art.8 din Legea cu privire la statutul judecătorului, funcția de judecător este incompatibilă cu orice altă funcție sau activitate remunerată, cu excepția activității didactice, științifice și de creație, prin urmare poate desfășura activitatea didactică și să beneficieze și de spor pentru titlul științific deținu la locul de muncă de bază.

Prin urmare, solicită obligarea angajatorului Universitatea de Stat din Moldova să încheie efectiv contractul individual de muncă în conformitate cu prevederile art.8 alin.(1), art.10 alin.(2) lit.f[1]), art.47 alin.(1), art.56 alin.(1)-(2) și art.58 din Codul muncii al Republicii Moldova, cu angajarea prin cumul extern pe 0,25 unitate, sau altă normă didactică, în calitate de lector pentru anul academic 2022 – 2023 în cadrul facultății de drept, Departamentul Drept Privat pentru perioada 01 septembrie 2022 – 30 august 2023, cu toate efectele produse în această situație juridică.

2. Prin cererea de completare a cerințelor din 17 noiembrie 2022 reclamanta *****, a solicitat obligarea angajatorului Universitatea de Stat din Moldova să încheie efectiv contract individual de muncă în conformitate cu prevederile art.8 alin.(1), art.10 alin.(2) lit.f[1]), art.47 alin.(1), art.56 alin.(1)-(2) și art.58 din Codul muncii al Republicii Moldova, cu emiterea ordinului de angajare prin cumul extern pe 0,25 unitate, sau altă normă didactică, în calitate de lector pentru anul academic 2022 – 2023 în cadrul facultății de drept, Departamentul Drept Privat pentru perioada 01 septembrie 2022 – 30 august 2023, cu toate efectele produse în această situație juridică (f.d.26).
3. Pe data de 15 decembrie 2022, avocatul Cimil Dorin în interesele reclamantei a înaintat cerere de completare a cerințelor solicitând pronunțarea hotărârii de judecată, care să țină loc de contractul individual de muncă prin care reclamanta *****, să fie angajată prin cumul extern pe 0,25 unitate, în cadrul Universității de Stat din Moldova, facultatea de drept, Departamentul Drept Privat, în calitate de lector pentru anul academic 2022 – 2023 cu includerea clauzelor speciale ale contractului de muncă cuprinse în contractul individual de muncă *****, valabil pentru perioada 01 septembrie 2016 – 28 iunie 2021, încheiat între Universitatea de Stat din Moldova și Robu Oxana, cu salariul stabilit conform normelor tarifare stabilite de Universitatea de Stat din Moldova.

Menționează că în raporturile juridice privind încheierea contractelor civile/muncă dintre profesionistul pe piața serviciilor de formarea profesională – Universitatea de Stat din Moldova și reclamantă în calitate de potențială angajată, care intenționa să obțină un salariu destinat trebuințelor proprii, figură juridică asimilată prin regim juridic cu partea slabă a contractului civil/muncă, sunt aplicabile normele aliniatului 2 și 3 ale art.997 din Codul civil în coroborare cu art.2, 3, 4, 16, 1000 din Codul civil și cele relative încheierii contractelor individuale de muncă ale Codului muncii.
Respectiv, în condițiile protejării părții slabe a contractului civil/muncii este relevantă cerința privind solicitarea pronunțării unei hotărâri de judecată, care să țină loc de contractul individual de muncă cu condițiile de bază stabilite în cerințe și anume, cumul extern pe 0,25 unitate, în cadrul facultății de drept, Departamentul Drept Privat, în calitate de lector pentru anul academic 2022 – 2023 pentru perioada 01 septembrie 2022 – 30 august 2023.
Punctează că relevanța juridică a acestei cerințe se explică prin faptul că partea slabă a potențialului contract civil/muncii, la caz reclamanta nu urmează a fi lăsată la îndemâna discreției pârâtului pentru a-și revendica drepturile la muncă, dar trebuie de aplicat direct prevederile legii civile, care au creat mecanisme de protecție juridică a părții slabe în raporturile civile printre care se enumeră consumatorii și alte persoane cu regim juridic similar.
În privința cerințelor, care urmează să cuprindă un contract individual de muncă și care trebuie să le conțină eventuala hotărâre care va ține loc de contract, a învederat clauzele speciale ale contractului individual de muncă cuprinse în contractul individual de muncă *****, valabil pentru perioada 01 septembrie 2016 – 28 iunie 2021, încheiat între Universitatea de Stat din Moldova, în calitate de angajator, și Robu Oxana, în calitate de salariat cu salariul stabilit conform normelor tarifare stabilite de către angajator (f.d.61-64).

Poziţia instanței de fond:

4. Prin hotărârea Judecătoriei Chişinău, sediul Centru din 20 ianuarie 2023, s-a admis parțial acțiunea. S-a obligat Universitatea de Stat din Moldova de a încheia un contract individual de muncă cu ***** în calitate de lector pentru anul academic 2022-2023 în cadrul Facultății de Drept, Departamentul Drept Privat, prin cumul extern pe 0,25 unitate sau altă normă didactică, pentru perioada 01 septembrie 2022 – 30 august 2023. În rest, pretențiile s-au respins ca neîntemeiate. S-a încasat de la Universitatea de Stat din Moldova, în beneficiul statului, taxa de stat în sumă de 100 lei.

Solicitarea apelantului:

5. Nefiind de acord cu hotărârea instanţei de fond, la data de 20 ianuarie 2023 prin intermediul poștei electronice, **reprezentantul apelantei Universitatea de Stat din Moldova, Vitalie Palega**, în baza procurii nr.01/2642 din 16 noiembrie 2022, a declarat apel împotriva hotărârii Judecătoriei Chişinău, sediul Centru din 20 ianuarie 2023, solicitând admiterea cererii de apel, casarea integrală a hotărârii instanței de fond, cu emiterea unei noi hotărâri prin care acțiunea să fie respinsă ca neîntemeiată. A indicat că, motivele de fapt şi de drept vor fi prezentate suplimentar după ce va lua cunoştinţă cu hotărârea motivată, rezervându-și dreptul la apel suplimentar (f.d.102-104).
6. La fel, nefiind de acord cu hotărârea instanţei de fond, la data de 25 ianuarie 2023, **apelanta *****, reprezentată de avocatul Dorin Cimil**, a declarat apel împotriva hotărârii Judecătoriei Chişinău, sediul Centru din 20 ianuarie 2023, solicitând admiterea cererii de apel, casarea hotărârii instanței de fond în partea pretențiilor respinse (f.d.105).
7. Concomitent, prin încheierea Judecătoriei Chişinău, sediul Centru din 10 martie 2023, s-a respins cererea înaintată de Universitatea de Stat din Moldova privind explicarea modului de executare a hotărârii judecătorești din 20 ianuarie 2023 (f.d.121-123).
8. Pe data de 10 martie 2023 prin intermediul poștei electronice, reprezentantul apelantei Universitatea de Stat din Moldova, Vitalie Palega, în baza procurii nr.01/2642 din 16 noiembrie 2022, a declarat recurs împotriva încheierii Judecătoriei Chişinău, sediul Centru din 10 martie 2023, solicitând admiterea cererii de recurs, casarea integrală a încheierii din 10 martie 2023, soluționând prin decizie problema respectivă (f.d.125-128).
9. La 29 mai 2023, conform fișei de repartizare, cauza a fost distribuită pentru examinare în ordine de apel judecătorului Ana Panov (f.d.144).
10. Pe data de 30 mai 2023, în adresa Curții de Apel Chișinău, a parvenit scrisoarea Judecătoriei Chişinău, sediul Centru, prin care expediază cererea de apel motivată depusă de apelanta *****, reprezentată de avocatul Dorin Cimil, la data de 25 mai 2023 (f.d.146-151).
11. Prin încheierea Curții de Apel Chișinău din 07 iunie 2023, nu s-a dat curs cererii de apel depusă de apelanta Universitatea de Stat din Moldova. S-a comunicat apelantei Universitatea de Stat din Moldova, că necesită să prezinte, în cancelaria Curţii de Apel Chişinău, cererea de apel motivată cu indicarea motivelor de fapt şi de drept pe care se întemeiază apelul şi probele invocate în susţinerea apelului, şi că i se acordă termen de 10 zile din momentul recepționării prezentei încheieri să lichideze neajunsurile menţionate. În caz contrar cererea de apel nu va fi considerată depusă şi va fi

restituită conform art.369 alin.(1) Cod de procedură civilă. S-au adus la cunoștință urmările art.369 alin.(1^1) Cod de procedură civilă, ce survin în urma neexecutării prezentei încheieri (f.d.152-154).

12. Pe data de 23 iunie 2023 prin intermediul poștei electronice, apelanta Universitatea de Stat din Moldova, a depus cererea de apel motivată, înlăturând în termen neajunsurile constatate de instanța de apel, dat fiind faptul că încheierea Curții de Apel Chișinău din 07 iunie 2023, a fost recepționată la data de 13 iunie 2023, fapt confirmat prin extrasul de pe poșta electronică (f.d.155).
13. Prin încheierea Curții de Apel Chișinău din 27 iunie 2023, s-a acceptat spre examinare cererea de apel declarată de apelanta *****, reprezentată de avocatul Dorin Cimil, şi cererea de apel declarată de către apelanta Universitatea de Stat din Moldova (f.d.161).

Argumentele părților:

14. În motivarea apelului declarat de **apelanta *****, reprezentată de avocatul Dorin Cimil,** a indicat că nu este de acord cu hotărârea instanței de fond, urmând a fi casată.

Menționează că respingerea cerinței privind pronunțarea hotărârii de judecată, care să țină loc de contractual individual de muncă prin care reclamanta ***** să fie angajată prin cumul extern pe 0,25 unitate, în cadrul Universității de Stat din Moldova facultatea de drept, Departamentul Drept Privat, în calitate de lector pentru anul academic 2022-2023 pentru perioada 01 septembrie 2022 – 30 august 2023 cu includerea clauzelor speciale ale contractului de muncă cuprinse în contractual individual de muncă ***** a fost apreciată de către instanţă ”înțelegerea eronată a textului şi spiritului prevederilor normelor de drept enunțate” cu referire la prevederile art.997, 1000 din Codul civil.

Notează că continuă să fie pe poziția enunțată în cererea de chemare în judecată, că intimata Universitatea de Stat din Moldova reprezintă un subiect de drept cu statut de profesionist care activează pe piața serviciilor de formare profesională inițială şi continuă, beneficiind de autonomie financiară, fapt confirmat prin art.3 (1) a Cartei USM „Misiunea Universității de Stat din Moldova constă în: formarea profesională inițială şi continuă a cadrelor de înaltă calificare pentru economia națională, capabile să activeze în condițiile în schimbare ale vieții şi economiei de piață”.

Punctează că în raporturile juridice privind încheierea contractelor de civile/muncă dintre profesionistul pe piața serviciilor de formare profesională Universitatea de Stat din Moldova şi reclamanta - *****, în calitate de potențială angajată, care nu are statut de consumator în relația dată, dar figurează în calitate „de altă persoană”

conform prevederilor alin.2 art.997 Cod civil, statut care se desprinde din textul legii „Faţă de consumatori şi alte persoane care obțin ori folosesc bunuri, lucrări sau servicii în scopuri necomerciale nu se poate refuza fără motive temeinice încheierea unui contract, dacă cealaltă parte are calitate de profesionist”.
Indică, că prin cererea avansată către intimată la data de 09 august 2022 nr.1019/22 privind angajarea prin cumul extern pe 0,25 unitate de funcție în cadrul facultății de drept USM, Departamentul Drept Privat intenționa să obțină salariu destinat trebuințelor proprii, fapt care o poziționează în raport juridic de persoană protejată prin efectul art.997 alin.(2), deoarece Codul muncii nu conține reglementări exacte privind statutul juridic unui astfel de subiect.
Subliniază că un argument suplimentar în demersul judiciar privind protejarea drepturilor şi intereselor apelantei în situația refuzului nejustificat de a încheia contract de muncă poate servi Hotărârea explicativă a Curţii Supreme de Justiție „Privind practica judiciară a examinării litigiilor care apar în cadrul încheierii, modificării şi încetării contractului individual de muncă,, nr.9 din 22 decembrie 2014, care în p.7 relevă „Dacă se va constata că refuzul angajatorului este neîntemeiat, instanţa va dispune obligarea angajatorului la încheierea contractului individual de muncă. Acesta urmează a fi încheiat din ziua adresării persoanei cu cerere de angajare. Refuzul neîntemeiat de angajare este unul din cazurile privării ilegale de posibilitatea de a munci, iar repararea prejudiciului cauzat de angajator se va efectua conform art.329, 330 Codul muncii.
Susține că acest remediu juridic privind obligarea la încheierea contractului de muncă pentru motiv de refuz neîntemeiat a fost valabil în formulă unică până la momentul intrării în vigoare a Legii privind modificarea Codului civil //Publicat : 01-03-2019 în Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 66-75 art. 132. Începând cu data de 01 martie 2019 persistă în Codul civil - remedii juridice directe şi eficiente, care sunt în acord cu certitudinea juridică şi pot rezolva spețа dedusă judecății în baza argumentelor expuse mai sus.
Punctează că sintagma legală de alte persoane din textul art.997 Cod civil reprezintă figură juridică asimilată prin regim juridic cu partea slabă a contractului civil/muncă, inclusiv consumatorul şi pentru asemenea situații, sunt aplicabile normele alin.2 şi 3 ale art.997 Cod civil în coroborare cu art.2, 3, 4, 16, 1000 ale Codului civil, precum şi normele relative încheierii contractelor individuale de muncă ale Codului muncii. Corespunzător, în condițiile protejării părții slabe a contractului civil/muncii este relevantă cerința apelantei privind solicitarea pronunțării unei hotărâri de judecată care să țină loc de contractul individual de muncă cu condițiile de bază stabilite în cerință. Codul muncii instituie obligația angajatorului de a încheia contractul individual de muncă în formă scrisă, în situația neîndeplinirii acestei obligații părțile convenției putând face dovada prevederilor contractuale prin orice mijloc de probă.

Subliniază că contractul individual de muncă se caracterizează printr-o serie de trăsături specifice, ceea ce facilitează a identifica munca prestată în baza contractului de muncă, de munca prestată în baza altor contracte. Astfel, potrivit doctrinei, contractul individual de muncă este un contract numit (reglementat ca figură juridică distinctă în legislație), sinalagmatic (obligaţiile părților sunt reciproce şi interdependente, în sensul că obligația fiecărei părţi reprezintă cauza juridică a obligației cocontractantului), cu titlu oneros (fiecare parte urmărește să își procure un avantaj în schimbul obligațiilor asumate), comutativ (la momentul încheierii sale, existența drepturilor şi obligațiilor părților este certă, iar întinderea acestora este determinată), solemn (forma scrisă este cerută de Codul muncii *ad validitatem*), *intuitu personae* (se încheie în considerarea pregătirii, aptitudinilor şi calităților salariatului, dar şi în considerarea specificului activității angajatorului) şi cu executare succesivă (prestațiile ambelor părţi se realizează în timp).
Evidențiază că pârâta-intimată Universitatea de Stat din Moldova, s-a limitat a invoca în apărarea sa argumente formale, fără a aduce nici o probă şi fără a explica motivele refuzului de angajare a reclamantei/apelante şi încheierii contractului individual de muncă.
Relevă că dovada că reclamanta/apelanta este considerată parte slabă a contractului civil/muncii, demonstrează şi faptul că pe parcursul anilor de studii 2019-2022 aceasta s-a confruntat cu problema refuzului de către angajator de a fi încheiat contract individual de muncă: în 2020 litigiul fiind soluţionat pe cale amiabilă după examinarea cererilor prealabile pe care le-a depus către angajator, ulterior fiind încheiat contract individual de muncă în trimestrul II, iar în 2021 a fost nevoită să sesizeze instanţa de judecată cu cerere de chemare în judecată, care prin hotărârea Judecătoriei Chişinău, sediul Centru din 08 decembrie 2022 a fost admisă şi angajatorul (Universitatea de Stat din Moldova) a fost obligat de a încheia contract individual de muncă, care pînă în prezent nu a fost executată (judecător V.Puică). Ulterior, la data de 09 august 2022 prin cerere prealabilă ***** a solicitat angajarea la Universitatea de Stat din Moldova, în conformitate cu prevederile articolelor 8 alin.(1), 10 alin.(2), lit.f[1], 47 alin.(1), 56 alin.(1), (2), 58 din Codul muncii, prin cumul extern pe 0,25 unitate, sau altă normă didactică, în cadrul facultății de drept, Departamentul Drept Privat, în calitate de lector pentru anul academic 2022-2023, în perioada 01 septembrie 2022 – 30 august 2023, cu încheierea contractului individual de muncă. Şi de această dată, cererea nu a fost soluționată, fiind nevoită din nou să se adreseze instanţei de judecată cu solicitarea de a fi pronunțată hotărâre de judecată, care să țină loc de contractul individual de muncă prin care reclamanta să fie angajată prin cumul extern pe 0,25 unitate, în cadrul Universității de Stat din Moldova facultatea de drept, Departamentul Drept Privat, în calitate de lector pentru anul academic 2022-2023 pentru perioada 01 septembrie 2022 – 30 august 2023, cu includerea clauzelor speciale ale

contractului de muncă cuprinse în contractual individual de muncă *****, valabil pentru perioada 01 septembrie 2016 – 28 iunie 2021, încheiat între Universitatea de Stat din Moldova şi *****, cu salariul stabilit conform normelor tarifare stabilite de Universitatea de Stat din Moldova.
Susține că întrucât scopul principal al contractului individual de muncă este protejarea angajatului față de abuzurile angajatorului, iar angajatorul la începutul anului de studiu încalcă dreptul la încheierea contractului individual de muncă, prin refuzul neîntemeiat de angajare fără nici un motiv, s-a şi concluzionat că este obiectiv şi rezonabil de a solicita pronunțarea unei hotărâri de judecată care să țină loc de contractul individual de muncă cu condițiile de bază stabilite în cerință.
Punctează că Constituția Republicii Moldova prin art.16 alin.(2), garantează dreptul la egalitate, stipulând că toți cetățenii Republicii Moldova sunt egali în fața legii şi a autorităților publice, fără deosebire de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie, sex, opinie, apartenență politică, avere sau de origine socială.
Potrivit art.43 alin.(1) din Constituția Republicii Moldova, orice persoană are dreptul la muncă, la libera alegere a muncii, la condiții echitabile şi satisfăcătoare de muncă, precum şi la protecția împotriva șomajului.
Susține că relevanța juridică a cerinței expuse pentru judecare se explică prin faptul că partea slabă a potențialului contract civil/muncii, adică apelanta nu urmează să fie lăsată la îndemâna discreției intimatei pentru a-şi revendica drepturile la muncă, dar trebuie să fie aplicate în speță direct prevederile legislației civile, care au creat mecanisme de protecție juridică a părții slabe în raporturile civile printre care se enumeră consumatorii şi alte persoane cu regim juridic similar (alin.2 art.997 Cod civil).
Solicită admiterea cererii de apel, casarea parțială a hotărârii Judecătoriei Chişinău, sediul Centru din 20 ianuarie 2023 în partea pretențiilor din acţiunea respinsă şi admiterea cerinței privind pronunțarea hotărârii de judecată, care să țină loc de contractul individual de muncă prin care ***** să fie angajată prin cumul extern pe 0,25 unitate, în cadrul Universității de Stat din Moldova facultatea de drept, Departamentul Drept Privat, în calitate de lector pentru anul academic 2022-2023 pentru perioada 01 septembrie 2022 – 30 august 2023 cu includerea clauzelor speciale ale contractului de muncă cuprinse în contractul individual de muncă *****, valabil pentru perioada 01 septembrie 2016 – 28 iunie 2021, încheiat între Universitatea de Stat din Moldova şi *****, cu salariul stabilit conform normelor tarifare stabilite de Universitatea de Stat din Moldova.

15. În motivarea apelului declarat de **apelanta Universitatea de Stat din Moldova** a indicat că nu este de acord cu hotărârea instanței de fond, o consideră ca fiind nelegală şi netemeinică în întregul ei.

Punctează că prima instanţa fără temei a dispus practic că intimata trebuie angajată pe oricare normă didactică, fără a statua exact norma, ceea ce reprezintă o ingerință

directă în raporturile părților. Prima instanţă s-a substituit părților şi a hotărât că, apelantul nu mai discută (negociază) ci, stabilește o oricare normă didactică începând cu 1 septembrie 2022, care a şi expirat. Elementul de bază al contractului de muncă, felul muncii, nu este determinat, este negat de prima instanţă, deoarece oricare normă poate începe cu 0,00000000001 şi termină cu 100%, ceea ce intimata nici nu poate realiza. Deoarece este angajată la Curtea de Apel Chişinău şi va trebui să renunțe la funcția de judecător pentru a se conforma pretinsei hotărâri a primei instanţe. Ba mai mult, legislația nu prevede angajarea cu dată inversă.
Relevă că reclamanta-intimată, după încetarea raporturilor de muncă nu a participat la concursurile organizate de către Universitatea de Stat din Moldova, pentru a fi angajată în condițiile Codului muncii.
Subliniază că Regulamentul-cadru de organizare, de desfășurare a concursului şi de ocupare a funcțiilor didactice şi ştiinţifico-didactice în învățământul superior, aprobat prin Ordinul Ministerului educației şi cercetării nr.126 din 10 februarie 2021 (înregistrat la Ministerul Justiţiei sun nr.1633 din 16 martie 2021), la pct.31 statuează că Angajarea prin cumul la funcții didactice și știintifico-didactice în cadrul instituțiilor de învățământ superior se face pe o durată determinată, în funcție de necesitățile procesului educațional şi de cercetare, în limitele salariale admise de legislație, în baza demersului șefului catedrei/departamentului și cu avizul favorabil al decanului facultății. Nu a prezentat intimata așa ceva pentru așI motiva cerințele (la care a renunțat potrivit pct. 17-20 din prezenta cerere de apel).
Afirmă că Universitatea de Stat din Moldova nu poate fi obligată să o angajeze pe intimată, deoarece, dumneaei nu şi-a îndeplinit formele legale şi nu s-a prezentat la departament şi facultate pentru ca să discute cu șeful departamentului condițiile de angajare, cu aceea de a fi clarificate elementele ce țin de posibilitatea de a fi inclusă în lista definitivă cu propuneri, care apoi să fie înaintată decanului spre aviz. Numai considerentele personale, cu totul străine de Universitatea de Stat din Moldova, au determinat-o să nu se prezinte la departamentul respectiv al facultății Universității de Stat din Moldova pentru care se optează, pentru statuarea elementelor ce țin de o eventuală angajare, cum sunt: disciplina/obiectul de predare cercetare, norma academică, grupele, orarul, alte elemente ce țin de felul, locul şi remunerarea muncii.
Punctează că instanţa de fond nu a ținut cont de procedura de angajare la Universitatea de Stat din Moldova, care a fost explicată de ambele părţi şi care constă din următoarele etape: a) inițial, la nivel de USM se stabilește numărul de studenți, câți sunt per total, cifră ce poate fi aflată la data de 20 august a fiecărui an, după încheierea procesului de admitere şi a examenelor susținute ca restanță; b) în baza numărului total de studenți, se determină normele didactice pentru toate posturile de cadru didactic existente. Determinarea o face Departamentul de specialitate, care înaintează normele în Secția Studii şi Departamentul planificare şi

finanțe; c) în Secția Studii are loc repartizarea normelor didactice pe funcții; d) Cadrele didactice depun la Departamentul de specialitate cerere de angajare, pentru anul de studii cu norma didactică şi disciplina, tema de cercetare științifică, convenite în comun cu șeful de departament; e) sunt angajați cei ce au câștigat concursul; f) după aceea, dacă sunt locuri libere după angajarea prin concurs, în urma discuțiilor la Departamentul de specialitate cu cadrele didactice din interior, apoi, cu cei din exterior, se stabilesc normele şi disciplinele pentru eventuala angajare prin cumul (intern sau extern); g) cei acceptații de Departamentul de specialitate (cumul intern şi/sau extern) sunt înaintați Decanatului Facultății, care, aprobă lista şi o înaintează Secției studii pentru verificare şi Rectoratului pentru confirmare, după care Departamentul resurse umane petrece angajarea propriu-zisă.

Afirmă că intimata nu s-a conformat acestei proceduri, iar prima instanţă a adoptat o hotărâre netemeinică şi nelegală fapt ce impune casarea integrală a hotărârii primei instanţe cu adoptarea unei noi decizii privind respingerea acţiunii depusă de *****, ca fiind neîntemeiată.

Relevă că intimata a renunțat la acțiune, și a formulat o nouă cerere prin care prima instanţă să emită o hotărâre care să țină de contract individual de muncă. La atât s-a rezumat intimata, care nu şi-a susținut acţiunea cum a fost formulată la depunerea ei în justiție. Intimata nu şi-a susținut cererile inițiale, dar a insistat că vrea să fie considerată consumator, iar prima instanţă a dat altceva decât a cerut intimata renunțătoare la cererea inițială, nesusținută în şedinţă, practic renunțată, iar în şedinţă s-a cerut ca Universitatea de Stat din Moldova să fie declarat profesionist monopolist şi intimata consumator. Şi drept urmare să fie pronunțată o hotărâre judiciară care să țină de contract individual de muncă.

Subliniază că prima instanţă a încălcat principiul autonomiei universitare. Care înseamnă autonomie a universitarilor faţă de stat, dar şi autonomie în cadrul instituțional intern. Rectorul nu poate dicta facultății, care nu poate impune departamentului, cum şi decanul nu poate dicta profesorului, ce să citească şi cum. Sunt limite instituite de Senat. Cadrele didactice acționează în baza legii, dar au raporturi specifice, inclusiv la angajare.

Evidențiază că legislația stabilește că angajarea are loc în baza demersului șefului catedrei/departamentului și cu avizul favorabil al decanului facultății.

Solicită admiterea cererii de apel, casarea integrală a hotărârii instanței de fond, cu emiterea unei noi hotărâri prin care să fie respinsă ca neîntemeiată acțiunea depusă de ***** împotriva Universității de Stat din Moldova.

16. În şedinţa judiciară, apelanta-reclamantă ***** și reprezentantul său avocat Dorin Cimil, fiind legal citați, nu s-au prezentat, solicitând examinarea cauzei în lipsa lor. Concomitent, Colegiul reține că la data de 03 iulie 2023, apelanta-reclamantă *****, a depus referință la cererea de apel depusă de Universitatea

de Stat din Moldova, solicitând respingerea cererii de apel depusă de apelanta Universitatea de Stat din Moldova.

Reprezentantul apelantei-pârâte Universitatea de Stat din Moldova, Vitalie Palega, în ședința instanței de apel, a solicitat admiterea cererii de apel cu motivele de fapt și de drept invocate în instrumentul de atac. Referitor la cererea de apel depusă de *****, a solicitat respingerea cererii de apel, reiterând integral argumentele expuse în referință.

Aprecierea instanței de apel:

17. Audiind participanții prezenți la proces, analizând şi studiind materialele pricinii, Colegiul consideră necesar de a respinge apelul declarat de către apelanta Universitatea de Stat din Moldova, cu admiterea apelului declarat de apelanta *****, a casa hotărârea Judecătoriei Chişinău, sediul Centru din 20 ianuarie 2023, cu emiterea unei noi hotărâri, din următoarele considerente.
18. În conformitate cu art.362 alin.(1) Cod de procedură civilă, termenul de declarare a apelului este de 30 de zile de la data pronunțării dispozitivului hotărârii, dacă legea nu prevede altfel, apelanții respectând acest termen.
19. În conformitate cu art.385 lit.a) și c) Cod de procedură civilă, instanţa de apel, după ce judecă apelul, este în drept să respingă apelul şi să mențină hotărârea primei instanţe, precum și să admită apelul şi să caseze integral sau parţial hotărârea primei instanţe, emițând o nouă hotărâre.
20. În temeiul art.386 alin.(1) lit.c) Cod de procedură civilă, hotărârea primei instanţe se casează sau se modifică de instanţa de apel, dacă concluziile expuse în hotărâre sunt în contradicție cu circumstanțele pricinii.
21. Articolul 130 alin.(1) Cod de procedură civilă, statuează că instanţa judecătorească apreciază probele după intima ei convingere, bazată pe cercetarea multe aspectual, completă, nepărtinitoare şi nemijlocită a tuturor probelor din dosar în ansamblul şi interconexiunea lor, călăuzindu-se de lege.
22. În temeiul art.240 alin.(1) Cod de procedură civilă, la deliberarea hotărârii, instanţa judecătorească apreciază probele, determină circumstanţele care au importanţă pentru soluţionarea pricinilor, care au fost sau nu stabilite, caracterul raportului juridic dintre părţi, legea aplicabilă soluţionării pricinii şi admisibilitatea acţiunii.
23. În conformitate cu prevederile art.373 alin.(1), (2), (5) Cod de procedură civilă, instanţa de apel verifică, în limitele cererii de apel, ale referinţelor şi obiecţiilor înaintate, legalitatea şi temeinicia hotărârii atacate în ceea ce priveşte constatarea circumstanţelor de fapt şi aplicarea legii în primă

instanţă.

24. În limitele apelului, instanţa de apel verifică circumstanţele şi raporturile juridice stabilite în hotărârea primei instanţe, precum şi cele care nu au fost stabilite, dar care au importanţă pentru soluţionarea pricinii, apreciază probele din dosar şi cele prezentate suplimentar în instanţă de apel de către participanţii la proces. Instanţa de apel nu este legată de motivele apelului privind legalitatea hotărârii primei instanţe, ci este obligată să verifice legalitatea hotărârii în întregul ei. Concomitent, instanţa de apel este obligată să se pronunţe asupra tuturor motivelor invocate în apel.
25. Astfel, prevederile legale enunţate în mod expres obligă instanţa de apel să verifice circumstanţele şi raporturile juridice stabilite în hotărârea primei instanţe, precum şi cele care nu au fost stabilite şi este obligată să verifice legalitatea hotărârii în întregul ei şi să se pronunţe asupra tuturor motivelor invocate în apel
26. Potrivit recomandărilor avizului nr.11 din 2008 al Consiliului Consultativ al Judecătorilor Europeni (CCJE) în atenţia Comitetului de Miniştri al Consiliului Europei privind calitatea hotărârilor judecătoreşti, o motivaţie şi o analiză clară sunt cerinţele fundamentale ale hotărârilor judecătoreşti şi un aspect important al dreptului la un proces echitabil. Pentru a răspunde cerinţelor procesului echitabil, motivarea ar trebui să evidenţieze, că judecătorul a examinat cu adevărat chestiunile esenţiale ce iau fost prezentate.
27. Instanţa de apel menţionează că, art.6 din Convenţia Europeană a Drepturilor Omului garantează dreptul justiţiabilului la o hotărâre motivată sub aspectul instituirii obligației instanţelor de judecată de a-şi argumenta hotărârile adoptate din perspectiva unei analize ample a circumstanţelor pricinii. Îndatorirea de a motiva coerent şi unitar hotărârea sub aspectul tuturor cererilor, fără a exista contradicţii între motivare şi dispozitiv, constituie o garanţie pentru justiţiabili, în faţa eventualului arbitrariu judecătoresc, fiind singurul mijloc prin care se dă posibilitatea de a putea exercita un eficient control judiciar.
28. În opinia Colegiului, prima instanță, nu a ținut cont de aceste deziderate, nu a dat eficiență deplină tuturor circumstanțelor cauzei și înscrisurilor prezentate, fapt ce a condus la adoptarea hotărârii, care nu este bazată pe fundament temeinic și materialul probator administrat.
29. Din suportul probatoriu prezent la materialele cauzei rezultă că la 09 august 2022, ***** s-a adresat Universității de Stat din Moldova, cu cererea nr.1019/22, prin care a solicitat angajarea prin cumul extern pe 0,25 unitate, în cadrul facultății de drept, Departamentul Drept Privat, în calitate de lector pentru anul academic 2022 – 2023, în perioada 01 septembrie 2022 – 30 august 2023, indicând că are dreptul preferențial în raport cu alți salariați la

angajare, dat fiind faptul că din anul 1997 a activat la Universitatea de Stat din Moldova, Departamentul Drept Privat, absolvind facultatea de drept în anul 1996, dispune de studiile doctorale în anii 2006 – 2009, Catedra de Drept civil, Universitatea de Stat din Moldova, a susținut public teza de doctorat cu tema „Unele aspecte ale succesiunii legale în Republica Moldova la etapa actuală”, fiindu-i eliberată diploma de doctor în drept nr.DR 1058 din 15 octombrie 2009, în baza recomandării Senatului USM din 27 iunie 2017 i s-a acordat titlu științific de conferențiar universitar prin decizia Consiliului de conducere al ANACEC nr.4 din 11 mai 2018, iar în cei 23 de ani de activitate științifico-didactică a predat cursuri teoretice și practice: Drept Civil, Partea generală; Drept Civil, Drepturile reale; Drept Civil, Teoria generală a obligațiilor; Drept Civil, Partea specială; Procedura notarială, Drept succesoral, totodată este coautor a mai multor manuale pentru învățământul universitar, aprobate de consiliul științific/senatul instituției (f.d.6-7).

30. Potrivit răspunsului Universității de Stat din Moldova cu nr.01/2388 din data de 19 octombrie 2022, adresat Oxanei Robu, i s-a comunicat că potrivit ordinului Universității de Stat din Moldova nr.41-p din 24 iunie 2021 în legătură cu expirarea contractului individual de muncă pe durată determinată, în conformitate cu art.82 lit.f) din Codul muncii, au încetat raporturile de muncă, fiind achitate compensațiile pentru perioada respectivă. Prin urmare, prin aplicarea dispozițiilor Codului muncii și ale contractului individual de muncă cu durată determinată, Universitatea de Stat din Moldova nu a discriminat salariatul, care a fost supus aceluiași tratament ca și alți salariați, cu care au încetat raporturile de muncă instituite pe perioada determinată, prin cumul exterior. Concomitent, a fost informată că în prezent Universitatea de Stat din Moldova nu dispune de locuri de muncă pentru angajarea prin cumul extern pentru 0,25 unitate, conform cererii depuse (f.d.8-9).
31. Invocând dezacordul cu privire la refuzul de angajare, la data de 28 octombrie 2022, ***** a înaintat cerere de chemare în judecată împotriva Universității de Stat din Moldova, *ulterior concretizată*, privind obligarea încheierii contractului individual de muncă, și anume să fie angajată prin cumul extern pe 0,25 unitate, în cadrul Universității de Stat din Moldova, facultatea de drept, Departamentul Drept Privat, în calitate de lector pentru anul academic 2022 – 2023 cu includerea clauzelor speciale ale contractului de muncă cuprinse în contractul individual de muncă *****, valabil pentru perioada 01 septembrie 2016 – 28 iunie 2021, încheiat între Universitatea de Stat din Moldova și Robu Oxana, cu salariul stabilit conform normelor tarifare stabilite de Universitatea de Stat din Moldova.
32. Iar prin hotărârea Judecătoriei Chișinău, sediul Centru din 20 ianuarie 2023, s-a admis parțial acțiunea. S-a obligat Universitatea de Stat din Moldova de a

încheia un contract individual de muncă cu ***** în calitate de lector pentru anul academic 2022-2023 în cadrul Facultății de Drept, Departamentul Drept Privat, prin cumul extern pe 0,25 unitate sau altă normă didactică, pentru perioada 01 septembrie 2022 – 30 august 2023. În rest, pretențiile s-au respins ca neîntemeiate. S-a încasat de la Universitatea de Stat din Moldova, în beneficiul statului, taxa de stat în sumă de 100 lei.

33. Nefiind de acord cu hotărârea instanţei de fond, apelanta *****, reprezentată de avocatul Dorin Cimil, a declarat apel împotriva hotărârii Judecătoriei Chişinău, sediul Centru din 20 ianuarie 2023, solicitând admiterea cererii de apel, casarea hotărârii instanței de fond în partea pretențiilor respinse.
34. La fel, nefiind de acord cu hotărârea instanţei de fond, reprezentantul apelantei Universitatea de Stat din Moldova, Vitalie Palega, a declarat apel împotriva hotărârii Judecătoriei Chişinău, sediul Centru din 20 ianuarie 2023, solicitând admiterea cererii de apel, casarea integrală a hotărârii instanței de fond, cu emiterea unei noi hotărâri prin care acțiunea să fie respinsă ca neîntemeiată.
35. Verificând legalitatea şi temeinicia hotărârii instanței ierarhic inferioare în raport cu criticele formulate în cererile de apel şi materialul probator, Colegiul civil, comercial şi de contencios administrativ al Curţii de Apel Chișinău conchide că soluția instanţei de fond privind admiterea doar parțial a acțiunii, este una incorectă, rezultată din aprecierea incorectă a materialului probator şi interpretarea eronată a normelor de drept material.
36. Cadrul legal speței sunt prevederile art.16 alin.(1) din Constituția Republicii Moldova, respectarea şi ocrotirea persoanei constituie o îndatorire primordială a statului. Iar potrivit alin.(2) al aceluiași articol, toţi cetățenii Republicii Moldova sânt egali în faţa legii şi a autorităţilor publice, fără deosebire de rasă, naţionalitate, origine etnică, limbă, religie, sex, opinie, apartenenţă politică, avere sau de origine socială.
37. Conform prevederilor art.43 alin.(1) din Constituția Republicii Moldova, orice persoană are dreptul la muncă, la libera alegere a muncii, la condiţii echitabile şi satisfăcătoare de muncă, precum şi la protecţia împotriva şomajului.
38. Conform prevederilor art.1 din Codul muncii, se definesc următoarele noțiuni: angajator – persoană juridică (unitate) sau persoană fizică care angajează salariaţi în bază de contract individual de muncă încheiat conform prevederilor prezentului cod; salariat – persoană fizică (bărbat sau femeie) care prestează o muncă conform unei anumite specialităţi, calificări sau într-o anumită funcţie, în schimbul unui salariu, în baza contractului individual de muncă.

39. Conform prevederilor art.4 din Codul muncii, raporturile de muncă şi alte raporturi legate nemijlocit de acestea sânt reglementate de Constituţia Republicii Moldova, de prezentul cod, de alte legi, de alte acte normative ce conţin norme ale dreptului muncii, şi anume de: a) hotărârile Parlamentului; b) decretele Preşedintelui Republicii Moldova; c) hotărârile şi dispoziţiile Guvernului; d) actele referitoare la muncă emise de Ministerul Muncii şi Protecţiei Sociale, de alte autorităţi centrale de specialitate, în limita împuternicirilor delegate de Guvern; e) actele autorităţilor publice locale; f) actele normative la nivel de unitate; g) contractele colective de muncă şi convenţiile colective; precum şi h) de tratatele, acordurile, convenţiile şi alte acte internaţionale la care Republica Moldova este parte.
40. Conform prevederilor art.6 alin.(1) din Codul muncii, libertatea muncii este garantată prin Constituţia Republicii Moldova. Iar potrivit alin.(2), orice persoană este liberă în alegerea locului de muncă, a profesiei, meseriei sau activităţii sale.
41. Conform prevederilor art.8 alin.(1) din Codul muncii, în cadrul raporturilor de muncă acţionează principiul egalităţii în drepturi a tuturor salariaţilor. Orice discriminare, directă sau indirectă, a salariatului pe criterii de sex, vîrstă, rasă, culoare a pielii, etnie, religie, opţiune politică, origine socială, domiciliu, dizabilitate, infectare cu HIV/SIDA, apartenenţă sau activitate sindicală, precum şi pe alte criterii nelegate de calităţile sale profesionale, este interzisă.
42. Conform prevederilor art.9 alin.(1) lit.a) din Codul muncii, salariatul are dreptul la încheierea, modificarea, suspendarea şi desfacerea contractului individual de muncă, în modul stabilit de prezentul cod.
43. Conform prevederilor art.10 alin.(2) lit.f[1]) din Codul muncii, angajatorul este obligat să asigure egalitatea de şanse şi de tratament tuturor persoanelor la angajare potrivit profesiei, la orientare şi formare profesională, la promovare în serviciu, fără nici un fel de discriminare.
44. Conform prevederilor art.45 din Codul muncii, contractul individual de muncă este înţelegerea dintre salariat şi angajator, prin care salariatul se obligă să presteze o muncă într-o anumită specialitate, calificare sau funcţie, să respecte regulamentul intern al unităţii, dacă este elaborat şi aprobat de angajator, iar angajatorul se obligă să-i asigure condiţiile de muncă prevăzute de prezentul cod, de alte acte normative ce conţin norme ale dreptului muncii, de contractul colectiv de muncă, precum şi să achite la timp şi integral salariul.
45. Conform prevederilor art.47 alin.(1) din Codul muncii, refuzul neîntemeiat de angajare este interzis. Alin.(2) prevede că se interzice orice limitare, directă sau indirectă, în drepturi ori stabilirea unor avantaje, directe sau indirecte, la încheierea contractului individual de muncă în dependenţă de sex, rasă, etnie,

religie, domiciliu, opţiune politică sau origine socială. Iar potrivit alin.(3) al aceluiași articol, refuzul angajatorului de a angaja se întocmeşte în formă scrisă, cu indicarea datelor prevăzute la art.49 alin.(1) lit.b), şi poate fi contestat în instanţa de judecată.

46. Conform prevederilor art.56 alin.(1) din Codul muncii, contractul individual de muncă se încheie în baza negocierilor dintre salariat şi angajator. Încheierea contractului individual de muncă poate fi precedată de circumstanțe specifice (susţinerea unui concurs, alegerea în funcţie etc.). Iar potrivit alin.(2) al aceluiași articol, salariatul are dreptul să încheie contracte individuale de muncă, concomitent, şi cu alţi angajatori (munca prin cumul), dacă acest lucru nu este interzis de legislaţia în vigoare.
47. Conform prevederilor art.57 alin.(1) din Codul muncii, la încheierea contractului individual de muncă, persoana care se angajează prezintă angajatorului următoarele documente: a) buletinul de identitate sau un alt act de identitate; d) diploma de studii, certificatul de calificare ce confirmă pregătirea specială – pentru profesiile care cer cunoştinţe sau calităţi speciale; e) certificatul medical, în cazurile prevăzute de legislaţia în vigoare; f) declaraţia pe propria răspundere cu privire la faptul că, pe durata activităţii la locurile de muncă precedente, nu a încălcat prevederile art.7 alin.(2) din Legea nr.325 din 23 decembrie 2013 privind evaluarea integrităţii instituţionale, cu excepţia cazurilor cînd persoana se încadrează în cîmpul muncii pentru prima dată. Iar potrivit alin.(2), se interzice angajatorilor să ceară de la persoanele care se angajează alte documente decît cele prevăzute la alin.(1), precum şi de alte acte legislative.
48. Concomitent, Colegiul reține că potrivit art.2 alin.(2) al Pactului Internaţional cu privire la drepturile economice, sociale, şi culturale, se menţionează că statele părţi la prezentul Pact se angajează să garanteze că drepturile enunţate în el vor fi exercitate fără nici o discriminare întemeiată pe rasă, culoare, sex, limbă, religie, opinie politică sau orice altă opinie, origine națională sau socială, avere, naștere sau orice altă împrejurare.
49. Iar potrivit art.6 al Pactului Internaţional cu privire la drepturile economice, sociale, şi culturale, prevede că statele părţi la prezentul Pact recunosc dreptul la muncă ce cuprinde dreptul pe care îl are orice persoană de a obține posibilitatea să-şi câștige existența printr-o muncă liber aleasă sau acceptată şi vor lua măsuri potrivite pentru garantarea acestui drept.
50. Raportând la caz prevederile legale sus menționate, Colegiul constată că instanța de fond eronat a admis doar parțial acţiunea depusă de *****, or, cererea de chemare în judecată urmează a fi admisă integral, din următoarele considerente.

51. Colegiul reține că la 09 august 2022, ***** s-a adresat Universității de Stat din Moldova, cu cererea nr.1019/22, prin care a solicitat angajarea prin cumul extern pe 0,25 unitate, în cadrul facultății de drept, Departamentul Drept Privat, în calitate de lector pentru anul academic 2022 – 2023, în perioada 01 septembrie 2022 – 30 august 2023, indicând că are dreptul preferențial în raport cu alți salariați la angajare, dat fiind faptul că din anul 1997 a activat la Universitatea de Stat din Moldova, Departamentul Drept Privat, absolvind facultatea de drept în anul 1996, dispune de studiile doctorale în anii 2006 – 2009, Catedra de Drept civil, Universitatea de Stat din Moldova, a susținut public teza de doctorat cu tema „Unele aspecte ale succesiunii legale în Republica Moldova la etapa actuală”, fiindu-i eliberată diploma de doctor în drept nr.DR 1058 din 15 octombrie 2009, în baza recomandării Senatului USM din 27 iunie 2017 i s-a acordat titlu științific de conferențiar universitar prin decizia Consiliului de conducere al ANACEC nr.4 din 11 mai 2018, iar în cei 23 de ani de activitate științifico-didactică a predat cursuri teoretice și practice: Drept Civil, Partea generală; Drept Civil, Drepturile reale; Drept Civil, Teoria generală a obligațiilor; Drept Civil, Partea specială; Procedura notarială, Drept succesoral, totodată este coautor a mai multor manuale pentru învățământul universitar, aprobate de consiliul științific/senatul instituției (f.d.6-7).
52. Iar potrivit răspunsului Universității de Stat din Moldova cu nr.01/2388 din data de 19 octombrie 2022, adresat Oxanei Robu, i s-a comunicat că potrivit ordinului Universității de Stat din Moldova nr.41-p din 24 iunie 2021 în legătură cu expirarea contractului individual de muncă pe durată determinată, în conformitate cu art.82 lit.f) din Codul muncii, au încetat raporturile de muncă, fiind achitate compensațiile pentru perioada respectivă. Prin urmare, prin aplicarea dispozițiilor Codului muncii și ale contractului individual de muncă cu durată determinată, Universitatea de Stat din Moldova nu a discriminat salariatul, care a fost supus aceluiași tratament ca și alți salariați, cu care au încetat raporturile de muncă instituite pe perioada determinată, prin cumul exterior. Concomitent, a fost informată că în prezent Universitatea de Stat din Moldova nu dispune de locuri de muncă pentru angajarea prin cumul extern pentru 0,25 unitate, conform cererii depuse (f.d.8-9).
53. Ajungând la concluzia privind admiterea integrală a cererii de chemare în judecată, Colegiul ia în considerare pregătirea, aptitudinile, şi calităţile apelantei-reclamante *****.
54. Colegiul constată că refuzul angajatorului Universitatea de Stat din Moldova, privind angajarea apelantei-reclamante *****, în serviciu pe motivul expirării contratului individual de muncă pe durată determinată şi pentru faptul că în prezent Universitatea de Stat din Moldova nu dispune de locuri de muncă,

este unul neîntemeiat, or, la soluţionarea cererii de angajare, angajatorul nu a identificat salariații care au dreptul preferențial la încheierea contractului de muncă prin prisma calificativă şi care au o mai mare vechime în muncă în unitatea respectivă, de lipsa abaterilor disciplinare sau situația personală.

55. La fel, în ceea ce priveşte alegația Universității de Stat din Moldova, precum că potrivit Ordinului USM nr.41-p din 24 iunie 2021 au încetat raporturile de muncă cu salariata *****, nu poate fi reținută, or încheierea contractului individual de muncă ***** pentru perioada 01 septembrie 2016 – 28 iunie 2021, a avut loc în alte condiţii decît cele stipulate în Codul Muncii, manifestată prin puterea angajatorului de a da ordine şi directive salariatului, iar clauza referitoare la durata determinată a contractului de muncă nu constituie obiectul acestei cereri de chemare în judecată.
56. Concomitent, Colegiul remarcă, că prin decretul Preşedintelui Republicii Moldova din 13 mai 2004 nr.1810-II, reclamanta-apelantă *****, exercită funcția de demnitate publică de judecător, iar reieșind din prevederile art.8 din Legea Republicii Moldova nr.544/1995 cu privire la statutul judecătorului, art.29 alin.(4) a Legii nr.355/2005 cu privire la sistemul de salarizare în sectorul bugetar, funcția de judecător este incompatibilă cu orice altă funcţie sau activitate remunerată, cu excepţia activităţii didactice, științifice şi de creație; specialiștilor şi conducătorilor din alte domenii de activitate, inclusiv persoanelor care dețin funcții de demnitate publică, precum şi personalului din cabinetul persoanelor cu funcții de demnitate publică, cu grad științific de doctor habilitat sau doctor în științe în specialitatea ce corespunde obligațiilor funcției şi care desfășoară muncă ştiinţifico-metodică în specialitate, sporul pentru grad științific se stabilește în mărime de 50% din mărimile sporurilor stabilite persoanelor cu grade științifice din corpul profesoral şi cercetătorilor științifici.
57. Distinct din cele constatate, raportând prevederile legale sus menționate, judecătorii pot desfășura activitate ştiinţifico-didactică şi să beneficieze şi de spor pentru titlul științific deținut la locul de muncă de bază.
58. Respectiv, Colegiul constată că angajatorul Universitatea de Stat din Moldova, contrar prevederilor menţionate, neîntemeiat a refuzat încheierea contractului individual de muncă cu reclamanta-apelantă *****.
59. În aceeași ordine de idei, Colegiul reține că potrivit Hotărârii explicative a Curţii Supreme de Justiție ”privind practica judiciară a examinării litigiilor care apar în cadrul încheierii, modificării şi încetării contractului individual de muncă” nr. 9 din 22 decembrie 2014, în p.7 relevă că dacă se va constata că refuzul angajatorului este neîntemeiat, instanţa va dispune obligarea angajatorului la încheierea contractului individual de muncă. Acesta urmează a fi încheiat din ziua adresării persoanei cu cerere de angajare. Refuzul

neîntemeiat de angajare este unul din cazurile privării ilegale de posibilitatea de a munci, iar repararea prejudiciului cauzat de angajator se va efectua conform art.329, 330 Codul muncii.

60. Acest remediu juridic privind obligarea la încheierea contractului de muncă pentru motiv de refuz neîntemeiat a fost valabil în formulă unică până la momentul intrării în vigoare a Legii privind modificarea Codului civil începând cu data de 01 martie 2019 persistă în Codul civil - remedii juridice directe şi eficiente, care sunt în acord cu certitudinea juridică şi pot rezolva spețа dedusă judecății în baza argumentelor expuse mai sus.
61. Colegiul remarcă, că sintagma legală de alte persoane din textul art.997 Cod civil, reprezintă figură juridică asimilată prin regim juridic cu partea slabă a contractului civil/muncă, inclusiv consumatorul şi pentru asemenea situații, sunt aplicabile normele art.997 alin.(2) şi (3) ale Codului civil, în coroborare cu articolele 2, 3, 4, 16, 1000 ale Codului civil, precum şi normele relative încheierii contractelor individuale de muncă ale Codului muncii.
62. Respectiv, în condiţiile protejării părții slabe a contractului civil/muncii este relevantă cerința apelantei ***** privind solicitarea pronunțării unei hotărâri de judecată care să țină loc de contractul individual de muncă cu condiţiile de bază stabilite în cerință, or, Codul muncii instituie obligația angajatorului de a încheia contractul individual de muncă în formă scrisă, în situația neîndeplinirii acestei obligații părțile convenției putând face dovada prevederilor contractuale prin orice mijloc de probă.
63. Colegiul punctează că contractul individual de muncă se caracterizează printr-o serie de trăsături specifice, ceea ce facilitează a identifica munca prestată în baza contractului de muncă, de munca prestată în baza altor contracte.
64. Potrivit doctrinei, contractul individual de muncă este un contract numit (reglementat ca figură juridică distinctă în legislație), sinalagmatic (obligaţiile părților sunt reciproce şi interdependente, în sensul că obligația fiecărei părţi reprezintă cauza juridică a obligației cocontractantului), cu titlu oneros (fiecare parte urmărește să îşi procure un avantaj în schimbul obligațiilor asumate), comutativ (la momentul încheierii sale, existența drepturilor şi obligațiilor părților este certă, iar întinderea acestora este determinată), solemn (forma scrisă este cerută de Codul muncii ad validitatem), intuitu personae (se încheie în considerarea pregătirii, aptitudinilor şi calităților salariatului, dar şi în considerarea specificului activităţii angajatorului) şi cu executare succesivă (prestațiile ambelor părţi se realizează în timp).
65. Colegiul atestă că Universitatea de Stat din Moldova, invocând refuzul în angajarea reclamantei-apelante *****, s-a limitat a invoca în apărarea sa argumente formale, fără a aduce nici o probă şi fără a explica motivele

refuzului de angajare a reclamantei-apelante şi încheierii contractului individual de muncă.

66. Concomitent, ca dovadă că reclamanta-apelantă *****, este considerată parte slabă a contractului civil/muncii, demonstrează şi faptul că pe parcursul anilor de studii 2019-2022 aceasta s-a confruntat cu problema refuzului de către angajator de a fi încheiat contract individual de muncă: în 2020 litigiul fiind soluţionat pe cale amiabilă după examinarea cererilor prealabile pe care le-a depus către angajator, ulterior fiind încheiat contract individual de muncă în trimestrul II, iar în 2021 a fost nevoită să sesizeze instanţa de judecată cu cerere de chemare în judecată, care prin hotărârea Judecătoriei Chişinău, sediul Centru din 08 decembrie 2022 a fost admisă şi angajatorul Universitatea de Stat din Moldova, a fost obligat de a încheia contract individual de muncă, care pînă în prezent nu a fost executată (judecător V.Puică).
67. Ulterior, la data de 09 august 2022 prin cerere prealabilă ***** a solicitat angajarea la Universitatea de Stat din Moldova, în conformitate cu prevederile articolelor 8 alin.(1), 10 alin.(2), lit.f[1], 47 alin.(1), 56 alin.(1), (2), 58 din Codul muncii, prin cumul extern pe 0,25 unitate, sau altă normă didactică, în cadrul facultății de drept, Departamentul Drept Privat, în calitate de lector pentru anul academic 2022 – 2023, în perioada 01 septembrie 2022 – 30 august 2023, cu încheierea contractului individual de muncă, fiindu-i refuzat din nou, fiind nevoită să se adreseze instanţei de judecată cu solicitarea de a fi pronunțată hotărâre de judecată, care să țină loc de contractul individual de muncă prin care reclamanta să fie angajată prin cumul extern pe 0,25 unitate, în cadrul Universității de Stat din Moldova facultatea de drept, Departamentul Drept Privat, în calitate de lector pentru anul academic 2022 – 2023 pentru perioada 01 septembrie 2022 – 30 august 2023 cu includerea clauzelor speciale ale contractului de muncă cuprinse în contractual individual de muncă *****, valabil pentru perioada 01 septembrie 2016 – 28 iunie 2021, încheiat între Universitatea de Stat din Moldova şi *****, cu salariul stabilit conform normelor tarifare stabilite de Universitatea de Stat din Moldova.
68. În opinia Colegiului, prima instanță, nu a ținut cont de cele sus menționate, nu a dat eficiență deplină tuturor circumstanțelor cauzei și înscrisurilor prezentate, fapt ce a condus la adoptarea hotărârii, care nu este bazată pe fundament temeinic și materialul probator administrat, cererea de chemare în judecată depusă de reclamanta-apelantă *****, urmând a fi admisă integral, cu obligarea Universității de Stat din Moldova, să angajeze pe ***** prin cumul extern pe 0,25 unitate, în cadrul Universității de Stat din Moldova facultatea de drept, Departamentul Drept Privat, în calitate de lector pentru anul academic 2022-2023 pentru perioada 01 septembrie 2022 – 30 august

2023 cu includerea clauzelor speciale ale contractului de muncă cuprinse în contractul individual de muncă *****, valabil pentru perioada 01 septembrie 2016 – 28 iunie 2021, încheiat între Universitatea de Stat din Moldova şi ***** cu salariul stabilit conform normelor tarifare stabilite de Universității de Stat din Moldova.

69. Dispunând respingerea cererii de apel depusă de Universitatea de Stat din Moldova, Colegiul apreciază critic argumentul apelantei-pârâte Universitatea de Stat din Moldova, precum că fără nici un temei instanţa a decis că intimata trebuie angajată cu dată inversă, ceea ce contravine direct Codului muncii, deoarece s-a dispus angajarea în 2023 pentru anul 2022.
70. Or, ***** prin cererea avansată către Universitatea de Stat din Moldova la data de 09 august 2022 cu nr.1019/22 privind angajarea prin cumul extern pe 0,25 unitate de funcţie în cadrul facultății de drept a Universității de Stat din Moldova, Departamentul Drept Privat, intenționa să fie angajată de la începutul anului academic, adică din 01 septembrie 2022.
71. Respectiv toate circumstanţele de fapt ale speței sunt incidente până la data depunerii cererii de angajare - adică data de 09 august 2022.
72. În context, la pct.7 din Hotărârea explicativă a Plenului Curţii Supreme de Justiție nr.9 din 22 decembrie 2014 privind practica judiciară a examinării litigiilor care apar în cadrul încheierii, modificării şi încetării contractului individual de muncă, se afirmă că dacă se va constata că refuzul angajatorului este neîntemeiat, instanţa va dispune obligarea angajatorului la încheierea contractului individual de muncă. Acesta urmează a fi încheiat din ziua adresării persoanei cu cerere de angajare.
73. Prin urmare sunt întrunite condiţiile legale pentru admiterea pretenției ce constă în încheierea contractului individual de muncă în conformitate cu prevederile articolelor 8 alin.(1), 10 alin.(2), lit.f[1], 46 alin.(1) şi (2), 47 alin.(1), 58 din Codul muncii, cu angajarea apelantei-reclamante *****, prin cumul extern în calitate de lector în cadrul Facultății de Drept, Departamentul Drept Privat, prin cumul extern începând cu 01 septembrie 2022.
74. În aceeași ordine de idei, Colegiul reține că anul academic 2022-2023, în raport cu care Universitatea de Stat din Moldova, are obligația a încheia contractul individual de muncă, a luat sfârșit. Această împrejurare face imposibilă în fapt încheierea contractului individual de muncă dintre ***** şi Universitatea de Stat din Moldova, pe perioada indicată.
75. Aceeași situație privind caracterul neîntemeiat al refuzului Universității de Stat din Moldova de a angaja reclamanta-apelantă prin cumul extern în calitate de lector pentru anul academic 2021-2022 a fost constatată prin hotărârea Judecătoriei Chişinău, sediul Centru din 08 decembrie 2022, dosarul nr.2-25873/2021, judecătorul Victoria Puică.

76. Colegiul subliniază că în procesul de angajare, manifestat prin depunerea cererii şi actelor corespunzătoare de către reclamanta-apelantă *****, au fost respectate normele privind angajarea în funcția didactică universitară, însă carențe grave în procedura de angajare au fost admise de către Universitatea de Stat din Moldova, situație care a dus la examinarea cererii de chemare în judecată pe parcursul anului academic 2022-2023, iar întru neadmiterea pe viitor a acestor încălcări s-a solicitat pronunțarea hotărârii de judecată, care să țină loc de contractul individual de muncă prin care ***** să fie angajată prin cumul extern pe 0,25 unitate, în cadrul Universității de Stat din Moldova, Facultatea de Drept, Departamentul Drept Privat, în calitate de lector pentru anul academic 2022-2023 pentru perioada 01 septembrie 2022 – 30 august 2023 cu includerea clauzelor speciale ale contractului de muncă cuprinse în contractual individual de muncă *****, valabil pentru perioada 01 septembrie 2016 – 28 iunie 2021, încheiat între Universitatea de Stat din Moldova și *****, cu salariul stabilit conform normelor tarifare stabilite de Universitatea de Stat din Moldova.
77. La acest compartiment, sub aspectul justificării solicitării date, în temeiul reglementărilor în materia civilă, care au incidență directă asupra relațiilor de muncă pe segmentul încheierii, modificării şi întreruperii contractelor de muncă, se remarcă faptul că Universitatea de Stat din Moldova reprezintă un subiect de drept cu statut de profesionist, care activează pe piața serviciilor de formare profesională inițială şi continuă, beneficiind de autonomie financiară, fapt confirmat prin art.3 (1) a Cartei USM „Misiunea Universității de Stat din Moldova constă în: formarea profesională inițială şi continuă a cadrelor de înaltă calificare pentru economia națională, capabile să activeze în condiţiile în schimbare ale vieții şi economiei de piață”.
78. Prin urmare, în raporturile juridice privind încheierea contractelor civile/muncă dintre profesionistul pe piața serviciilor de formare profesională Universitatea de Stat din Moldova şi reclamanta-apelantă *****, în calitate de potențială angajată, care nu are statut de consumator în relația dată, dar figurează în calitate „de altă persoană” conform prevederilor art.997 alin.(2) Cod civil, statut care se desprinde din textul legii „Faţă de consumatori şi alte persoane care obțin ori folosesc bunuri, lucrări sau servicii în scopuri necomerciale nu se poate refuza fără motive temeinice încheierea unui contract, dacă cealaltă parte are calitate de profesionist ”.
79. Sintagma legală de „alte persoane” din textul art.997 Cod civil reprezintă figură juridică asimilată prin regim juridic cu partea slabă a contractului civil/muncă, inclusiv consumatorul şi pentru asemenea situații, sunt aplicabile normele alin. (2) şi (3) ale art.997 Cod civil în coroborare cu articolele 2, 3, 4,

16, 1000 ale Codului civil, precum şi normele relative încheierii contractelor individuale de muncă ale Codului muncii.

80. Respectiv, în situația refuzului nejustificat a potențialului angajator de a încheia contract de muncă cu ***** în calitate de potențial reclamant, nu a fost obligată să participe la concurs pentru ocuparea postului solicitat, deoarece pentru categoria de solicitanți de a fi angajați prin cumul extern pe 0,25 unitate, în cadrul Universității de Stat din Moldova facultatea de drept, Departamentul Drept Privat, în calitate de lector sau/și conferențiari universitari pentru anul academic 2022-2023 pentru perioada 01 septembrie 2022 – 30 august 2023 nu a fost organizat concurs pentru angajare. Angajarea a fost făcută în mod selectiv în temeiul cererilor depuse de solicitanți, fapt care a fost confirmat de către reprezentantul Universității de Stat din Moldova, în cadrul ședințelor de judecată în instanța de fond.
81. În aceeași ordine de idei, Colegiul remarcă, că în tabelul Personalului didactic pentru anul academic 2022-2023 este indicată sarcina didactică pentru funcțiile de conferențiar universitar în cadrul Departamentul Drept Privat care reprezintă 15,85 unități, pentru anii 2021-2022 - 15,50 unități; pentru anii 2020-2021 - 13,70 unități.
82. Respectiv, probele cercetate indică mărirea sarcinii didactice pentru anul academic 2022-2023 în cadrul Departamentului Drept Privat în comparație cu anii academici anteriori, fapt ce lipsește de temei alegația expusă în refuzul de angajare din 19 octombrie 2022 nr.01/2388 precum că „nu dispune de locuri de muncă” pentru asigurarea reclamantei-apelante *****, cu loc de muncă, conform cererii.
83. La fel, Colegiul atestă că apelanta-pârâtă Universitatea de Stat din Moldova, în cererea de apel indică faptul că în cadrul procedurii de angajare a reclamantei-apelante *****, lipsește demersul șefului Departamentului şi avizul decanului facultății pentru angajare.
84. La acest capitol, Colegiul constată că la materialele cauzei civile nu au fost prezentate în general demersul corespunzător al șefului Departamentului de drept privat şi nici avizul negativ, sau după caz - pozitiv al decanului facultății, urmare a examinării cererii din 09 august 2022 şi a actelor anexate.
85. Sub acest aspect, odată ce cererea de angajare a fost depusă de ***** în modul corespunzător, ține de obligația potențialului angajator, adică a administrației Universității de Stat din Moldova, la nivel de rectorat a Universității de Stat din Moldova, să asigure prezența la dosar a actelor menţionate în pct.31 a Regulamentului cadru nr.126 din 10 februarie 2021, inclusiv invitarea pentru discuții a solicitantei de către persoanele responsabile pentru clarificarea unor situații, cu perfectarea în formă scrisă a demersului şi/sau avizului corespunzător asupra cererii de angajare.

86. Distinct din cele constatate, Colegiul ajunge la concluzia privind necesitatea admiterii integrale a cererii de chemare în judecată depusă de reclamanta-apelantă *****
87. Distinct din cele constatate, Colegiul ajunge la concluzia privind respingerea cererii de apel declarate de către Universitatea de Stat din Moldova, cu admiterea apelului declarat de *****, casarea hotărârii Judecătoriei Chişinău, sediul Centru din 20 ianuarie 2023, cu emiterea unei noi hotărâri de admitere integrală a cererii de chemare în judecată depusă de *****.

În conformitate cu prevederile articolelor 385 lit.a) și c), 389-390 Cod de procedură civilă, Colegiul civil, comercial şi de contencios administrativ al Curţii de Apel Chişinău,-

D E C I D E:

Se respinge, din lipsă de temei, apelul declarat de către apelanta Universitatea de Stat din Moldova.

Se admite cererea de apel declarată de apelanta *****, reprezentată de avocatul Dorin Cimil.

Se casează hotărârea Judecătoriei Chişinău, sediul Centru din 20 ianuarie 2023, cu emiterea unei noi hotărâri, după cum urmează:

Se admite integral cererea de chemare în judecată înaintată de *****.

Se obligă Universitatea de Stat din Moldova, să angajeze pe ***** prin cumul extern pe 0,25 unitate, în cadrul Universității de Stat din Moldova facultatea de drept, Departamentul Drept Privat, în calitate de lector pentru anul academic 2022-2023 pentru perioada 01 septembrie 2022 – 30 august 2023 cu includerea clauzelor speciale ale contractului de muncă cuprinse în contractul individual de muncă *****, valabil pentru perioada 01 septembrie 2016 – 28 iunie 2021, încheiat între Universitatea de Stat din Moldova şi ***** cu salariul stabilit conform normelor tarifare stabilite de Universității de Stat din Moldova.

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

Preşedintele şedinţei: Ana Panov

Judecătorii: Angela Braga

Viorica Mihaila