

prima instanță: Judecătoria Chișinău, sediul Centru (Victoria Sanduța)

instanța de apel: Curtea de Apel Chișinău (Vladislav Clima, Ecaterina Palanciuc, Vitalie Cotorobai)

DECIZIE

18 septembrie 2019

mun. Chișinău

Colegiul civil comercial și de contencios administrativ lărgit al Curții Supreme de Justiție

În componență:

Președintele ședinței, judecătorul
Judecătorii

Oleg Sternioală
Iurie Bejenaru
Nina Vascan
Victor Burduh
Sveatoslav Moldovan

examinând recursul depus de Pretura sectorului Centru, municipiul Chișinău, în cauza de contencios administrativ intentată la cererea de chemare în judecată depusă de Ludmila Buga împotriva Preturii sectorului Centru, municipiul Chișinău cu privire la contestarea actului administrativ, restabilirea la locul de muncă deținut anterior și compensarea cheltuielilor de judecată,

împotriva deciziei din 06 martie 2019 a Curții de Apel Chișinău, prin care s-a respins apelul declarat de Pretura sectorului Centru, municipiul Chișinău, și s-a menținut hotărârea din 25 mai 2018 a Judecătoriei Chișinău, sediul Centru, prin care s-a admis acțiunea Ludmilei Buga,

constată:

La 11 decembrie 2017, Ludmila Buga a depus cerere de chemare în judecată în instanța de contencios administrativ împotriva Preturii sectorului Centru, municipiul Chișinău, cu privire la contestarea actului administrativ, restabilirea la locul de muncă deținut anterior și compensarea cheltuielilor de judecată.

În motivarea acțiunii a invocat că, prin Dispoziția Pretorului sectorului Centru, municipiul Chișinău nr. 63-dc din 17 iunie 2016 s-a dispus încheierea cu ea a contractului individual de muncă nr. 07/16 din 17 iunie 2016.

La 17 iunie 2016, fiind la vârsta de pensionare, Pretura sectorului Centru, municipiul Chișinău a încheiat cu ea contractul individual de muncă nr. 07/16 din 17 iunie 2016.

Conform contractului a fost angajată în baza articolelor 45-94 din Codul muncii în funcția de specialist principal, pe perioadă determinată până la 18 iunie 2019.

Prin Dispoziția Pretorului sectorului Centru, municipiul Chișinău nr. 168-dc din 10 noiembrie 2017 s-a dispus încetarea raporturilor de serviciu ale dnei Ludmila Buga din data de 16 noiembrie 2017, în baza articolului 62 alin. (1) lit. d) din Legea nr. 158-XVI din 04 iulie 2008 și articolului 86 alin. (1) lit. y¹) din Codul muncii.

Consideră că, Dispoziția Pretorului sectorului Centru, municipiul Chișinău nr. 168-dc din 10 noiembrie 2017 este ilegală și urmează a fi anulată.

Contractul individual de muncă, indiferent de durata pentru care a fost încheiat, este un act juridic bilateral, sinalagmatic, oneros, consensual, *intuitu personae* și cu executare succesivă.

Contractul individual de muncă este un act juridic guvernat de principiul libertății de voință, care presupune două elemente: o libertate a părților în ceea ce privește dorința manifestată de a încheia, în general, un contract de muncă și o libertate în ceea ce privește condițiile în care se vor încheia acestea, adică stabilirea clauzelor contractuale concrete convenabile pentru ambele părți.

Termenul stabilit în cuprinsul contractului individual de munca reprezintă de la sine puterea duratei acestuia, iar schimbarea sau stingerea unilaterală a termenului stabilit de părți fără temeiuri legale, reprezintă o imixtiune în acordul de voință al părților, ceea ce este inadmisibil și echivalează cu încălcarea libertății care guvernează încheierea oricărui tip de contract.

Desfacerea contractului individual de muncă în temeiul art. 86 alin (1) lit. y¹) din Codul muncii contravine dispozițiilor art. 55¹ din Codul muncii, care consfințește că nu se admite tratamentul mai puțin favorabil al salariaților angajați pe o durată determinată în raport cu salariații permanenți care prestează o muncă echivalentă la aceeași unitate. Or, ea fiind pensionară, a fost angajată în funcția de specialist principal, în baza Dispoziției nr. 63-dc în temeiul art. 55 din Codul muncii.

În cazul dat, concedierea poate avea loc numai în cazurile dispozițiilor generale prevăzute de art. 86 din Codul muncii, iar aplicarea temeiului prevăzut de lit. y¹) din Codul muncii este eronată, deoarece, la momentul încheierii contractului de muncă ea era deja pensionară, adică nu a căpătat statutul de pensionară în perioada după semnarea contractului individual de muncă.

Mai mult decât atât, temeiul de concediere prevăzut la art. 86 alin (1) lit. y¹) din Codul muncii a intrat în vigoare la 20 octombrie 2017, adică după semnarea contractului individual de muncă. Respectiv, temeiul de concediere din motivul deținerii de către salariat a statutului de pensionar pentru limită de vârstă nu are putere retroactivă și nu poate fi aplicat în speță.

Dispoziția nr. 168-dc din 10 noiembrie 2017 este ilegală și din motiv că a fost emisă în lipsa împuternicirilor lui Pavel Rusu.

Conform Dispoziției Primarului General nr. 422-dc din 07 iulie 2017, Pavel Rusu a fost delegat, începând cu data de 06 iulie 2017 pentru exercitarea atribuțiilor de pretor al sectorului Centru, cu dreptul de a semna acte bancare, acte financiare și contabile în numele conducătorului, până la revenirea dlui Oleg Poiată în funcția data.

Din textul Dispoziției Primarului General nr. 422-dc din 07 iulie 2017 rezultă că dl Pavel Rusu nu are împuterniciri de a emite dispoziții referitor la raporturile de muncă.

Ludmila Buga a solicitat:

- admiterea cererii de chemare în judecată;
- anularea ca fiind ilegală Dispoziția Pretorului sectorului Centru, municipiul Chișinău, nr. 168-dc din 10 noiembrie 2017 „cu privire la încetarea raporturilor de serviciu a dnei Ludmila Buga”;
- restabilirea la locul de muncă deținut anterior;

- compensarea din contul Preturii sectorului Centru, municipiul Chișinău a cheltuielilor de judecată.

Prin hotărârea din 25 mai 2018 a Judecătoriei Chișinău, sediul Centru, s-a admis acțiunea depusă de Ludmila Buga.

S-a anulat Dispoziția Pretorului sectorului Centru, municipiul Chișinău, nr. 168-dc din 10 noiembrie 2017 „cu privire la încetarea raporturilor de serviciu a dnei Ludmila Buga”, ca fiind neîntemeiată.

S-a restabilit Ludmila Buga la locul de muncă deținut anterior (f.d. 62, 68-75).

Prin încheierea din 22 noiembrie 2018 a Curții de Apel Chișinău s-a încetat procedura în apel inițiată la cererea de apel depusă de pretorul interimar al sectorului Centru, mun. Chișinău, Pavel Rusu în numele și interesele autorității publice locale împotriva hotărârii din 25 mai 2018 a Judecătoriei Chișinău, sediul Centru (f.d. 106, 107-109 recto-verso).

Prin decizia din 06 februarie 2019 a Curții Supreme de Justiție s-a admis recursul declarat de Pavel Rusu, pretor al sectorului Centru, mun. Chișinău, s-a casat încheierea din 22 noiembrie 2018 a Curții de Apel Chișinău și s-a restituit cauza la Curtea de Apel Chișinău pentru judecarea apelului (f.d. 118-121).

Prin decizia din 06 martie 2019 a Curții de Apel Chișinău s-a respins apelul declarat de Pretura sectorului Centru, municipiul Chișinău, și s-a menținut hotărârea din 25 mai 2018 a Judecătoriei Chișinău, sediul Centru (f.d. 134, 135-143).

În motivarea soluției instanța de apel a reținut că, niciuna din normele legale indicate în Dispoziția Pretorului sectorului Centru, municipiul Chișinău, nr. 168-dc din 10 noiembrie 2017 nu acordă angajatorului dreptul de a concedia o persoană care a atins vârsta de pensionare, angajată pe perioadă determinată.

Dimpotrivă, art. 86 alin. (1) lit. y¹) din Codul muncii stabilește că persoana care a atins vârsta de pensionare poate fi angajată pe o perioadă determinată, iar în speță Ludmila Buga a fost angajată pe o perioadă determinată la momentul când deja atinsese vârsta de pensionare. Prin urmare, dispoziția de încetare a contractului individual de muncă este ilegală.

Instanța de apel a notat că Dispoziția Pretorului sectorul Centru, mun. Chișinău nr. 168-dc din 10 noiembrie 2017 a fost semnată de către Pavel Rusu, care avea împuterniciri de semnare a actului de încetare a relațiilor de muncă. Or, Dispoziția Primarului general al mun. Chișinău nr. 422-dc din 07 iulie 2017, prin care acesta a fost delegat pentru exercitarea atribuțiilor de pretor al sectorului Centru, până la revenirea dlui Oleg Poiată în funcția deținută, nu poate fi apreciată restrictiv, deoarece nu conține limitativ atribuțiile transmise, reprezentativitatea fiind generală și absolută funcției temporar vacante.

La 03 mai 2019, Pretura sectorului Centru, municipiul Chișinău, a depus recurs împotriva deciziei din 06 martie 2019 a Curții de Apel Chișinău (f.d. 148-150).

În motivarea recursului a invocat că, la judecarea cauzei instanța de apel nu a ținut cont de prevederile art. 81 din Codul muncii în sensul căreia contractul individual de muncă poate înceta la inițiativa uneia dintre părți conform art. 85 și 86 din Codul muncii.

În coroborarea dispozițiilor art. 82, 82¹, 83 alin. (5), 85 și 86 din Codul muncii, din inițiativa angajatorului poate fi desfăcut atât contractul individual de

muncă pe durată nedeterminată, precum și cel pe durată determinată.

Articolul 86 alin. (1) lit. y¹) din Codul muncii prevede ca temei de concediere a salariatului, deținerea de către acesta a statutului de pensionar pentru limită de vârstă.

Au fost întrunite toate condițiile pentru concedierea intinatei, deoarece Codul muncii prevede posibilitatea aplicării prevederilor art. 86 și în privința contractelor pe durată determinată.

Ludmila Buga avea statut de pensionar pentru limită de vârstă, iar temeiul prevăzut de art. 86 alin. (1) lit. y¹) din Codul muncii a fost prevăzut de legiuitor și era pus în aplicare la momentul emiterii dispoziției de concediere.

Astfel, instanța de apel eronat a constatat că angajatorul nu putea aplica norma art. 86 alin. (1) lit. y¹) din Codul muncii, deoarece în privința reclamantei nu a fost aplicată procedura de concediere în legătură cu deținerea statutului de pensionar, fiindcă relațiile de muncă nu au încetat, dar s-au modificat, iar reclamanta a solicitat numai achitarea indemnizației unice.

Pretura sectorului Centru, municipiul Chișinău, a solicitat casarea deciziei din 06 martie 2019 a Curții de Apel Chișinău și a hotărârii din 25 mai 2018 a Judecătoriei Chișinău, sediul Centru, cu pronunțarea unei hotărâri noi, prin care să fie respinsă acțiunea depusă de Ludmila Buga.

La 28 august 2019, examinând admisibilitatea recursului depus de Pretura sectorului Centru, municipiul Chișinău, completul de admisibilitate al completului specializat pentru examinarea acțiunilor în contencios administrativ al Colegiului civil, comercial și de contencios administrativ al Curții Supreme de Justiție a numit examinarea recursului în fond, în complet de cinci judecători.

Examinând recursul declarat, completul specializat pentru examinarea acțiunilor în contencios administrativ al Colegiului civil, comercial și de contencios administrativ lărgit al Curții Supreme de Justiție îl consideră întemeiat și care urmează a fi admis, cu casarea integrală a deciziei din 06 martie 2019 a Curții de Apel Chișinău și a hotărârii din 25 mai 2018 a Judecătoriei Chișinău, sediul Centru, cu emiterea unei decizii noi, prin care să fie respinsă acțiunea depusă de Ludmila Buga, ca fiind neîntemeiată, din următoarele motive.

La 01 aprilie 2019, a intrat în vigoare Codul administrativ al Republicii Moldova, aprobat prin Legea nr. 116 din 19 iulie 2018, fapt ce rezultă din articolul 257 alin. (1) al acesteia.

Articolul 258 alin. (3) din Codul administrativ statuează că, procedurile de contencios administrativ inițiate până la intrarea în vigoare a prezentului cod se vor examina în continuare, după intrarea în vigoare a prezentului cod, conform prevederilor prezentului cod.

Astfel, procedura de contencios administrativ dedusă judecării în prezenta speță urmează a fi judecată prin prisma dispozițiilor Codului administrativ al Republicii Moldova, aprobat prin Legea nr. 116 din 19 iulie 2018, iar în partea materială urmează a fi aplicate prevederile legale în vigoare la momentul emiterii actului administrativ, și anume a Legii contenciosului administrativ nr. 793 din 10 februarie 2000 (abrogată la 01 aprilie 2019).

Conform articolului 247 din Codul administrativ, Curtea Supremă de Justiție examinează și soluționează recursul fără ședință de judecată.

Articolul 248 din Codul administrativ stipulează la alin. (1) lit. c) că, examinând recursul, Curtea Supremă de Justiție adoptă decizie prin care casează integral decizia instanței de apel și emite o nouă decizie.

Prin prisma articolul 224 alin. (1) lit. f) din Codul administrativ, examinând acțiunea în contencios administrativ în fond, instanța de judecată adoptă hotărâre de respingere a acțiunii ca fiind neîntemeiată, dacă nu sunt îndeplinite condițiile de adoptare a unei hotărâri prevăzute la lit. a)-e).

Aderent, articolul 195 din Codul administrativ prevede că, procedura acțiunii în contenciosul administrativ se desfășoară conform prevederilor prezentului cod. Suplimentar se aplică corespunzător prevederile Codului de procedura civilă, cu excepția art. 169-171.

Din copia carnetului de muncă seria AA nr. XXXXX al titularului Ludmila Buga, la XXXXXXX, acesteia i s-a stabilit pensia pentru limita de vârstă, în proporție de 50% din salariul de funcție pentru 15 ani de activitate în serviciul public și în legătură cu aceasta i-a fost acordată indemnizația unică în proporție de 15% din salariul de funcție pentru fiecare an complet de activitate în serviciul public (f.d. 49).

Pretorul sectorului Centru, municipiul Chișinău a dispus prin pct. 1 din Dispoziția nr. 63-dc din 17 iunie 2016 de a acorda repetat Ludmlei Buga indemnizația unică în proporție de 15% din salariul de funcție pentru fiecare an complet de activitate în serviciul public (f.d. 5).

Prin pct. 2 din Dispoziția Pretorului sectorului Centru, municipiul Chișinău nr. 63-dc din 17 iunie 2016 s-a dispus încheierea contractului individual de muncă nr. 07/16 din 17 iunie 2016 (f.d. 5).

La 17 iunie 2016, Pretura sectorului Centru, municipiul Chișinău, ca angajator și Ludmila Buga, ca salariat au încheiat contractul individual de muncă nr. 07/16 din 17 iunie 2016 (f.d. 6-8, 28-30).

Conform contractului, Ludmila Buga a fost angajată, în baza articolelor 45-94 din Codul muncii, în funcția de specialist principal, pe perioadă determinată până la 18 iunie 2019.

Prin Dispoziția Pretorului sectorului Centru, municipiul Chișinău, Pavel Rusu, nr. 168-dc din 10 noiembrie 2017 s-a dispus încetarea raporturilor de serviciu ale dnei Ludmila Buga din data de 16 noiembrie 2017, în baza articolului 62 alin. (1) lit. d) din Legea nr. 158-XVI din 04 iulie 2008 și articolului 86 alin. (1) lit. y¹) din Codul muncii (f.d. 11, 27).

Manifestându-și dezacordul cu Dispoziția Pretorului sectorului Centru, municipiul Chișinău, nr. 168-dc din 10 noiembrie 2017, la 06 decembrie 2017, Ludmila Buga a depus cerere prealabilă, prin care a solicitat anularea acestei dispoziții (f.d. 12-13).

Având în vedere că, Pretura sectorului Centru, municipiul Chișinău, a ignorat cererea prealabilă din 06 decembrie 2017, la 11 decembrie 2017, Ludmila Buga a depus cerere de chemare în judecată în instanța de contencios administrativ împotriva Preturii sectorului Centru, municipiul Chișinău, prin care a solicitat anularea ca fiind ilegală Dispoziția Pretorului sectorului Centru, municipiul Chișinău, nr. 168-dc din 10 noiembrie 2017; restabilirea la locul de muncă deținut anterior; și compensarea cheltuielilor de judecată (f.d. 1-4).

Fiind investită cu examinarea în fond a prezentei cauze, Judecătoria Chișinău, sediul Centru, prin hotărârea din 25 mai 2018 a admis acțiunea depusă de Ludmila Buga, a anulat Dispoziția Pretorului sectorului Centru, municipiul Chișinău, nr. 168-dc din 10 noiembrie 2017, ca fiind neîntemeiată și a restabilit-o pe Ludmila Buga la locul de muncă deținut anterior (f.d. 62, 68-75).

Prin decizia din 06 martie 2019 a Curții de Apel Chișinău s-a respins apelul declarat de Pretura sectorului Centru, municipiul Chișinău, și s-a menținut hotărârea din 25 mai 2018 a Judecătoriei Chișinău, sediul Centru (f.d. 134, 135-143).

Efectuând controlul judiciar al deciziei din 06 martie 2019 a Curții de Apel Chișinău și al hotărârii din 25 mai 2018 a Judecătoriei Chișinău, sediul Centru, completul specializat pentru examinarea acțiunilor în contencios administrativ al Colegiului civil, comercial și de contencios administrativ lărgit al Curții Supreme de Justiție a constatat că, instanțele inferioare au interpretat în mod eronat legea materială ce guvernează raportul material litigios, iar drept consecință au adoptat o soluție greșită, neîntemeiată și nemotivată.

Raporturile de muncă dintre Pretura sectorului Centru, municipiul Chișinău și Ludmila Buga au rezultat din contractul individual de muncă pe durată determinată nr. 07/16 din 17 iunie 2016, în baza căruia ultima, deținând statutul de pensionară pentru limita de vârstă, a fost angajată, în baza articolelor 45-94 din Codul muncii, în funcția de specialist principal, pe perioadă determinată până la 18 iunie 2019 (f.d. 6-8, 28-30).

În sensul articolului 55 alin. (1) lit. f) din Codul muncii (în redacția în vigoare la 17 iunie 2016), contractul individual de muncă poate fi încheiat pe durată determinată, conform art. 54 alin. (2), cu persoanele pensionate, conform legislației în vigoare, pentru limită de vârstă ori vechime în muncă (sau care au obținut dreptul la pensie pentru limită de vârstă ori vechime în muncă) și nu sunt încadrate în câmpul muncii – pe o perioadă de până la 2 ani, care, la expirare, poate fi prelungită de părți în condițiile art. 54 alin. (2) și ale art. 68 alin. (1) și alin. (2) lit. a).

Conform pct. 27 subpct. b) al contractul individual de muncă pe durată determinată nr. 07/16 din 17 iunie 2016 „prezentul contract individual de muncă poate înceta la inițiativa uneia dintre părți (art. 85 și 86 din Codul muncii)”.

La articolul 86 din Codul muncii legiuitorul a definit concedierea ca desfacerea din inițiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată și a celui pe durată determinată. Cu toate acestea, concedierea nu poate fi efectuată la propria dorință a angajatorului, ci doar în situațiile limitativ stabilite de lege. Astfel, articolul 86 din Codul muncii instituie temeiurile exhaustive pentru care poate fi concediat un angajat

Din conținutul articolului 86 din Codul muncii se deduce că, din inițiativa angajatorului poate fi desfăcut contractul individual de muncă încheiat atât pe o durată nedeterminată, cât și pe o perioadă determinată.

Sub acest aspect este imperios că, prin articolul 12 din Legea nr. 188 din 21 septembrie 2017 pentru modificarea și completarea Codului muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 (în vigoare de la 20 octombrie 2017), articolul 86 alin. (1) din Codul muncii a fost completat cu litera y¹).

Conform articolului 86 alin. (1) lit. y¹) din Codul muncii, concedierea – desfacerea din inițiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum și a celui pe durată determinată – se admite pentru deținerea de către salariat a statutului de pensionar pentru limită de vârstă.

Temeiul de concediere prevăzut de articolul 86 alin. (1) lit. y¹) din Codul muncii face parte din categoria concedierii nedisciplinare a salariatului, care survine doar din inițiativa angajatorului fără a avea tangențe cu compartimentul ca

atare a salariatului. În aceste cazuri concedierea intervine în lipsa vinovăției salariatului.

În baza acestui temei angajatorul este în drept oricând să concedieze salariatul care deține statutul de pensionar pentru limită de vârstă. Or, deținerea de către salariat a statutului de pensionar pentru limita de vârstă constituie temei de sine stătător pentru concedierea acestuia.

Articolul 4 din Convenția cu privire la încetarea raporturilor de muncă din inițiativa patronului, adoptată de Adunarea Generală a Organizației Internaționale a Muncii la 22 iunie 1982, în vigoare pentru Republica Moldova din 14 februarie 1998, statuează că raporturile de muncă ale unui lucrător nu vor înceta decât dacă există un motiv valabil pentru o asemenea încetare legat de capacitatea sau conduita lucrătorului sau bazat pe cerințele operaționale ale întreprinderii, instituției sau serviciului.

Organizația Internațională a Muncii a subliniat în repetate rânduri că, diferențierile sau preferințele bazate pe cerințe și pe condiții speciale pentru exercitarea anumitor activități nu constituie discriminare.

Astfel, Convenția nr. 111 din 25 iunie 1958 a Organizației Internaționale a Muncii privind discriminarea în domeniul ocupării forței de muncă și exercitarea profesiei prevede la articolul 1 pct. 2 că, diferențierile, excluderile sau preferințele bazate pe calificările cerute pentru o anumită ocupație nu sunt considerate discriminări.

Aderent, Organizația Internațională a Muncii a notat în pct. 5 lit. b) din Recomandarea nr. 62 cu privire la lucrătorii în vârstă că, în cazuri excepționale, limitele de vârstă pot fi stabilite în baza unor cerințe, condiții și norme speciale pentru anumite tipuri de profesii.

În același context, punctul 22 al Recomandării prevede posibilitatea fixării prin acte normative a unei vârste la atingerea căreia raporturile de muncă pot înceta.

Dealtfel, articolul 6 din Directiva Consiliului European nr. 2000/78/CE din 27 noiembrie 2000 „cu referire la crearea unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă” stipulează că statele membre pot prevedea că un tratament diferențiat pe motive de vârstă nu constituie o discriminare atunci când este justificat în mod obiectiv și rezonabil, în cadrul dreptului național, de un scop legitim, care ține în special de politica ocupării forței de muncă, a pieței muncii și a formării profesionale, iar mijloacele de realizare a acestui scop sunt unele corespunzătoare și necesare.

Punctul 25 al Directivei stabilește că, interzicerea discriminărilor pe criterii de vârstă constituie un element esențial pentru atingerea obiectivelor stabilite în liniile directoare privind ocuparea forței de muncă și încurajarea diversității la încadrarea în muncă; cu toate acestea, diferențele de tratament legate de vârstă pot fi justificate în anumite împrejurări și necesită dispoziții specifice care pot varia în funcție de situația statelor membre; este așadar esențial să se facă distincție între diferențele de tratament care sunt justificate, îndeosebi prin obiective legitime de politică a ocupării forței de muncă, a pieței muncii și a formării profesionale, și discriminările care trebuie să fie interzise.

Conform articolului 54 alin. (2) din Constituția Republicii Moldova, exercițiul drepturilor și libertăților nu poate fi supus altor restrângeri decât celor prevăzute de lege, care corespund normelor unanim recunoscute ale dreptului internațional și

sunt necesare în interesele securității naționale, integrității teritoriale, bunăstării economice a țării, ordinii publice, în scopul prevenirii tulburărilor în masă și infracțiunilor, protejării drepturilor, libertăților și demnității altor persoane, împiedicării divulgării informațiilor confidențiale sau garantării autorității și imparțialității justiției.

În această ordine de idei din cuprinsul notei-informative la Legea nr. 188 din 21 septembrie 2017 rezultă că, stabilirea temeiului de concediere prevăzut la articolul 86 alin. (1) lit. y¹) din Codul muncii a avut drept scop gestionarea optimă a forței de muncă în condițiile economiei de piață. Încetarea raporturilor de muncă cu o parte din persoanele care și-au stabilit pensia pentru limită de vârstă sporind oportunitățile de angajare pentru persoanele tinere, care în prezent nu-și pot găsi un loc de muncă potrivit calificării.

Prin urmare, libertatea muncii, care este garantată de Constituția Republicii Moldova, stabilește totodată că nimeni nu poate fi obligat să muncească pe toată durata vieții sale sau să nu muncească într-un anumit loc de muncă sau într-o anumită profesie, oricare ar fi acestea.

Din altă perspectivă libertatea muncii, în coroborarea dispozițiilor articolului 54 alin. (2) din Constituția Republicii Moldova cu articolele 6 din Codul muncii, nu poate fi una absolută și nelimitată, deoarece legislația muncii condiționează încadrarea în câmpul muncii de întrunirea anumitor condiții, precum și stabilește situațiile de încetare a raporturilor de muncă.

Astfel, Codul muncii prevede temeiurile de încetare a contractului individual de muncă în circumstanțe ce nu depind de voința părților, precum și la inițiativa uneia dintre părți (demisia sau concedierea).

Stabilirea unor criterii pentru exercitarea anumitor activități are un caracter necesar atunci când este determinată de specificul unei profesii, care, datorită exigențelor sporite față de calitățile fizice și psihice ale persoanei, nu pot fi exercitate de persoane în etate, sau atunci când servesc ca măsură de optimizare a utilizării forței de muncă în anumite sectoare de activitate.

Curtea Constituțională a profilat în Hotărârea nr. 30 din 23 decembrie 2010, că „În vederea asigurării funcționării eficiente a unor sfere de activitate, fixarea unui prag de vârstă este necesară pentru menținerea persoanelor cu capacități profesionale adecvate pentru desfășurarea unor activități de interes major pentru întreaga societate. Impunerea unei limite de vârstă nu exclude posibilitatea persoanelor de a-și continua munca în alte segmente care au tangență cu profesia lor.”

Conjunctura ipotezelor relevate reliefează concluzia potrivit căreia dispoziția legală a articolului 86 alin. (1) lit. y¹) din Codul muncii a investit angajatorul cu dreptul de a concedia oricând salariatul care deține statutul de pensionar pentru limită de vârstă. Această limitare fiind justificată doar de natura specifică a domeniului de activitate în care se aplică, fiind o opțiune de sine stătătoare a angajatorului.

Totodată, tratamentul diferențiat bazat pe vârstă, în condițiile articolului 86 alin. (1) lit. y¹) din Codul muncii urmăresc un obiectiv justificat și în mod rezonabil un scop legitim, în special preocuparea de a asigura ocuparea forței de muncă.

În lumina dezideratelor relevate supra, încetarea raporturilor de serviciu ale intimitei Ludmila Buga, prin Dispoziția Pretorului sectorului Centru, municipiul

Chișinău, Pavel Rusu, nr. 168-dc din 10 noiembrie 2017 în baza articolului 62 alin. (1) lit. d) din Legea nr. 158-XVI din 04 iulie 2008 și articolului 86 alin. (1) lit. y¹) din Codul muncii nu constituie o încălcare a dreptului la muncă. Or, exercitarea acestui drept a angajatorului este edictată prin lege și nu comportă un caracter imperativ.

Încheierea contractului individual de muncă pe durată determinată nu exclude dreptul angajatorului de a înceta raporturile de muncă din inițiativă proprie înainte de expirarea termenului pentru care a fost încheiat, dacă salariatul deține statutul de pensionar pentru limită de vârstă.

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

Cu atât mai mult că, fiind un act juridic guvernat de principiul libertății de voință, la încheierea contractului individual de muncă pe durată determinată nr. 07/16 din 17 iunie 2016 ambele părți contractante și-au exteriorizat benevol voința de a-l încheia, folosindu-se de dreptul de a negocia condițiile/clauzele contractuale.

Respectiv, la încheierea contractului individual de muncă, intimata Ludmila Buga a realizat că încetarea raporturilor de muncă poate avea și la inițiativa angajatorului, în temeiul art. 86 din Codul muncii (pct. 27 subpct. b) al contractul individual de muncă pe durată determinată nr. 07/16 din 17 iunie 2016).

În atare circumstanțe, completul specializat pentru examinarea acțiunilor în contencios administrativ al Colegiului civil, comercial și de contencios administrativ lărgit al Curții Supreme de Justiție, ca instanță de contencios administrativ nu a stabilit vreo problemă a legalității desfacerii raporturilor de muncă între Pretura sectorului Centru, municipiul Chișinău și Ludmila Buga.

Aderent Colegiul apreciază ca fiind lipsite de suport argumentele Ludmillei Buga precum că Dispoziția Pretorului sectorul Centru, municipiul Chișinău nr. 168-dc din 10 noiembrie 2017 a fost semnată în lipsa de competență.

Or, acest act administrativ a fost semnat de către Pavel Rusu în baza Dispoziției Primarului general al municipiului Chișinău nr. 422-dc din 07 iulie 2017 „Cu privire la delegarea de atribuții de serviciu dlui Rusu Pavel”.

Din conținutul Dispoziției Primarului general al municipiului Chișinău nr. 422-dc din 07 iulie 2017 rezultă că, Pavel Rusu a fost delegat, începând cu data de 06 iulie curent, pentru exercitarea atribuțiilor de pretor al sectorului Centru, până la revenirea dlui Oleg Poiată în funcția deținută.

Respectiv, împuternicitul Pavel Rusu cu funcții temporare de pretor a fost îndreptățit de a da eficiență și de a aplica nestingherit și fără împuterniciri speciale normele articolului 21 din Legea cu privire la statutul municipiului Chișinău, dispunând astfel și de competența de a numi și elibera din funcție personalul entității pe care o conduce.

Așadar, instanța de recurs consideră că, Dispoziția Pretorului sectorul Centru, municipiul Chișinău nr. 168-dc din 10 noiembrie 2017 nu conține derogări de la legislație în partea competenței de emitere, deoarece la 10 noiembrie 2017 Pavel Rusu deținea competența de a decide încetarea raporturilor de muncă, adică eliberarea din serviciu a angajaților Preturii sectorului Centru, municipiul

Chișinău.

Coroborând circumstanțele ce preced, instanța de recurs conchide temeinicia recursului depus de Pretura sectorului Centru, municipiul Chișinău împotriva deciziei din 06 martie 2019 a Curții de Apel Chișinău, deoarece soluția instanței de apel și a primei instanțe este bazată pe neelucidarea circumstanțelor speței și este adoptată cu încălcarea normelor de drept material pertinente speței.

Din considerentele menționate supra, completul specializat pentru examinarea acțiunilor în contencios administrativ al Colegiului civil, comercial și de contencios administrativ lărgit al Curții Supreme de Justiție ajunge la concluzia necesității casării integrale a deciziei din 06 martie 2019 a Curții de Apel Chișinău și a hotărârii din 25 mai 2018 a Judecătoriei Chișinău, sediul Centru, cu emiterea unei noi decizii prin care să fie respinsă acțiunea depusă de Ludmila Buga, ca fiind neîntemeiată.

Conform articolelor 258 alin. (3), art. 248 alin. (1) lit. c) și art. 224 alin. (1) lit. f) din Codul administrativ, completul specializat pentru examinarea acțiunilor în contencios administrativ al Colegiului civil, comercial și de contencios administrativ lărgit al Curții Supreme de Justiție

decide:

Se casează integral decizia din 06 martie 2019 a Curții de Apel Chișinău și a hotărârii din 25 mai 2018 a Judecătoriei Chișinău, sediul Centru, și se emite o hotărâre nouă, prin care:

Se respinge ca fiind neîntemeiată acțiunea depusă de Ludmila Buga împotriva Preturii sectorului Centru, municipiul Chișinău cu privire la contestarea actului administrativ, restabilirea la locul de muncă deținut anterior și încasarea salariului pentru perioadă de absență forțată de la muncă,

Decizia este irevocabilă.

Președintele ședinței,
judecătorul

Oleg Sternioală

Judecătorii

Iurie Bejenaru

Nina Vascan

Victor Burduh

Sveatoslav Moldovan