Dosarul nr.2a-1434/24 (2022057186-03-2a-29102024)
prima instanță: Judecătoria Ungheni
judecător: Mariana Stratan

CURTEA DE APEL NORD
DECIZIE

12 iunie 2025 **municipiul Bălţi**

Colegiul civil şi de contencios administrativ al Curţii de Apel Nord
în componenţă:
preşedintele şedinţei, judecătorul Elena Grumeza,
judecătorii Ivan Parii și Natalia Costaș,
grefier Olga Topada,
examinând în ședință publică, cererea de apel depusă de Direcția Învățământ Tineret și Sport a Consiliului raional Nisporeni împotriva hotărârii Judecătoriei Ungheni din 24 aprilie 2024, emisă în cauza civilă la cererea de chemare în judecată înaintată de Tatiana Triboi către Direcția Învățământ Tineret și Sport a Consiliului raional Nisporeni privind anularea ordinului, restabilire în funcție, încasarea despăgubirilor, încasarea prejudiciului moral și a cheltuielilor de judecată,

a constatat:

Pretențiile reclamantului:

1. La 24 februarie 2022 reclamanta Tatiana Triboi a înaintat o cerere de chemare în judecată către Direcția Învățământ Tineret și Sport a Consiliului raional Nisporeni, prin care a solicitat:
   - ✓ anularea ordinului nr. 05 (p) din 07 februarie 2022 Cu privire la încetarea interimatului funcției de *****;
   - ✓ restabilirea sa în funcția de *****, cu acordarea despăgubirilor materiale, inclusiv salariul de funcție pentru perioada în care a fost eliberată din funcție;
   - ✓ compensarea prejudiciului moral.
2. În motivarea acțiunii reclamanta a invocat că, a fost angajată de către Direcția Învățământ, Tineret și Sport (DÎTS) a Consiliului Raional Nisporeni pentru a suplini funcția de *****, începând cu 01 septembrie 2020, în baza ordinului nr. 20 din 26 iunie 2020, până la organizarea concursului pentru ocuparea postului de *****. Contractul individual de muncă nr. 72 din 01 septembrie 2020 prevedea o durată determinată a interimatului, valabilă până la numirea unui ***** prin concurs.
3. Pe 7 februarie 2022, Direcția Învățământ Tineret Sport Nisporeni, prin șefa direcției, Nina Sterpu, a emis ordinul nr. 05 (p), prin care Tatiana Triboi era înștiințată despre încetarea raporturilor de serviciu începând cu 14 februarie 2022. La data de 08 februarie 2022, Tatiana Triboi a fost informată oficial despre acest

ordin, care prevedea și numirea unui nou *****, *****, începând cu aceeași dată. Susține că decizia a fost luată fără o justificare prealabilă și fără respectarea termenului de preaviz.

4. Mai susține reclamanta că motivele concedierii nu i-au fost aduse la cunoștință și că, în perioada respectivă, se afla în concediu medical din cauza unui diagnostic pozitiv de COVID-19, confirmat pe 17 februarie 2022.
5. În continuare reclamanta reține prevederile Codului Muncii al Republicii Moldova, articolul 86, punctul (2), care interzice concedierea unui salariat în timpul concediului medical. De asemenea, ea consideră că au fost încălcate și prevederile contractului său individual de muncă, în special punctul 23, care prevede obligativitatea notificării salariatului cu două luni înainte de orice modificare a contractului, și punctul 21, care stipulează că orice modificare a contractului trebuie să fie efectuată printr-un acord suplimentar semnat de ambele părți.
6. Mai evocă că ordinul nr. 05 (p) din 07 februarie 2022 conține o eroare referitoare la data contractului său de muncă, indicând incorect că acesta a fost încheiat pe 01 septembrie 2022, când, de fapt, contractul a fost semnat pe 01 septembrie 2020. În plus, susține că prin ordinul respectiv au fost încălcate prevederile articolului 153 din Codul Educației și articolului 54 din Codul Muncii.
7. Pretinde că, raportul din contractul de interimat a funcției de ***** încetează din momentul numirii în funcție a unui ***** selectat prin concurs, în cazul dat prin ordinul emis nr. 05 (p) din 07 februarie 2022, a încetat raportul contractului de interimat numindu-se un alt ***** înainte de a fi desfășurat consursul pentru ocuparea funcției de *****.
8. La data de 27 mai 2022 reclamanta Tatiana Triboi a depus cerere de chemare în judecată către Direcția Învățământ, Tineret și Sport a Consiliului Raional Nisporeni, cu motivare similară, prin care a solicitat:
   - ✓ anularea ordinulului nr.05 (p) din 07 februarie 2022 „Cu privire la încetarea interimatului funcției ***** emis de Direcția Învățământ Tineret Sport Nisporeni ca fiind ilegal;
   - ✓ a restabili pe Triboi Tatiana în funcția deținută de ***** *****;
   - ✓ a încasa de la Direcția Învățământ Tineret și Sport Nisporeni în beneficiul Tatianei Triboi salariul pentru lipsa forțată de la lucru din data de 14.02.2022 și până la examinarea cauzei în fond în mărimea care va fi calculată la data finalizării cauzei;
   - ✓ a încasa de la Direcția Învățământ Tineret și Sport Nisporeni în beneficiul Tatianei Triboi, prejudiciul moral în sumă de 20.000,00 lei cât și cheltuielile judiciare.
9. Prin încheierea Judecătoriei Ungheni din 14 decembrie 2022 cauzele nominalizate au fost conexate, fiind reținute spre examinare în procedura contenciosului administrativ (f.d.79-80, vol.I).
10. Prin încheierea judecătoriei Ungheni din 17 octombrie 2023 instanța de contencios administrativ a Judecătoriei Ungheni și-a declinat competența și a remis-o spre redistribuire aleatorie completelor specializate în examinarea cauzelor civile.

Poziția instanței de fond:

11. Prin hotărârea Judecătoriei Ungheni din 24 aprilie 2024 acțiunea înaintată de Tatiana Triboi a fost admisă în parte. S-a anulat Ordinul nr. 05 (p) din 07 februarie 2022 emis de Direcția Învățământ, Tineret și Sport a Consiliului Raional Nisporeni, privind încetarea interimatului funcției de *****. S-a restabilit Tatiana Triboi în funcția de ***** ********** până la numirea în funcție a *****ului urmare a desfășurării concursului, în baza Ordinului nr. 21 (p), din data de 13 septembrie 2022. S-a încasat din contul pârâtului Direcția Învățământ, Tineret și Sport a Consiliului Raional Nisporeni în beneficiul reclamantului Tatiana Triboi salariul pentru funcția de ***** *****, pentru perioada de lipsă forțată de la muncă începând cu data concedierii de 14 februarie 2022 și până la data numirii în funcție a *****ului urmare a desfășurării concursului, în baza Ordinului nr. 21 (p), din data de 13 septembrie 2022, luându-se în calcul salariul mediu lunar calculat cu reținerile aferente. Calcularea salariului pentru perioada absenței forțate de la muncă urmează să fie efectuată de către pârâtul angajator Direcția Învățământ, Tineret și Sport a Consiliului Raional Nisporeni. S-a încasat din contul pârâtului Direcția Învățământ, Tineret și Sport a Consiliului Raional Nisporeni în beneficiul reclamantului Tatiana Triboi suma de 11.000, 00 lei cu titlu de compensare a prejudiciului moral și cheltuielile pentru asistență juridică în mărime de 7000, 00 lei. În rest cererea s-a respins.

Solicitarea apelantului:

12. Invocând netemeinicia hotărârii Judecătoriei Ungheni din 24 aprilie 2024, Direcția Învățământ Tineret și Sport a Consiliului raional Nisporeni la 24 mai 2024 a declarat apel nemotivat prin care a solicitat admiterea apelului înaintat, casarea integrală a hotărârii cu emiterea unei noi hotărâri prin care acțiunea înaintată să fie respinsă integral.
13. Prin încheierea Curții de Apel Bălți din 07 noiembrie 2024 nu s-a dat curs cererii de apel declarate de Direcția Învățământ Tineret și Sport a Consiliului raional Nisporeni, s-a acordat termen apelantului pentru prezentarea cererii de apel motivate.
14. La data de 15 ianuarie 2025, reprezentantul apelantului Direcția Învățământ Tineret și Sport a Consiliului raional Nisporeni, avocatul Veronica Șișcanu a depus cererea de apel motivată, prin care a solicitat admiterea apelului, casarea integrală a hotărârii, cu emiterea unei noi hotărâri de respingere a acțiunii.

Argumentele părților:

15. În cererea de apel se invocă ca temei de casare a hotărârii faptul că instanța n-a stabilit just circumstanțele cauzei, hotărârea primei instanţe este una ilegală şi neîntemeiată, totodată, în instanța de fond nu au fost pe deplin determinate şi stabilite circumstanțele, care au o importantă pentru examinarea cauzei; nu au fost demonstrate circumstanțele, recunoscute în prima instanță drept stabilite; concluziile primei instanţe expuse în hotărâre contrazic circumstanțelor cauzei, au fost aplicate eronat normele de drept material.

16. Suplimentar s-a invocat că, reclamanta a fost numită în funcţia de ***** *****, în baza Ordinului nr. 20 din 26 iunie 2020 emis de Şefa Direcţiei învăţământ, Tineret şi Sport a Consiliului Raional Nisporeni, începând cu data de 01.09.2020. Până la acea dată Tatiana Triboi a deţinut funcţia de cadru didactic în aceeaşi instituţie şcolară. Ulterior a fost încheiat contractul individual de muncă nr. 72 din 01.09.2020 pe perioadă determinată, adică pe perioada desfăşurării concursului la funcţia de *****.
17. Evocă în continuare că, în vederea interpretării corecte a clauzei de la art. 4 al contractului de muncă nr. 72 din 01.09.2020 ce prevede durata determinată a raportului de muncă, face trimitere la Ordinul Ministerului Educaţiei nr. 163 din 23.03.2015 de aprobarea Regulamentului cu privire la organizarea şi desfăşurarea concursului pentru ocuprea funcţiei de ***** şi ***** adjunct în instituţiile de învăţământ general, care la art. 8 explică că, până la numirea în funcţia de ***** pe bază de concurs, autoritatea cu competenţe legale de numire (angajatorul) numeşte un *****. Durata interimatului nu poate depăşi 6 luni.
18. Norma respectivă este una obligatorie şi nu poate fi interpretată altfel. Deci, potrivit clauzelor contractuale şi prevederilor art. 8 al Ordinului Ministeruui Educaţiei nr. 163/2015, Tatiana Triboi cunoştea exact despre faptul că interimatul funcţiei de ***** al Gimnaziului „Valeriu Dumbravă” Cioreşti, nu poate depăşi 6 luni.
19. În continuare apelantul a reţinut articolul 65 al Regulamentului cu privire la organizarea şi desfăşurarea concursului pentru ocuprea funcţiei de ***** şi ***** adjunct în instituţiile de învăţământ general, aprobat prin Ordinul 163/2015, care prevede că în cazul în care *****ul instituţiei de învăţământ nu a fost desemnat nici după prelungirea concursului, autoritatea cu competenţe legale de numire (angajatorul) numeşte, pe o perioadă de până la 6 luni, *****ul instituţiei respective cu asigurarea desfăşurării ulterioare în acest răstimp a unui nou concurs în condiţiile prezentului Regulament. Dacă nici după 6 luni nu se reuşeşte selectarea unui nou *****, Ministerul Educaţiei şi Cercetării numeşte un ***** până la numirea de către autoritatea cu competenţe legale de numire a unui ***** selectat pe bază de concurs.
20. Astfel, autoritatea cu competenţe legale de numire în funcţia de *****, poate prelungi interimatul funcţiei de ***** al instituţiei şcolare cu încă 6 luni, iar dacă nici în acest timp nu se reuşeşte selectarea prin concurs a unui *****, atunci următorul interimat se dispune prin Ordinul Ministerului Educaţiei şi Cercetării.
21. Respectiv, interimatul funcţiei reclamantei trebuia să înceteze după 6 luni începând cu data de 01.09.2020, momentul angajării, adică la data de 01.03.2021. Deoarece Instituţia Publică Gimnaziul „Valeriu Dumbravă” Cioreşti era beneficiara unui proiect de reparaţie a acoperişului ce era în desfaşurare, urmărind interesul public, care putea fi perturbat de desfăşurarea unui concurs, s-a decis de comun acord cu toare părţile, ca interimatul funcţiei Tatiana Triboi să continuie, subânţelegându-se pe un termen de încă 6 luni, adică până la 01.09.2021. După acea perioadă, făcând trimtere la art. 65 din Ordinul nr. 163/2015 al Ministerului Eduucaţiei, următorul

***** ar fi trebuit să fie numit în funcţie de către Minister. Deci, interimatul funcţiei de *****, ar fi trebuit să înceteze la data de 01.09.2021.

22. Susține în continuare că, pentru că nu există o metodologie clară şi nici prevederi exprese ce ar reglementa situaţiile când nu s-a organizat concursul pentru funcţia de ***** al instituţiei, s-a admis tacit, fără specificaţii şi notificări, continuitatea exercitării funcţiei de ***** tot de către Tatiana Triboi, care era conştientă de faptul că legalitatea exercitarea atribuţiilor în continuare este pusă la îndoială.
23. În legătură cu acest fapt, atât în luna iulie 2021, cât şi în luna decembrie 2021, Tatiana Triboi a fost în audienţă la şefa DÎTS Nisporeni şi au discutat despre necesitatea continuării interimatului pentru derularea fără impedimente a managementului financiar al lucrărilor de reparaţie a instituţiei gimnaziale. La ultima întâlnire, dânsa s-a plâns de mai multe conflicte în colectiv, prezentând o petiţie adresată pe numele ei de la corpul profesoral al I.P. Gimnaziul „*****”, în care era acuzată de anumite lacune manageriale. Atunci a vociferat despre faptul că vrea să se elibereze din funcţia de ***** al instituţiei, dar a fost convinsă să rămână.
24. Pentru că litigiile în colectiv nu încetau, fiind acuzată de management defectuos al instituţiei şcolare de către colegii de muncă, Tatiana Triboi a expediat la data de 06.02.2022 un mesaj către şefa DITS Nisporeni, doamna Nina Sterpu, prin care i-a comunicat intenţia de a pleca din funcţia de ***** şi este de acord pentru a fi numit un nou *****.
25. Mai pretinde că, urmare situaţiei, ţinând cont de dorinţa Tatianei Triboi, de faptul că deţinerea funcţiei de ***** era incertă din punct de vedere legal, de situaţia tensionantă din colegiul profesoral, la 07.02.2022, la data de 07.02.2022, la prima oră, a fost emis Ordinul nr. 05 (p) cu privire la încetarea interimatului funcţiei de *****.
26. Ulterior emiterii Ordinului nr. 05 (p) din 07.02.2022, la data de 08.02.2022, DÎTS a fost anunţată despre aflarea doamnei Tatiana Triboi în concediu medical începând cu 07.02.2022. Certificatul de concediu medical nu a fost prezentat DITS Nisporeni în mod corespunzător, nici telefonic, nici prin adresa de mail, deci angajatorul nu avea cum să cunoască despre existenţa acestuia la emiterea Ordinului de încetare a raporturilor de muncă. Mai mult de atât, nu se cunoaşte în ce parte a zilei a fost deschis concediul medical. Acest fapt nu a putut fi concretizat de reclamantă, iar asta lasă loc de a invoca în favoarea apelantei faptul că, concediul medical posibil a fost deschis ulterior emiterii Ordinului nr. 05 (p) de încetare a interimatului funcţiei de *****, ca clişeu tehnic pentru a argumenta anularea ordinului.
27. La acest aspect menționează apelantul că, instanţa corect a concluzionat că existenţa certificatului medical din 07.02.2022 nu poate serevi ca temei de anulare a Ordinului nr. 05 (p) din 14.02.2022.
28. Pretinde că, în situaţia încetării contractului de muncă din funcţia de ***** al instituţiei de învăţământ şcolar, trebuie invocate în primul rând prevederile Regulamentului cu privire la organizarea şi desfăşurarea concursului pentru ocuprea funcţiei de ***** şi ***** adjunct în instituţiile de învăţământ general, aprobat prin Ordinul Ministerului Educaţiei nr. 163/2015. Prevederile art. 186 ale Codului

Muncii s-ar fi aplicat în alte circumstanţe, care nu ţin de speţa în cauză. Astfel, s-au invocat eronat normele dreptului material cu privire la încălcarea dreptului la muncă. Se comite o eroare judecând astfel, deoarece prin Ordinul nr. 05 (p) din 14.02.2022 s-a încetat interimatul unei funcţii, nu şi raporturile de muncă cu Tatiana Triboi, care atât în timpul deţinerii funcţiei de *****, cât şi după încetarea acestei funcţii, dânsa şi-a exercitat atribuţiile de cadru didactic şi a fost salariată corespunzător funcţiei sale de bază.

29. Mai notează că, admiterea de către instanţă a capătului de pretenţie privind încasarea din contul DÎTS Nisporeni în beneficiul lui Tatiana Triboi a salariului pentru funcţia de ***** ***** pentru perioada de lipsă forţată de la muncă, este o ilegalitate gravă din mai multe considerente.
30. În primul rând reclamanta nu a fost lipsită forţat de la muncă, aceasta a continuat să muncească în cadrul instituţiei ca cadru didactic, iar acest argument a fost ignorat de instanţă deşi a fost accentuat de fiecare dată, în al doilea rând încasarea a două salarii nu este posibilă pentru unul şi acelaşi angajat.
31. Prin admiterea încasării salariul pentru funcţia de *****, instanţa admite ilegal încasarea în beneficiul lui Tatiana Triboi pe lângă salariul ca profesoară şi a salariului pentru funcţia de ***** pentru aceeaşi perioada de 14.02.2022 — 13.09.2022. Ultima nu a exercitat muncă prin cumul, muncă suplimentară sau nu a fost implicată în proiecte speciale pentru a avea dreptul de a fi salarizată dublu. Astfel, prin remunerarea dublă, instanţa admite crearea unui prejudiciu instituţiei şi o încălcare a normelor salarizării.
32. Cu referire la pretenţia admisă privind încasarea prejudiciului moral de 11000 lei în beneficiul lui Tatiana Triboi, apelantul o consideră nejustificată. Răspunderea angajatorului pentru eliberarea nelegitimă din lucru a salariatului se referă la situaţia încetării forţate a raporturilor de muncă, se referă la cazurile de încălcare a drepturilor de muncă.
33. Potrivit situaţiei create, Tatiana Triboi nu a fost victimă unor astfel de situaţii. Din contra, cu ea s-a negociat rămânerea ei în funcţie, chiar dacă de drept, funcţia de ***** ar fi trebuit să fi încetat încă din martie 2021. Apoi, după încetarea interimatului funcţiei de ***** potrivit Ordinului din 14.02.2022, ultima a continuat să activeze în aceeaşi instituţie ca *****, fiind salarizată conform funcţiei de bază şi orelor de muncă. Nici articolul 90, nici art. 329 din Codul muncii nu se raportează la cauza disputată. Tatiana Triboi nu a fost nici o clipă în imposibilitatea de a munci. Ordinul nr. 05 (p) din 14.02.2022 a încetat interimatul unei funcţii, nu şi raporturile de muncă cu Tatiana Triboi, care a beneficiat de toate drepturile salariale ulterior emiterii ordinului contestat.
34. În ședința instanței de apel reprezentantul apelantului Direcția Învățământ Tineret și Sport a Consiliului raional Nisporeni, avocatul Veronica Șișcanu a susținut cererea de apel integral cu toate motivele invocate în ea.
35. Reprezentantul intimatei Tatiana Triboi, avocatul Alexandru Parfeni a solicitat respingerea apelului cu menținerea hotărârii instanței de fond.

Aprecierea instanței de apel:

36. Analizând legalitatea și temeinicia hotărârii atacate, audiind declarațiile participanților la proces, examinând înscrisurile, Colegiul civil consideră apelul întemeiat şi pasibil admiterii din următoarele motive:
37. În conformitate cu art.362 alin.1 CPC, termenul de declarare a apelului este de 30 de zile de la data pronunţării dispozitivului hotărârii, dacă legea nu prevede altfel.
38. Instanța de apel constată că Judecătoria Ungheni a pronunțat dispozitivul hotărârii la 24 aprilie 2024, iar cererea de apel a fost depusă la 24 mai 2024, prin urmare în termen legal.
39. În conformitate cu art. 385 lit.”c” CPC, instanța de apel, după ce judecă apelul, este în drept să admită apelul şi să caseze integral sau parțial hotărârea primei instanţe, emițând o nouă hotărâre.
40. Raportând dispoziţiile normelor suscitate la circumstanţele cauzei, evaluând soluţia primei instanţe prin prisma raționalismului pretențiilor înaintate în raport cu circumstanțele de fapt și de drept invocate, instanța de apel consideră că concluzia instanţei de fond este una eronată, din următoarele raționamente.
41. Din suportul probator anexat la materialele cauzei rezultă că prin Ordinul nr. 20 al Direcției Învățământ, Tineret și Sport, or. Nisporeni, din data de 26.06.2020, s-a dispus „Se permite dnei Tatiana Triboi, învățătoare în cadrul I.P. Gimnaziul „V. Dumbrava” Cioreşti a suplini funcția de ***** în aceeași instituție, începând cu 01.09.2020 pe perioada organizării concursului pentru *****” (f.d. 6 vol I).
42. La data de 01 septembrie 2020, între Direcției Învățământ, Tineret și Sport Nisporeni, în calitate de „angajator” și Tatiana Triboi, în calitate de „salariat”, a fost încheiat contractul individual de muncă nr. 72. Potrivit pct. 4 al contractului, acesta a fost încheiat pe o durată determinată – perioada desfășurării concursului la funcția de *****. (f.d. 7 vol I)
43. Prin Ordinul Direcției Învățământ, Tineret și Sport, or. Nisporeni nr. 05 (p), din data de 07 februarie 2022, s-a dispus încetarea interimatului funcției de ***** *****, cu d-na Triboi Tatiana, începând cu data de 14 februarie 2022.(f.d. 5 vol I)
44. Prin Ordinul nr. 06 (p) din 08 februarie 2022, emis de Direcția Învățământ, Tineret și Sport Nisporeni a fost desemnată în funcția de ***** al ***** dna *****, începând cu data de 14 februarie 2022. (f.d. 10 vol I)
45. Prin Ordinul nr. 35 (p) din 25 septembrie 2023, emis de Direcția Învățământ, Tineret și Sport, or. Nisporeni a fost desemnată în funcția de ***** *****, dna *****, începând cu data de 26 septembrie 2023 (f.d. 170 vol I)
46. Prin Ordinul nr. 47 (p) din 21 decembrie 2023, emis de Direcția Învățământ, Tineret și Sport, or. Nisporeni a fost desemnată în funcția de **********, începând cu data de 22 decembrie 2023, pe o perioadă de 5 (cinci) ani (f.d. 270 vol I)
47. Prin răspunsul nr.T-306/22 din 18.03.2022, eliberat de către Inspecția teritorială de muncă Drochia la demersul deputatului în Parlamentul Republicii Moldova Gheorghe Agheorghiesei sub nr.GA17/01-467 din 24.02.2022, este indicat că Inspectoratorul de Stat al Muncii a constatat că în ordinul nr. 05 (p) din 07.02.2022 nu este indicat temeiul încetării interimatului funcției de *****, precum și nu

conține referire la articolul, aliniatul, punctul sau litera corespunzătoare din lege, fapt ce contravine art. 81 alin. (3) din Codul muncii. (f.d. 45 vol I)

48. Astfel, la data de 24 februarie 2022, Tatiana Triboi a înaintat o cerere de chemare în judecată către Direcția Învățământ Tineret și Sport a Consiliului raional Nisporeni, prin care a solicitat: anularea ordinului nr. 05 (p) din 07 februarie 2022 Cu privire la încetarea interimatului funcției de *****; restabilirea sa în funcția de *****, cu acordarea despăgubirilor materiale, inclusiv salariul de funcție pentru perioada în care a fost eliberată din funcție; compensarea prejudiciului moral. (f.d.3-4 vol I).
49. Prin hotărârea Judecătoriei Ungheni din 24 aprilie 2024 acțiunea înaintată de Tatiana Triboi a fost admisă în parte. S-a anulat Ordinul nr. 05 (p) din 07 februarie 2022 emis de Direcția Învățământ, Tineret și Sport a Consiliului Raional Nisporeni, privind încetarea interimatului funcției de *****. S-a restabilit Tatiana Triboi în funcția de ***** ***** până la numirea în funcție a *****ului urmare a desfășurării concursului, în baza Ordinului nr. 21 (p), din data de 13 septembrie 2022. S-a încasat din contul pârâtului Direcția Învățământ, Tineret și Sport a Consiliului Raional Nisporeni în beneficiul reclamantului Tatiana Triboi salariul pentru funcția de ***** *****, pentru perioada de lipsă forțată de la muncă începând cu data concedierii de 14 februarie 2022 și până la data numirii în funcție a *****ului urmare a desfășurării concursului, în baza Ordinului nr. 21 (p), din data de 13 septembrie 2022, luându-se în calcul salariul mediu lunar calculat cu reținerile aferente. Calcularea salariului pentru perioada absenței forțate de la muncă urmează să fie efectuată de către pârâtul angajator Direcția Învățământ, Tineret și Sport a Consiliului Raional Nisporeni. S-a încasat din contul pârâtului Direcția Învățământ, Tineret și Sport a Consiliului Raional Nisporeni în beneficiul reclamantului Tatiana Triboi suma de 11.000, 00 lei cu titlu de compensare a prejudiciului moral și cheltuielile pentru asistență juridică în mărime de 7000, 00 lei. În rest cererea s-a respins (f.d.231-242).
50. Pentru a decide astfel, instanța de fond a invocat că ordinul contestat, cu privire la încetarea interimatului funcției *****, nu conține careva temeiuri de fapt sau o motivare a încetării interimatului funcției *****, ci doar se face trimitere la normele legale care au stat la bază și la contractul individual de muncă încheiat cu Tatiana Triboi. Totodată, instanța de fond a reținut prevederile pct. 8, 65 al Ordinului Ministerului Educației nr. 163 din 23 martie 2015 și a considerat că pîrîtul nu era în drept, după încetarea interimatului funcției de ***** a Tatianei Triboi să desemneze un nou *****, după cum s-a dispus prin Ordinul nr. 06 (p) din 08.02.2022, aceasta fiind de competența Ministerului Educației. Totodată, pîrîtul nu poate imputa salariatului Tatiana Triboi nerespectarea Ordinului Ministerului Educației care de fapt impune obligații angajatorului. Astfel, nerespectarea Ordinului Ministerului Educației și încheierea unui contract individual de muncă, favorabil salariatului, poate fi imputat doar angajatorului, nu și salariatului. A conchis instanța de fond că unul dintre elementele esențiale ale contractului era clauza privind durata acestuia, care trebuia să fie respectată de ambele părți, atât de salariat, cât și de angajator, iar

odată ce un ***** al instituției nu a fost numit, apelantul nu era în drept să înceteze contractul individual de muncă cu Triboi Tatiana.

51. Nefiind de acord cu hotărârea Judecătoriei Ungheni din 24 aprilie 2024,Direcția Învățământ, Tineret și Sport a Consiliului Raional Nisporeni a contestat-o cu apel la 24 mai 2024, prin care a solicitat admiterea apelului înaintat, casarea integrală a hotărârii cu emiterea unei noi hotărâri prin care acțiunea înaintată să fie respinsă integral.
52. Colegiul civil constată că, obiectul prezentei cereri de chemare în judecată este anularea ordinului de încetare a raporturilor de muncă și restabilirea în funcția deținută anterior.
53. Așadar, în contextul pretențiilor deduse judecării, instanța de apel reţine că, conform art. 43 alin. (1) și art. 44 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. Munca forţată este interzisă.
54. În corespundere cu art.5 lit. a), b) din Codul muncii, principiile de bază ale reglementării raporturilor de muncă şi a altor raporturi legate nemijlocit de acestea, principii ce reies din normele dreptului internaţional şi din cele ale Constituţiei Republicii Moldova, sînt următoarele: libertatea muncii, incluzînd dreptul la munca liber aleasă sau acceptată, dreptul dispunerii de capacităţile sale de muncă, dreptul alegerii profesiei şi ocupaţiei; interzicerea muncii forţate (obligatorii) şi a discriminării în domeniul raporturilor de muncă.
55. Dispoziția art. 6 din Codul muncii statuează că, libertatea muncii este garantată prin Constituţia Republicii Moldova. Orice persoană este liberă în alegerea locului de muncă, a profesiei, meseriei sau activităţii sale. Nimeni, pe toată durata vieţii sale, nu poate fi obligat să muncească sau să nu muncească într-un anumit loc de muncă sau într-o anumită profesie, oricare ar fi acestea. Orice act juridic încheiat cu nerespectarea dispoziţiilor alin. (1), (2) şi (3) este nul.
56. Conform 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.
57. În conformitate cu art. 10 alin.(1) lit. a) din Codul muncii, angajatorul are dreptul să încheie, să modifice, să suspende şi să desfacă contractele individuale de muncă cu salariații în modul şi în condiţiile stabilite de prezentul cod şi de alte acte normative.
58. În corespundere cu art. 45 din Codul muncii, contractul individual de muncă este înţelegerea dintre salariat şi angajator, potrivit căreia salariatul se obligă să presteze o muncă într-o anumită specialitate, calificare sau funcţie, să respecte regulamentul intern al unităţii, iar angajatorul se obligă să-i asigure condiţiile de muncă prevăzute de prezentul cod, de alte acte normative ce conţin norme ale dreptului muncii, de contractul colectiv de muncă, precum şi să achite la timp şi integral salariul.
59. Potrivit art. 54 Codul muncii, contractul individual de muncă se încheie, de regulă, pe durată nedeterminată. Contractul individual de muncă poate fi încheiat şi pe o durată determinată, ce nu depășește 5 ani, în condițiile prevăzute de prezentul cod.

Temeiul legal al încheierii contractului individual de muncă pe durată determinată se indică în contract.

60. Totodată, în temeiul art. 55 alin.(1) lit. n) Codul muncii, contractul individual de muncă poate fi încheiat pe durată determinată, conform art.54 alin.(2), în alte cazuri prevăzute de legislaţia în vigoare.
61. Potrivit pct. 8 al Regulamentului cu privire la organizarea şi desfăşurarea concursului pentru ocuparea funcţiei de ***** şi ***** adjunct în instituţiile de învăţământ general, aprobat prin Ordinul Ministerului Educației nr. 163 din 23 martie 2015, pînă la numirea în funcția de ***** pe bază de concurs, autoritatea cu competenţe legale de numire (angajatorul) numește un *****. Numirea *****ului interimar se poate face și în cazul în care *****ul în exercițiu este temporar absent de la serviciu, în acest caz numirea interimarului fiind realizată de autoritatea cu competenţe legale de numire (angajator) la propunerea *****ului în exercițiu. *Durata interimatului nu poate depăși 6 luni*. *****ul interimar exercită aceleași atribuții ca și *****ul. La desemnarea *****ului interimar, nu sînt obligatorii condițiile specificate la pct.14.
62. În concordanță cu dispozițiile art. 81 alin.(1)-(3) Codul muncii, (1) Contractul individual de muncă poate înceta: a) în circumstanţe ce nu depind de voinţa părţilor (art.82 şi 310); a1) prin acordul scris al părţilor (art.821); b) la iniţiativa uneia dintre părţi (art.85 şi 86). (2) În toate cazurile menţionate la alin.(1), ziua încetării contractului individual de muncă se consideră ultima zi de muncă. (3) Contractul individual de muncă încetează în temeiul ordinului (dispoziţiei, deciziei, hotărîrii) angajatorului, care se aduce la cunoştinţa salariatului, sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepţionării/înştiinţării, cel tîrziu la data eliberării din serviciu, cu excepţia cazului în care salariatul nu lucrează pînă în ziua eliberării din serviciu (absenţă nemotivată de la serviciu, privaţiune de libertate etc.). Ordinul (dispoziţia, decizia, hotărîrea) angajatorului cu privire la încetarea contractului individual de muncă trebuie să conţină referire la articolul, alineatul, punctul şi litera corespunzătoare din lege.
63. Art. 82 lit.f) din Codul muncii prevede că, contractul individual de muncă încetează în circumstanţe ce nu depind de voinţa părţilor în caz de expirare a termenului contractului individual de muncă pe durată determinată – de la data prevăzută în contract, cu excepţia cazului cînd raporturile de muncă continuă de fapt şi nici una dintre părţi nu a cerut încetarea lor, precum şi a cazului prevăzut la art.83 alin.(3).
64. Astfel, raportând dispozițiile normelor suscitate la circumstanțele cauzei, evaluând soluția primei instanțe prin prisma raționalismului pretențiilor înaintate în raport cu circumstanțele de fapt și de drept invocate, Colegiul civil consideră că, soluția instanței de fond este neîntemeiată, din următoarele considerente.
65. Pentru început, Colegiul civil reține că, în cazul de față, contractul individual de muncă nr.72 din 01 septembrie 2022 a fost încheiat în formă scrisă și semnat de ambele părți, ceea ce dovedește existența consimțământului la încheierea raportului de muncă și prin urmare, reclamanta/intimata Triboi Tatiana a cunoscut despre

faptul că, durata contractului de muncă este determinată, adică pe perioada desfășurării concursului la funcția de *****.

66. Astfel, deși prin răspunsul nr.T-306/22 din 18.03.2022, eliberat de către Inspecția teritorială de muncă Drochia la demersul deputatului în Parlamentul Republicii Moldova Gheorghe Agheorghiesei sub nr.GA17/01-467 din 24.02.2022, este indicat că Inspectoratorul de Stat al Muncii a constatat că în ordinul nr. 05 (p) din 07.02.2022 nu este indicat temeiul încetării interimatului funcției de *****, precum și nu conține referire la articolul, aliniatul, punctul sau litera corespunzătoare din lege, fapt ce contravine art. 81 alin. (3) din Codul muncii, această constatare nu poate fi reținută și pusă la baza hotărîrii de anulare a ordinului nr. 05 (p) din 07.02.2022, privind încetarea raportului de muncă cu cet. Triboi Tatiana, or, Colegiul civil reiterează că, la încheierea contractului individual de muncă, reclamanta/intimata Triboi Tatiana a realizat și a cunoscut despre faptul că contractul este încheiat pe o perioadă determinată, iar încetarea raporturilor de muncă în temeiul art.82 lit.(f) Codul muncii, poate avea loc în circumstanţe ce nu depind de voinţa părţilor, adică prevederile art. 55 alin.(1) lit. n) Codul muncii au fost respectate de către angajator.
67. La fel este important de menționat că prevederile actului normativ ce reglementează durata exercitării interimatului funcției de ***** în instututiile de înățământ - Ordinul Ministerului Educației nr. 163 din 23 martie 2015, pct. 8, indică expres perioada duratei interimatului funcției de ***** – 6 luni.
68. Totodată, potrivit pct. 65 al aceluiași act normativ, în cazul în care *****ul instituţiei de învăţământ nu a fost desemnat nici după prelungirea concursului, autoritatea cu competenţe legale de numire (angajatorul) numeşte, pe o perioadă de pînă la 6 luni, *****ul instituţiei respective cu asigurarea desfăşurării ulterioare în acest răstimp a unui nou concurs în condiţiile prezentului Regulament. Dacă nici după 6 luni nu se reușește selectarea unui nou *****, Ministerul Educației numește un ***** pînă la numirea de către autoritatea cu competenţe legale de numire (angajator) a unui ***** selectat pe bază de concurs
69. Aici, avînd în vedere prevederile pct. 8 și pct. 65 al Regulamentului citat, Colegiul conchide cert și tranșant că interimatul funcţiei reclamantei trebuia să înceteze după 6 luni începând cu data de 01.09.2020 - momentul angajării, adică la data de 01.03.2021.
70. În acest sens, Colegiul nu poate reține argumentul reclamantei, potrivit căruia raportul de muncă din contractul de interimat al funcției de *****, urma să înceteze doar din momentul numirii în funcție a unui ***** selectat prin concurs, or, prevederile din pct. 8 și 65 al Ordinul Ministerului Educației nr. 163 din 23 martie 2015 sunt clare la acest aspect, reglementînd în mod cert perioada pentru care persoana poate exercita interimatul funcției de *****.
71. Colegiul atestă că prevederile pct. 4 al contractului individual de muncă nr. 72 din 01 septembrie 2020, nu pot fi interpretate separat de prevederile pct. 8 al Regulamentului citat, or, potrivit art. 4 Codul muncii, raporturile de muncă şi alte raporturi legate nemijlocit de acestea sînt 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) hotărîrile Parlamentului; b) decretele Preşedintelui Republicii Moldova; c) hotărîrile şi dispoziţiile Guvernului; d) *actele referitoare la muncă emise de* Ministerul Muncii și Protecției 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.

72. Astfel, Regulamentul cu privire la organizarea şi desfăşurarea concursului pentru ocuparea funcţiei de ***** şi director adjunct în instituţiile de învăţământ general, aprobat prin Ordinul Ministerului Educației nr. 163 din 23 martie 2015, este un act normativ care reglementează inclusiv durata raportului de muncă la exercitarea funcției de *****. Prin urmare, perioada de interimat este, prin natura ei, una temporară și limitată legal expres, la un termen de 6 luni.
73. Colegiul denotă că Triboi Tatiana a exercitat funcția de ***** începînd cu 01.09.2020 pînă la 14.02.2022, adică o perioadă de 1 an 5 luni și 13 zile, adică o perioadă ce depășește cu mult termen legal permisiv pentru ocuparea funcției deținute.
74. În acest sens, Colegiul atestă că la speță nu pot fi reținute prevederile art. 83 alin. (4) Codul muncii, care prevede că *dacă, la expirarea termenului contractului individual de muncă pe durată determinată, nici una dintre părţi nu a cerut încetarea lui şi raporturile de muncă continuă de fapt, contractul se consideră prelungit pe durată nedeterminată*, deoarece această prevedere generală din Codul Muncii nu se aplică în cazul funcției de ***** al unei instituții de învățământ, al cărei regimul juridic este unul special, reglementat prin act normativ specific. Astfel, prevederile Codului Muncii privind prelungirea automată pe durată nedeterminată se aplică contractelor de muncă obișnuite, nu celor care, prin natura lor specială și reglementare specifică, sunt limitate în timp prin acte normative speciale, care vizează inclusiv managementul public și educația.
75. Rezumînd prevederile normelor citate supra, Colegiul conchide că în situația în care, la expirarea mandatului de *****, persoana continuă să ocupe funcția fără un nou act de numire sau prelungire legală, situația devine una de *nelegalitate*, iar contractul nu se transformă automat într-unul pe durată nedeterminată, ci ar trebui luate măsuri pentru încetarea sa și numirea unei alte persoane (sau organizarea rapidă a concursului), fapt care ulterior a fost realizat în speță, prin numirea prin Ordinul nr. 47 (p) din 21 decembrie 2023 a dnlui ***** în funcția de ***** al***** începând cu data de 22 decembrie 2023, pe o perioadă de 5 (cinci) ani.
76. Colegiul nu neagă că în cazul dedus judecății, termenul limită de ocupare a funcției de ***** intermiar ***** a fost încălcat, prin prelungirea raporturilor de muncă cu intimata Triboi Tatiana, pînă la 14 februarie 2022, însă situația respectivă nu poate fi invocată drept temei de a nu înceta interimatul funcției de ***** și de a trata drept ilegal ordinul nr. 05 (p) din 07 februarie 2022. Or, faptul că angajatorul nu a respectat prevederile pct. 8 și 65 al Regulamentului citat și nu a emis un ordin cu

privire la încetarea intermiatului funcției de ***** la expirarea celor 6 luni de la numirea lui Triboi Tatiana în funcția de *****, nu acordă dreptul reclamantei intimate de a o ocupa în continuare contrar prevederilor legale, iar justificarea temeiniciei pretențiilor din acțiune pe acest motiv, nu poate fi admisă.

77. Instanța de apel este solidară cu poziția instanței de fond, potrivit căreia nerespectarea Ordinului Ministerului Educației și prelungirea unui contract individual de muncă, favorabil salariatului (peste perioada limită stipulată în actul normativ care reglementează durata interimatului funcției de *****), poate fi imputat doar angajatorului, însă reiterează că situația respectivă nu acordă dreptul salariatului de a o ocupa în continuare o funcție peste termenul limită stipulat în Regulamentul citat.
78. Colegiul consideră instanța de fond reținut eronat în favoarea soluției de admitere a acțiunii, argumentul potrivit căruia, contrar prevederilor pct. 65 al Ordinului nr. 163 menționat, pîrîtul apelant a emis Ordinul nr. 06 (p) din data de 08.02.2022, prin care a desemnat în funcția de ***** ***** pe d-na *****, începând cu data de 14.02.2022. Astfel, după încetarea interimatului funcției de ***** a Tatianei Triboi, desemnarea un nou *****, era de competența Ministerului Educației.
79. Colegiul denotă că Ordinul nr. 06 (p) din data de 08.02.2022, prin care s-a desemnat ***** în funcția de ***** *****, nu constituie obiect de examinare în prezentul litigiu, iar verificarea legalitatății emiterii acestui act, exced pretențiile din acțiunea formulată de Triboi Tatiana. Astfel, în speță, urmează a se aprecia dacă există temeiul de drept pentru a înceta raportul de muncă în circumstanțe ce nu depind de voința părților.
80. În continuare, Colegiul civil relevă că, cazul de încetare a contractului individual de muncă pe motiv de expirare a termenului contractului individual de muncă pe durată determinată, reprezintă un caz de încetare a contractului individual de muncă în circumstanțe ce nu depind de voința părților. Respectiv, la examinarea legalității actului de încetare a contractului individual de muncă în circumstanțe ce nu depind de voința părților, instanța se limitează la verificarea existenței şi incidenței circumstanțelor arătate.
81. În conexiunea celor relatate, Colegiul civil conchide că, urmează a fi diferențiată procedura de încetare a contractului individual de muncă în circumstanțe ce nu depind de voința părților, aplicată în situația din speță, de procedura de încetare a contractului individual de muncă la inițiativa uneia dintre părți.
82. Subsecvent, Colegiul civil notează că, încetarea contractului de muncă, în circumstanțe ce nu depind de voința părților, are loc necondiționat, la o dată concretă care nu poate fi prelungită prin acordul părților și nici chiar dacă, la data încetării raporturilor de muncă, angajatul se afla în concediu medical.
83. Prin urmare, instanța de apel reiterează că, în cazul prevăzut de art. 82 lit. f) Codul muncii, legiuitorul nu impune angajatorului alte careva obligații sau formalități de preavizare sau de acordare a altor beneficii sau garanții pentru persoanele angajate pe perioadă determinată și a cărui termen expiră la data expres prevăzută în contractul individual de muncă, or, Colegiul civil subliniază că, încetarea

contractului individual de muncă în legătură cu expirarea termenului acestuia se admite fără obstacole, indiferent de aflarea salariatului în ultima zi de lucru, în concediu medical sau în concediu anual de odihnă.

84. Colegiul civil nu va reține argumentul reclamantei intimate potrivit căruia raportul de muncă cu ea a fost încetat în perioada aflării în concediu medical, contrar prevederilor art. 86 alin. (2) Codul muncii. Or, nu se admite concedierea salariatului, în perioada aflării lui în concediu medical, doar în cazul încetării contractului individual de muncă, la inițiativa angajatorului, adică concedierii, în temeiul art. 86 alin. (1) din Codul muncii. Pe când, în speță, contractul individual de muncă a fost încetat în circumstanțe ce nu depind de voința părților, adică la expirarea termenului contractului individual de muncă, pe durată determinată, şi anume, la data stabilită expres în contract.
85. Astfel, Colegiul civil concluzionează că Ordinul nr. 05 (p) din 07 februarie 2022 Cu privire la încetarea interimatului funcției de *****, emis de apelant conform art. 82 lit. f) Codul muncii, pe motivul expirării termenului contractului individual de muncă pe durată determinată, a fost emis cu respectarea prevederilor imperative ale legii.
86. În consecință, odată ce Ordinul nr. 05 (p) din 07 februarie 2022 Cu privire la încetarea interimatului funcției de *****, s-a constatat a fi unul legal, se exclude obligația angajatorului de a o restabili în funcție pe Triboi Taiana, inclusiv la repararea prejudiciului moral pretins, pretenții ce urmează a fi respinse ca fiind pretenții subsecvente celei dintîi, or, asemenea cerințe își găsesc temeiul doar în cazul în care se constată că încetarea contractului individual de muncă a salariatului a fost ilegală, fapt neîntrunit în speța dată.
87. În cele din urmă, din raționamentele de legalitate expuse supra, Colegiul Civil și de contencios administrativ al Curții de Apel Nord consideră necesară admiterea cererii de apel depuse de Direcția Învățământ Tineret și Sport a Consiliului raional Nisporeni, casarea hotărârii Judecătoriei Ungheni din 24 aprilie 2024, cu emiterea unei noi hotărâri privind respingerea cererii de chemare în judecată depusă de Triboi Tatiana către Direcția Învățământ Tineret și Sport a Consiliului raional Nisporeni privind anularea ordinului, restabilire în funcție, încasarea despăgubirilor, încasarea prejudiciului moral și a cheltuielilor de judecată.
88. În temeiul art. 385 lit. „c” CPC al RM, Colegiul civil

Decide:

Admite apelul declarat de Direcția Învățământ Tineret și Sport a Consiliului raional Nisporeni.

Casează integral hotărârea Judecătoriei Ungheni din 24 aprilie 2024, cu emiterea unei noi hotărâri după cum urmează:

Cererea de chemare în judecată înaintată de Triboi Tatiana către Direcția Învățământ Tineret și Sport a Consiliului raional Nisporeni privind anularea ordinului, restabilire în funcție, încasarea despăgubirilor, încasarea prejudiciului moral și a

cheltuielilor de judecată, se respinge ca neîntemeiată.

Decizia este definitivă cu drept de recurs la Curtea Supremă de Justiție în termen de 2 luni prin intermediul Curții Supreme de Justiție.

Președintele ședinței,
judecător **Elena Grumeza**

Judecătorii **Ivan Parii** **Natalia Costaș**