Dosarul nr. 2-24110/22
(2-22158135-12-2-31102022)

H O T Ă R Â R E
În numele Legii

20 ianuarie 2023 **mun. Chişinău**

Judecătoria Chişinău (sediul Centru)
Instanţa compusă din:
Preşedintele şedinţei,
Judecătorul Natalia Mămăligă
Grefier Dan Mîrza și Gabriela Popa

examinând în şedinţă publică în procedură contencioasă cauza civilă la cererea de chemare în judecată înaintată de către Robu *****împotriva Universității de Stat din Moldova privind obligarea încheierii contractului individual de muncă,

a c o n s t a t a t :

La 28 octombrie 2022, Robu *****a înaintat cerere de chemare în judecată împotriva Universității de Stat din Moldova. A solicitat 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 (f.d.2-5).

În motivarea acțiunii a indicat 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. 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. A relatat că la 20 octombrie 2022 a primit răspuns în scris la cererea de angajare din 9 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. Raportul juridic de muncă are caracter personal, munca fiind prestată de persoana fizică în considerarea pregătirii, aptitudinilor și calităților proprii. A opinat 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. A mai menționat 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 cererea de completare a cerințelor din 17 noiembrie 2022 reclamanta Robu *****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).

La 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 Robu Oxana, cod numeric personal 0970508487772, 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 nr.***** *****din 01 septembrie 2016, 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, menționând 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. 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

invederat clauzele speciale ale contractului individual de muncă cuprinse în contractul individual de muncă nr.***** *****din 01 septembrie 2016, 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).

În ședința de judecată, reprezentatul reclamantei Robu Oxana, avocatul Cimil Dorin, împuternicit în baza mandatului seria MA nr. 1829877 din 3 noiembrie 2022 (f.d.25), în ședința de judecată a susținut cererea de chemare în judecată și cererea suplimentară, solicitând a fi admisă integral.

Reprezentantul pârâtului Universitatea de Stat din Moldova, Palega Vitalie, împuternicit în baza procurii nr.01/2642 din 16 noiembrie 2022, în ședința de judecată a solicitat respingerea acțiunii ca neîntemeiată.

Reclamanta Robu *****la ședința de judecată nu s-a prezentat. Prin cererea din 15 noiembrie 2022 a solicitat examinarea prezentei cauze în absența sa (f.d. 23-24).

Audiind explicațiile participanților la proces și examinând materialele cauzei raportându-le per ansamblu prevederilor legale pertinente speței, instanța de judecată ajunge la concluzia că cererea de chemare în judecată este întemeiată şi urmează a fi admisă parțial, din următoarele considerente.

Articolul 5 alin. (1) Cod de procedură civilă, declară, că orice persoană interesată este în drept să se adreseze în instanţă judecătorească, în modul stabilit de lege, pentru aşi apăra drepturile încălcate sau contestate, libertăţile şi interesele legitime.

În acord cu art.27 alin.(1) din Codul de procedură civilă, disponibilitatea în drepturi se afirmă în posibilitatea participanţilor la proces, în primul rînd a părţilor, de a dispune liber de dreptul subiectiv material sau de interesul legitim supus judecăţii, precum şi de a dispune de drepturile procedurale, de a alege modalitatea şi mijloacele procedurale de apărare.

Conform art. 118 alin. (1) şi (3), art.121, 1 art.22 alin. (1), art.138 alin. (1) şi (4) Cod de procedură civilă, fiecare parte trebuie să dovedească circumstanţele care le invocă drept temei al pretenţiilor şi obiecţiilor sale, dacă legea nu dispune altfel. Circumstanţele care au importanţă pentru soluţionarea justă a cauzei sînt determinate definitiv de instanţa judecătorească pornind de la pretenţiile şi obiecţiile părţilor şi ale altor participanţi la proces, precum şi de la normele de drept material şi procedural ce urmează a fi aplicate. Instanţa judecătorească reţine spre examinare şi cercetare numai probele pertinente care confirmă, combat ori pun la îndoială concluziile referitoare la existenţa sau inexistenţa de circumstanţe, importante pentru soluţionarea justă a cazului. Circumstanţele care, conform legii, trebuie confirmate prin anumite mijloace de probaţiune nu pot fi dovedite cu nici un fel de alte mijloace probante. Înscrisurile se depun în judecată de către părţi şi

de alţi participanţi la proces, în original sau în copie autentificată în modul stabilit de lege, indicându-se locul de aflare a originalului.

În acord cu art.130 alin.(1)-(3) Cod de procedură civilă, instanţa judecătorească apreciază probele după intima ei convingere, bazată pe cercetarea multiaspectuală, completă, nepărtinitoare şi nemijlocită a tuturor probelor din dosar în ansamblul şi interconexiunea lor, călăuzindu-se de lege. Nici un fel de probe nu au pentru instanţa judecătorească o forţă probantă prestabilită fără aprecierea lor. Fiecare probă se apreciază de instanţă privitor la pertinenţa, admisibilitatea, veridicitatea ei, iar toate probele în ansamblu, privitor la legătura lor reciprocă şi suficienţa pentru soluţionarea cauzei.

În conformitate cu art.240 alin.(1) și (3) Cod de procedură civilă, la deliberarea hotărârii, instanţa judecătorească apreciază probele, determină circumstanţele care au importanţă pentru soluţionarea cauzelor, care au fost sau nu stabilite, caracterul raportului juridic dintre părţi, legea aplicabilă soluţionării cauzei şi admisibilitatea acţiunii. Instanţa judecătorească adoptă hotărârea în limitele pretenţiilor înaintate de reclamant.

Instanța de judecată remarcă că principiile de bază ale reglementării raporturilor de muncă şi a altor raporturi legate nemijlocit de acestea, principii ce reies din normele dreptului internațional şi din cele ale Constituitei Republicii Moldova, prevăzute și de art.5 al Codului muncii, sunt, libertatea muncii, incluzând dreptul la munca liber aleasă sau acceptată, dreptul dispunerii de capacitățile sale de muncă, dreptul alegerii profesiei şi ocupației.

Conform art. 43 alin.(1) din Constituţia 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.

La fel și art. 6 al Codului muncii apără acest drept, prevăzând că, libertatea muncii este garantată prin Constituția Republicii Moldova. Orice persoană este liberă în alegerea locului de muncă, a profesiei, meseriei sau activității sale. Nimeni, pe toată durata vieții sale, nu poate fi obligat să muncească sau să nu muncească într-un anumit loc de muncă sau într-o anumită profesie, oricare ar fi acestea.

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

În conformitatea cu prevederile art. 1 din Codul muncii, angajator este persoană juridică (unitate) sau persoană fizică care angajează salariaţi în bază de contract individual de muncă încheiat conform prevederilor prezentului cod. Salariat este 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.

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.

Articolul 45 din Codul muncii indică că, 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, 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.

Mai mult, potrivit prevederilor art. 56 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 circumstanţe specifice (susţinerea unui concurs, alegerea în funcţie, etc.).

Iar, articolul 57 din Codul muncii stabilește că la încheierea contractului individual de muncă, persoana care se angajează prezintă angajatorului următoarele documente: a) buletinul de identitate sau un alt act de identitate; c) documentele de evidenţă militară – pentru recruţi şi rezervişti; 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 instituționale, cu excepţia cazurilor cînd persoana se încadrează în cîmpul muncii pentru prima dată. 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.

În accepțiunea art. 47 din Codul muncii, refuzul neîntemeiat de angajare este interzis. 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. Refuzul angajatorului de a angaja se întocmește în formă scrisă, cu indicarea datelor prevăzute la art. 49 alin.(1) lit. b), şi poate fi contestat în instanţa de judecată.

În lumina celor menționate, instanța de judecată învederează că dreptul la muncă este un drept consacrat salariatului în legea supremă a statului, și reglementat de actele normative din domeniu muncii. Totodată, legislatorul a

prevăzut și dreptul angajatorului de a refuza angajarea salariatului, cu condiția că acest refuz este întemeiat și întocmit în formă scrisă.

În acest sens este relevantă jurisprudența Curții Europene pentru Drepturilor Omului în cauza Thlimmenos versus Grecia din 06.04.2000, prin care Înalta Curte a statuat că refuzul de angajare trebuie să conțină o justificare obiectivă și rezonabilă.

Totodată, instanța reiterează că potrivit dispozițiilor art.117 alin.(1) lit.a) din Codul educației, personalul din învăţământul superior se constituie din personal ştiinţifico-didactic: lector universitar, conferenţiar universitar, profesor universitar.

Conform art.31 din Regulamentul-cadru de organizare, de desfășurare a concursului și de ocupare a funcțiilor didactice și științifico-didactice în învățământul superior, aprobat prin ordinul Ministrului educației, culturii și cercetării, nr.126 din 10 februarie 2021, angajarea, prin cumul, la funcții didactice și științifico-didactice în cadrul instituțiilor de învățământ superior se face pe o durată determinată, în funcție de necesitățile procesului educațional și de cercetare, în limitele salariale admise de legislație, în baza demersului șefului catedrei/departamentului și cu avizul favorabil al decanului facultății.

Din actele cauzei se atestă că reclamanta Robu Oxana, 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).

La 20 octombrie 2022 reclamanta Robu *****a recepționat răspunsul Universității de Stat din Moldova nr.01/2388 din 19 octombrie 2022, prin care 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).

Din suportul probatoriu prezent la materialele cauzei și din explicațiile participanților la proces s-a stabilit cu certitudine că, după depunerea cererii din 09 august 2022, reclamanta Robu *****nu a fost invitată pentru susținerea unui interviu și nu au fost examinate documentele prezentate.

În același timp, din conținutul răspunsului nr.01/2388 din 19 octombrie 2022 nu rezultă că Universitatea de Stat din Moldova a invocat obiecții privind corespunderea profilului și cerințelor aferente pentru angajarea reclamantei în calitate de lector în cadrul facultății de drept, Departamentul Drept Privat.

În esență, prin răspunsul oferit la cererea de angajare din 09 august 2022 pârâtul s-a limitat la informarea acesteia despre încetarea raporturilor de muncă în baza ordinului nr.41-p din 24 iunie 2021 în legătură cu expirarea contractului individual de muncă pe durată determinată, fără a fi indicate motivele refuzului la angajare în calitate de lector pentru anul academic 2022 – 2023.

În circumstanțele menționate, instanța consideră că pârâtul neîntemeiat a refuzat în angajarea reclamantei Robu *****în calitate de lector în cadrul facultății de drept, Departamentul Drept Privat, prin cumul extern pe 0,25 unitate, pentru anul academic 2022 – 2023. Ori, în cazul în speță nu s-a stabilit că angajatorul a refuzat în încheierea contractului individual de muncă pe motive legate de calificarea salariatului profesională sau personală, fiind încălcat dreptul la muncă al reclamantei consfințit în art. 43 din Constituția Republicii Moldova.

La caz, instanța de judecată menționează că refuzul de angajare urma să fie întocmit în formă scrisă cu indicare motivelor de fapt și de drept care au stat baza refuzului de angajare a reclamantei după examinarea documentelor care se prezintă la încheierea contractului individual de muncă și susținerea unui interviu.

Nu poate reținut și se respinge argumentul reprezentantului pârâtului cu referire la faptul că refuzul de angajare a constat în neprezentarea la facultate pentru ca să discute cu șeful departamentului, or, conform art. 118 alin. (1) din Codul de procedură civilă, pârâtul nu a prezentat careva probe pertinente întru dovedirea celor invocate.

Este inerent a specifica că în susținerea afirmațiilor pârâtul nu a prezentat probe ce ar confirma că după primirea cererii reclamantei din 09 august 2022, ultima a fost invitată pentru interviu, însă nu s-a prezentat.

La fel, afirmația reprezentantului pârâtului precum că la acel moment Universitatea de Stat din Moldova nu dispunea de locuri de muncă pentru angajarea prin cumul extern, este declarativă și se combate prin înscrisurile anexate, inclusiv lista persoanelor cu titlu de cadre didactice angajate pentru perioada 1 septembrie 2022 – 31 august 2023.

În concluzie, dat fiind faptul că instanța de judecată a constatat ca fiind neîntemeiat refuzul pârâtului Universitatea de Stat din Moldova de angajare a reclamantei Robu Oxana, corespunzător urmează a fi obligat pârâtul Universitatea de Stat din Moldova de a încheia un contract individual de muncă cu Robu *****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.

Cu referire la cerința reclamantei privind pronunțarea hotărârii de judecată, care să țină loc de contractul individual de muncă prin care reclamanta Robu Oxana, cod numeric personal 0970508487772, 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 nr.***** *****din 01 septembrie 2016, 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, instanța de judecată accentuează că raporturile de muncă şi alte raporturi legate nemijlocit de acestea sunt reglementate de Constituţia Republicii Moldova, de Codul muncii, de alte legi, de alte acte normative ce conţin norme ale dreptului muncii.

În conjunctura cadrului legal litigiile de muncă se definesc ca acele divergenţe apărute între părţile raportului de muncă, în legătură cu realizarea unui drept de muncă, ce nu pot fi aplanate prin intermediul negocierilor benevole şi pentru soluţionarea cărora este necesar de a apela la o procedură prevăzută de legislaţie. Litigiile de muncă sînt de deferită natură şi pot apărea în diverse etape de desfăşurare a raportului juridic de muncă, şi anume: litigii precontractuale, contractuale și postcontractuale.

În principiu, raportul juridic de muncă reprezintă forma juridică de exprimare a relaţiilor sociale de muncă, aflate sub incidenţa directă sau indirectă a legii, care iau naştere pe piaţa forţei de muncă între o persoană fizică, pe de o parte, şi o persoană fizică sau juridică, pe de altă parte, ca urmare a prestării unei munci de către prima persoană în folosul sau sub autoritatea celei de a doua şi care este

remunerată direct pentru munca prestată, sub formă de salariu sau indemnizaţie, sau indirect, sub formă de onorariu în condiţiile legii.

În acelaşi timp, trebuie de menţionat că conţinutul contractului individual de muncă este format din totalitatea clauzelor contractuale, iar conţinutul raportului juridic de muncă este format din totalitatea drepturilor şi obligaţiilor subiecţilor raportului juridic de muncă ce rezultă din contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă, precum şi din legislaţia muncii în general.

În această ordine de idei, instanța respinge raționamentul reprezentantului reclamantei precum că în raporturile juridice privind încheierea contractelor civile/muncă dintre profesionistul pe piața serviciilor de formarea profesională, Universitatea de Stat din Moldova, și reclamanta Robu Oxana, în calitate de potențială angajată, 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.

Instanța de judecată menționează că, o asemenea abordare este construită pe o înțelegere eronată a textului și spiritului prevederilor normelor de drept enunțate. Or, art. 997 și art. 1000 din Capitolul I Dispoziții generale cu privire la contract și la conținutul contractului al Codului civil, reglementează obligația de a contracta și drepturile beneficiarului în caz de neexecutare.

Astfel, alin.(1) al art.997 Cod civil se aplică doar în raporturile contractuale între profesioniști, iar alin.(2) al aceluiași articol este adresat raporturile dintre profesionist și consumator.

Norma cuprinsă la articolul 3 alin.(1) din Codul civil, stabilește că are calitatea de consumator orice persoană fizică care, în cadrul unui raport juridic civil, acţionează predominant în scopuri ce nu țin de activitatea de întreprinzător sau profesională. Persoana fizică nu are calitatea de consumator dacă cealaltă parte a raportului juridic civil nu are calitatea de profesionist.

Iar, alin.(2) a aceiași norme prevede că are calitatea de profesionist orice persoană fizică sau juridică de drept public sau de drept privat care, în cadrul unui raport juridic civil, acţionează în scopuri ce ţin de activitatea de întreprinzător sau profesională, chiar dacă persoana nu are scopul de a obţine un profit din această activitate.

De altfel, Codul civil în art. 997 alin. (1) impune o excepție absolută de la principiul libertății contractuale, iar dacă o întreprindere deține o poziție dominantă pe piața relevantă este obligată, fără excepție, să încheie un contract având ca obiect produsul relevant unde prima deține o putere de piață substanțială. Astfel, pentru dreptul civil, este important ca profesionistul să acționeze în scopuri ce ţin de activitatea de întreprinzător sau profesională.

Aderent, la art.1375 alin.(3) din Codul civil, legiuitorul a stabilit că contractele de muncă sunt reglementate prin legislaţia muncii.

Pe cale de consecință, instanța de judecată conchide de a respinge ca neîntemeiată cerința reclamantei privind pronunțarea hotărârii de judecată, care să țină loc de contractul individual de muncă prin care reclamanta Robu *****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 nr.***** *****din 01 septembrie 2016, 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.

Instanța distinge că, la caz, lipsește temei legal pentru intervenirea instanței de judecată în stabilirea clauzelor contractuale a unui contract individual de muncă, care urmează a fi încheiat între angajator și salariat. Încheierea contractului individual de muncă reprezintă acea operaţiune juridică, consecinţă a negocierii individuale, ce presupune realizarea acordului de voinţă a celor două părţi: salariat şi angajator.

În același timp, este inadmisibil ca instanța să stabilească părților contractului individual de muncă și să impună includerea clauzelor speciale cuprinse în contractul individual de muncă nr.***** *****din 01 septembrie 2016, valabil pentru perioada 01 septembrie 2016 – 28 iunie 2021, încheiat între Universitatea de Stat din Moldova și Robu Oxana, contract individual de munca care a încetat prin acordul partilor.

Or, însăşi prezumţia încălcării normelor de dreptul muncii din partea reprezentantului reclamantei nu trebuie considerată automat un litigiu de muncă, deoarece aprecierea acestei situaţii drept litigiu de muncă aparţine părţilor interesate. Un asemenea dezacord al părţilor poate deveni un litigiu de muncă atunci cînd situaţia iscată nu a fost soluţionată de către părţi de sine stătător şi din acest considerent a apărut necesitatea soluţionării litigiilor de muncă de către organul jurisdicţional.

În conformitate cu art. 98 alin. (1) Cod de procedură civilă, cheltuielile aferente judecării cauzei, suportate de instanţa de judecătorească, precum şi taxa de stat, de a căror plată reclamantul a fost scutit, se încasează la buget de la pârât, proporţional părţii admise din acţiune dacă pârâtul nu este scutit de plata cheltuielilor de judecată.

În această ordine de idei, în baza art. 3 lit. a) al Legii nr. 1216 din 3 decembrie 1992 privind taxa de stat, urmează a fi încasată de la Universitatea de Stat din Moldova în beneficiul statului taxa de stat în sumă de 100 lei.

În conformitate cu art. 236, art.238-241 Cod de procedură civilă al Republicii Moldova, instanţa de judecată, –

h o t ă r ă ş t e :

Se admite în parte cererea de chemare în judecată înaintată de către Robu Oxana.

Se obligă Universitatea de Stat din Moldova de a încheia un contract individual de muncă cu Robu *****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 se resping ca neîntemeiate.

Se încasează de la Universitatea de Stat din Moldova în beneficiul statului taxa de stat în sumă de 100 (una sută) lei.

Hotărârea cu drept de apel la Curtea de Apel Chişinău în termen de 30 zile din data pronunţării dispozitivului hotărârii, prin intermediul Judecătoriei Chişinău (sediul Centru).

Preşedintele şedinţei,
Judecător Natalia Mămăligă