

Dosarul nr. 2ra-2236/18

prima instanță: Judecătoria Comrat, sediul Central (Vasilii Hrapacov)

instanța de apel: Curtea de Apel Comrat (Grigori Colev, Stefan Starciuc, Afanasii Curdov)

## DECIZIE

19 decembrie 2018

mun. Chișinău

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

În componență:

Președintele ședinței, judecătorul  
judecătorii

Valeriu Doagă  
Svetlana Filincova  
Tamara Chișca-Doneva  
Victor Burduh  
Nina Vascan

examinând recursul declarat de Anjela Țurcan,

în cauza civilă intentată la cererea de chemare în judecată depusă de Anjela Țurcan împotriva întreprinderii de stat „Poșta Moldovei” și directorului Centrului de Poștă Comrat, Nicolai Terzi, cu privire la anularea ordinului de desfacere a contractului individual de muncă, încasarea compensației în locul restabilirii în funcția anterior deținută, încasarea salariului pentru perioada de absență forțată de la muncă și repararea prejudiciului moral,

împotriva deciziei din 23 mai 2018 a Curții de Apel Comrat, prin care s-a admis apelul declarat de întreprinderea de stat „Poșta Moldovei”, s-a casat hotărârea din 20 iunie 2017 a Judecătoriei Comrat, sediul Central, și s-a pronunțat o nouă hotărâre prin care s-a respins ca fiind neîntemeiată acțiunea depusă de Anjela Țurcan,

constată:

La 29 septembrie 2015, Anjela Țurcan a depus cerere de chemare în judecată împotriva întreprinderii de stat „Poșta Moldovei” și directorului Centrului de Poștă Comrat, Nicolai Terzi, cu privire la anularea ordinului de desfacere a contractului individual de muncă, încasarea compensației în locul restabilirii în funcția anterior deținută, încasarea salariului pentru perioada de absență forțată de la muncă și repararea prejudiciului moral, care a fost concretizată prin cererea din 10 ianuarie 2017 (vol. I, f.d. 1-3, 116).

În motivarea acțiunii a menționat că, din luna noiembrie anului 2012 a deținut funcția de traducător la Centrul de Poștă Comrat, în baza contractelor de muncă pe durata determinată. Ultimul contract de muncă, și anume sub nr. 3, a fost încheiat la 01 iulie 2013, pe un termen de 6 luni, până la 31 decembrie 2013, cu stabilirea remunerației pentru lucrările efectuate în mărime de 1 500 de lei.

Reclamanta a relevat că, după data de 31 decembrie 2013, a continuat să dețină această funcție, executându-și obligațiile sale funcționale în temeiul

contractului încheiat până în ziua concedierii, efectuând traducerea tuturor documentelor de intrare din limba de stat în limba rusă.

Prin ordinul nr. 132-K din 22 iunie 2015 a directorului Centrului de Poștă Comrat, Nicolai Terzi, care i-a fost adus la cunoștință la 30 iunie 2015, a fost desfăcut contractul individual de muncă în legătură cu expirarea termenului contractului și modificarea condițiilor.

Reclamanta a considerat ordinul nr. 132-K din 22 iunie 2015 ca fiind ilegal și care necesită a fi anulat, deoarece a fost emis cu încălcări ale normelor legislației de muncă, ce reglementează procedura concedierii din inițiativa angajatorului, și anume art. 83 alin. (1) și (4) din Codul muncii. Or, în speță, angajatorul nu a înștiințat-o în scris despre expirarea termenului contractului individual de muncă pe durată determinată. Ba mai mult decât atât, relațiile ei de muncă, de fapt, au continuat după 31 decembrie 2013, circumstanță care a prelungit în mod tacit raporturile de muncă pentru o durată nedeterminată.

De asemenea, este neîntemeiat și temeiul de desfacere a contractului de muncă în legătură cu modificarea condițiilor, or, dispozițiile art. 82 și art. 86 din Codul muncii nu prevăd un asemenea temei.

La fel, reclamanta a invocat că angajatorul a încălcat dispozițiile imperative ale art. 81 alin. (3) din Codul muncii, deoarece nu i-a adus la cunoștință ordinul privind desfacerea contractului individual de muncă la data eliberării din serviciu – 22 iunie 2015, ci doar la 30 iunie 2015.

Astfel, Anjela Țurcan a indicat că în perioada din data emiterii ordinului nr. 132 din 22 iunie 2015 și până în prezent a fost și este privată de dreptul la muncă în funcția de traducător al Centrului de Poștă Comrat și de a fi remunerată pentru această muncă.

Totodată, având în vedere imposibilitatea ulterioară de a continua relațiile de muncă, din motivul prezentului litigiu, reclamanta a considerat oportun de a solicita, în locul restabilirii la locul de muncă, încasarea de la Centrul de Poștă Comrat în beneficiul său a 5 salarii medii lunare, adică 7 500 de lei.

Deopotrivă, reclamanta a reliefat că, prin privarea ilegală de dreptul de a munci, angajatorul i-a cauzat un prejudiciu moral, însă suma de 4 500 de lei (3 salarii medii lunare) este proporțională acestor suferințe morale și le-ar putea compensa.

În această ordine de idei, reclamanta a solicitat

- a anula ca fiind ilegal ordinul nr. 132-K din 22 iunie 2015 „cu privire la desfacerea contractului individual de muncă” emis de directorul Centrului de Poștă Comrat;

- în conformitate cu art. 90 alin. (4) din Codul muncii, a încasa din contul ÎS „Poșta Moldovei” în beneficiul Anjelei Țurcan, în locul restabilirii funcției anterioare, o compensație suplimentară în mărime de 7 500 de lei;

- a încasa din contul ÎS „Poșta Moldovei” salariul pentru absența forțată de la locul de muncă, reieșind din salariul mediu lunar în mărime de 1 500 de lei, pentru perioada începând de la 22 iunie 2015 și până la data intrării în vigoare a hotărârii judecătorești;

- a încasa din contul ÎS „Poșta Moldovei” suma de 4 500 de lei, cu titlu de compensare a prejudiciului moral.

- a compensa din contul ÎS „Poșta Moldovei” cheltuielile de judecată.

Prin hotărârea din 20 iunie 2017 a Judecătoria Comrat, sediul Central, (vol. I, f.d. 199, 200 recto-verso, vol. II, f.d. 1-10 recto-verso) s-a admis parțial acțiunea depusă de Anjela Țurcan; s-a încasat din contul ÎS „Poșta Moldovei”, în conformitate cu art. 90 alin. (4) din Codul muncii, în beneficiul Anjelei Țurcan, în locul restabilirii la locul de muncă în funcția deținută anterior compensația în mărime de 6 000 de lei, suma de 35 900 de lei cu titlu de compensare a salariului pentru absența forțată de la locul de muncă (câte 1 500 de lei lunar pentru perioada 22 iunie 2015 – 20 iunie 2017) și suma de 1 500 de lei cu titlu de compensare a prejudiciului moral cauzat, iar în rest acțiunea s-a respins ca neîntemeiată.

Prima instanță și-a argumentat concluzia prin faptul că, la expirarea termenului de valabilitate a contractului individual de muncă nr. nr. 3 din 01 iulie 2013, și anume 31 decembrie 2013, niciuna din părțile contractante nu a solicitat încetarea lui, iar relațiile de muncă de fapt au continuat. Astfel, în conformitate cu prevederile art. 83 alin. (4) din Codul muncii, acest fapt a servit temei pentru prelungirea contractului pentru o perioadă de timp nedeterminată.

Totodată, prima instanță a reținut că temeiurile de desfacere din inițiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată sunt stipulate în mod exhaustiv în art. 86 din Codul muncii, care nu prevede „modificarea condițiilor” ca temei de concediere.

Prin urmare, este neîntemeiată și ilegală desfacerea contractului individual de muncă cu Anjela Țurcan, prin ordinul nr. 132-K din 22 iunie 2015, în legătură cu expirarea termenului contractului și modificarea condițiilor.

Distinct circumstanțelor constatate, prima instanță a ajuns la concluzia respingerii capătului de cerere privind anularea ordinului nr. 132-K din 22 iunie 2015, or, acesta a fost anulat prin ordinul nr. 38-P din 23 octombrie 2015 a directorului Centrului de Poștă Comrat.

Astfel, cu titlu subsecvent, Judecătoria Comrat, sediul Central, a ajuns la concluzia că, prin prisma art. 90 alin. (4) din Codul muncii, reclamantei urmează a-i fi achitată o compensație, în locul restabilirii la locul de muncă, în mărime de 4 salarii medii lunare, ceea ce constituie suma de 6 000 de lei, care este echitabilă pentru faptul că aceasta a fost lipsită forțat de posibilitatea de a munci și a fi retribuită.

Prin decizia din 23 mai 2018 a Curții de Apel Comrat (vol. II, f.d. 89, 91-100 recto-verso) s-a admis apelul declarat de ÎS „Poșta Moldovei”, s-a casat hotărârea din 20 iunie 2017 a Judecătoria Comrat, sediul Central, și s-a pronunțat o nouă hotărâre, prin care s-a respins ca fiind neîntemeiată acțiunea depusă de Anjela Țurcan.

În consolidarea soluției sale, instanța de apel a reținut că, clauzele contractelor încheiate între reclamanta Anjela Țurcan și ÎS „Poșta Moldovei”, prin intermediul Centrului Poștal UTA Găgăuzia, nu îmbracă forma unui contract individual de muncă, ci a unui contract de prestări servicii. Acest fapt este confirmat prin conținutul condițiilor contractului, care sunt specifice anume contractului de prestări servicii, și anume denumirea părților contractante, obiectul, termenii, condițiile de salarizare, precum și condițiile de desfacere a contractului.

Ba mai mult ca atât, conform statelor de personal al Centrului Poștal UTA Găgăuzia, aceasta nu deține unități pentru funcția de traducător, circumstanță care,

la fel, exclude posibilitatea încheierii unui contract individual de muncă pentru această funcție.

În acest sens, instanța de apel a remarcat că, inexistența *de facto* a raporturilor de muncă dintre Anjela Țurcan și Centrul Poștal Comrat este confirmată și prin faptul că prima nu a depus cerere cu privire la angajare, precum și nu i s-a acordat concediu anual plătit.

Prin urmare, raporturile de drept născute între Anjela Țurcan și ÎS „Poșta Moldovei” în baza contractului nr. 3 din 01 iulie 2013 poartă un caracter civil, și nicidecum de muncă.

La 10 august 2018, Anjela Țurcan a declarat recurs împotriva deciziei din 23 mai 2018 a Curții de Apel Comrat (vol. II, f.d. 127-129 recto verso).

În motivarea recursului a invocat că, instanța de apel nu a aplicat legea care trebuia să fie aplicată și a aplicat o lege care nu trebuia să fie aplicată.

În acest sens, recurenta a menționat că, instanța de apel eronat a ajuns la concluzia că între dânsa și ÎS „Poșta Moldovei” nu au existat raporturi de muncă și că această circumstanță se confirmă inclusiv prin faptul că nu a depus cerere de angajare, nu a beneficiat de concediul anual plătit, iar presupusa funcție deținută nu este prevăzută de statele de personal.

Or, această concluzie contravine dispozițiilor art. 56 alin. (1) și (2) din Codul muncii, conform cărora contractul individual de muncă se încheie în baza negocierilor dintre salariat și angajator și nu în baza unei cereri depuse de persoana care dorește să se angajeze. Mai mult ca atât, potrivit art. 57 din Codul muncii, depunerea unei asemenea cereri nici nu este obligatorie la încheierea contractului individual de muncă.

La fel, recurenta a relevat că neacordarea concediilor anuale plătite denotă doar încălcarea drepturilor sale de salariat, or, conform art. 10 alin. 92) lit. a) din Codul muncii, angajatorul este obligat să respecte legile și alte acte normative, clauzele contractului colectiv de muncă și ale convențiilor colective.

În această consecvență, recurenta a opinat că existența raportului de muncă dintre dânsa și ÎS „Poșta Moldovei” este confirmată și prin faptul că în perioada anilor 2012-2015 Centrul Poștal Comrat i-a achitat salariu și i-a calculat veniturile și a reținut impozitul pe venit.

Astfel, recurenta Anjela Țurcan a solicitat admiterea recursului, casarea deciziei din 23 mai 2018 a Curții de Apel Comrat, cu menținerea hotărârii din 20 iunie 2017 a Judecătoriei Comrat, sediul Central.

Prin încheierea din 05 decembrie 2018 a Curții Supreme de Justiție, s-a considerat admisibil recursul declarat de Anjela Țurcan împotriva deciziei din 23 mai 2018 a Curții de Apel Chișinău și transmis Colegiului lărgit pentru examinare în fond.

Examinând recursul declarat, Colegiul civil comercial și de contencios administrativ lărgit al Curții Supreme de Justiție îl consideră întemeiat și care urmează a fi admis, casată integral decizia din 23 mai 2018 a Curții de Apel Chișinău și menținută hotărârea din 20 iunie 2017 a Judecătoriei Comrat, sediul Central, din considerentele ce succed.

În conformitate cu articolul 441 din Codul de procedură civilă, în cazul în care recursul este considerat admisibil, un complet din 5 judecători examinează fondul recursului.

Conform art. 442 alin. (1) din Codul de procedură civilă, judecând recursul declarat împotriva deciziei date în apel, instanța verifică, în limitele invocate în recurs și în baza referinței depuse de către intimat, legalitatea hotărârii atacate, fără a administra noi dovezi.

Articolul 444 din Codul de procedură civilă consemnează că, recursul se examinează fără înștiințarea participanților la proces. Completul din 5 judecători decide asupra oportunității invitării tuturor participanților sau a reprezentanților acestora pentru a se pronunța cu privire la problemele de legalitate invocate în cererea de recurs.

În conformitate cu art. 445 alin. (1) lit. f) din Codul de procedură civilă, instanța, după ce judecă recursul, este în drept să admită recursul, să caseze decizia instanței de apel și să mențină hotărârea primei instanțe.

Verificând legalitatea deciziei din 23 mai 2018 a Curții de Apel Chișinău, Colegiul civil comercial și de contencios administrativ lărgit al Curții Supreme de Justiție vedește că instanța de apel a examinat superficial cauza și nu a constatat corect raporturile juridice existente între Anjela Țurcan și ÎS „Poșta Moldovei”, iar drept consecință nu a aplicat cadrul legat pertinent speței și a adoptat o soluție greșită.

Astfel, în debut, Colegiul reține că instanța de apel eronat a ajuns la concluzia că între Anjela Țurcan nu au avut loc raporturi de muncă.

Or, în acest sens, este pertinent faptul că, prin contractul de muncă nr. 3 din 15 noiembrie 2012, încheiat între Anjela Țurcan și Centrul poștal Comrat al ÎS „Poșta Moldovei”, prima a fost angajată în funcția de traducător în cadrul Centrului de Poștă Comrat, pe durată determinată până la 31 decembrie 2012 (vol. I, f.d. 178).

La 01 ianuarie 2013, Anjela Țurcan și Centrul poștal Comrat al ÎS „Poșta Moldovei” au încheiat alt contract de muncă (nr. 1), pentru aceeași funcție, pe durată determinată de la 01 ianuarie 2013 până la 31 decembrie 2013 (vol. I, f.d. 179).

La 01 iulie 2013, Anjela Țurcan și Centrul poștal Comrat al ÎS „Poșta Moldovei” au încheiat alt contract de muncă (nr. 3), pentru aceeași funcție de traducător, pe durată determinată de la 01 iulie 2013 până la 31 decembrie 2013 (vol. I, f.d. 180).

Analizând clauzelor contractelor nominalizare, Colegiul constată că instanța de apel eronat a ajuns la concluzia că acestea nu îmbracă forma unor contracte individuale de muncă, ci a contractelor de prestări servicii, astfel încât raporturile de drept născute între Anjela Țurcan și ÎS „Poșta Moldovei” în baza contractului nr. 3 din 01 iulie 2013 poartă un caracter civil, și nicidecum de muncă.

Or, în acest sens, sunt pertinente dispozițiile articolului 970 din Codul civil, care statuează că, (1) prin contractul de prestări servicii, o parte (prestator) se obligă să presteze celeilalte părți (beneficiar) anumite servicii, iar aceasta se obligă să plătească retribuiția convenită. (2) Obiectul contractului de prestări servicii îl constituie serviciile de orice natură. (3) Contractele de muncă sunt reglementate prin legislația muncii.

Sensul autentic al normei precitate face o delimitare a contractului de prestări servicii de contractul de muncă, care se manifestă în natura juridică a acestora. Una din distincții constă în obiectul acestor contracte. Așa, obiectul contractului de

prestări servicii reprezintă un anumit serviciu, rezultatul activității prestatorului, pe când obiectul contractului de muncă este însăși activitatea profesionistă a angajatului în conformitate cu specialitatea, calificarea acestuia.

Din această ipoteză rezultă și o altă distincție, și anume faptul că în contractul de prestări servicii nu persistă raporturi de subordonare, părțile acestuia fiind pe poziție de egalitate. În contractul de muncă, însă, angajatul se supune dispozițiilor și indicațiilor angajatorului, care organizează și dirijează procesul de muncă. Astfel, în raporturile de muncă, angajatul este de obligat să-și exercite obligațiile profesionale de serviciu în limitele de timp, strict determinate, să respecte disciplina muncii și alte reguli. Pe când, în contractul de prestări servicii, prestatorul este absolut autonom, independent, activând de sine stătător, după buna sa voință.

Subsecvent, aceste contracte diferă și după modalitatea remunerației, or, în baza contractului de muncă remunerația se plătește după cantitatea și calitatea muncii depuse, iar în contractul de prestări servicii remunerația se plătește în dependență de serviciile prestate și rezultatul obținut.

La capitolul dat, Colegiul decesează că, la stabilirea raporturilor dintre Anjela Țurcan și Centrul poștal Comrat al ÎS „Poșta Moldovei”, născute în baza contractului de muncă nr. 3 din 01 iulie 2013, instanța de apel nu a ținut cont de modalitatea de remunerație. Or, din conturile personale ale Anjelei Țurcan (vol. I, f.d. 181-184) rezultă că, aceasta a fost remunerată cu salariu, la calcularea și achitarea căruia ÎS „Poșta Moldovei” reținea contribuțiile de asigurări sociale de stat obligatorii, primele de asigurarea medicală obligatorie și impozitul pe venit.

Astfel, este remarcabil faptul că, din conținutul informațiilor cu privire la venitul anual nr. 36 din 31 ianuarie 2013, nr. 33 din 10 februarie 2014 și nr. 23 din 06 februarie 2015 eliberate de Centrul poștal Comrat al ÎS „Poșta Moldovei” rezultă că, în perioada anilor 2012-2015, Anjela Țurcan a fost remunerată cu salariu (vol. I, f.d.148-150).

Deopotrivă, Colegiul constată că, prin nota-informativă nr. 43-6/2-1881-4204 din 12 noiembrie 2015 al Serviciului Fiscal de Stat se certifică faptul că, pentru perioada anilor 2012-2014 ÎS „Poșta Moldovei” a prezentat raporturi IAL 09, conform cărora în adresa Anjela Țurcan sunt indicate venituri îndreptate spre plata salariului, contribuții de asigurări sociale de stat, prime de asigurări obligatorii de asistență medicală, impozitul pe venit reținut, precum și faptul că forma sursei de venit în sistem este indicată de categoria SAL (vol. I, f.d. 152)

Succesiv, instanța de recurs taxează că, în raporturile de prestări servicii, calcularea și reținerea contribuțiilor de asigurări sociale de stat obligatorii, a primelor de asigurarea medicală obligatorie și a impozitului pe venit ține de obligația prestatorului de servicii, și nicidecum nu de a beneficiarului.

Or, conform articolului 10 alin. (2) lit. a) din Legea nr. 1585 din 27 februarie 1998 „cu privire la asigurarea obligatorie de asistență medicală”, asiguratul, inclusiv mediatorii, notarii, avocații, executorii judecătorești, experții judiciari care activează în cadrul unui birou de expertiză judiciară, interpreții și traducătorii, administratorii autorizați, este obligat: în cazul unităților și al persoanelor fizice, altele decât cele înregistrate de către organul înregistrării de stat, al mediatorilor, al notarilor, al avocaților, al executorilor judecătorești și al experților judiciari care activează în cadrul unui birou de expertiză judiciară, al

interpreților și traducătorilor, al administratorilor autorizați, să se înregistreze ca plătitor de prime de asigurare obligatorie de asistență medicală la agenția teritorială a Companiei Naționale de Asigurări în Medicină în termen de o lună de la data eliberării deciziei de înregistrare, a atestatului de mediator, a licenței de notar, de avocat, de executor judecătoresc sau de expert judiciar care activează în cadrul unui birou de expertiză judiciară, a autorizației pentru activitatea de interpret și/sau traducător, administrator autorizat.

Din sensul normei precitate rezultă că, în situația în care Anjela Țurcan presta servicii de traducător Centrului poștal Comrat al ÎS „Poșta Moldovei”, în baza contractului nr. 3 din 01 iulie 2013, aceasta era obligată să se înregistreze la Companiei Naționale de Asigurări în Medicină și să plătească de sine stătător primele de asigurare obligatorie de asistență medicală.

Prin urmare, Colegiul consideră că, faptul calculării și achitării de către Centrului poștal Comrat al ÎS „Poșta Moldovei” a primelor de asigurare obligatorie de asistență medicală a Anjelei Țurcan, certifică faptul existenței între aceștia a raporturilor de muncă, și nicidecum a altor raporturi de natură civilă. Or, în acest sens sunt incidente dispozițiile art. 17 alin. (5) din Legea nr. 1585 din 27 februarie 1998 „cu privire la asigurarea obligatorie de asistență medicală”, care statuează că achitarea primelor pentru asigurarea obligatorie de asistență medicală a populației angajate se face din contul contribuțiilor angajatorului și angajatului.

La fel, faptul că între Anjela Țurcan și Centrul poștal Comrat al ÎS „Poșta Moldovei” au existat raporturi de muncă este certificată și prin modalitatea de plată a contribuției de asigurări sociale, care în speță era efectuată de către Centrul poștal Comrat al ÎS „Poșta Moldovei”. Această concluzie își găsește suport legal în dispozițiile art. 20 alin. (1) din Legea Nr. 489 din 08.07.1999 privind sistemul public de asigurări sociale, conform căroră „calculul și plata contribuției de asigurări sociale datorate de asigurații angajați cu contract individual de muncă și de angajatorul acestora se fac lunar de către angajator.”

La caz, din informația furnizată de Casa Națională de Asigurări Sociale se atestă că, în perioada anilor 2012-2015, ÎS „Poșta Moldovei” a transferat contribuțiilor de asigurări sociale pentru Anjela Țurcan. Totodată, din conținutul acesteia rezultă că de la 15 noiembrie 2012 până 31 decembrie 2013, categoria contribuabilului Anjela Țurcan era „101”, ce conform clasificatorului categoriilor persoanelor asigurate corespunde persoanei angajate în baza contractului individual de muncă. Iar, din 01 ianuarie 2014 până la 22 iunie 2015, categoria persoanei asigurate era indicată „123” – persoană angajată prin cumul (vol. I, f.d. 154-159)

Continuând șirul logic al ipotezei relevate, Colegiul constată că, instanța de apel nu a ținut cont de prevederile art. 2 alin. (3) din Codul muncii, care prescrie că în cazul în care instanța de judecată stabilește că, printr-un contract civil, se reglementează de fapt raporturile de muncă dintre salariat și angajator, acestor raporturi li se aplică prevederile legislației muncii.

Succesiv, instanța de recurs apreciază ca fiind eronată concluzia instanței de apel, precum că inexistența raporturilor de muncă dintre Anjela Țurcan și Centrul Poștal Comrat este confirmată și prin faptul că prima nu a depus cerere cu privire la angajare, precum și nu i s-a acordat concediu anual plătit.

Or, în sensul articolului 56 alin. (1) din Codul muncii, contractul individual de muncă se încheie în baza negocierilor dintre salariat și angajator.

Mai mult decât atât, articolul 57 alin. (1) din Codul muncii instituie în mod exhaustiv lista documentelor care trebuie să le prezinte angajatorului persoana care se angajează, la încheierea contractului individual de muncă. Astfel, acestea sunt: a) buletinul de identitate sau un alt act de identitate; b) carnetul de muncă, cu excepția cazurilor când persoana se încadrează în câmpul muncii pentru prima dată sau se angajează la o muncă prin cumul; c) documentele de evidență militară – pentru recruți și rezerviști; d) diploma de studii, certificatul de calificare ce confirmă pregătirea specială – pentru profesiile care cer cunoștințe sau calități speciale; e) certificatul medical, în cazurile prevăzute de legislația în vigoare; f) declarația pe propria răspundere cu privire la faptul că, pe durata activității la locurile de muncă precedente, nu a încălcat prevederile art. 6 alin. (2) din Legea nr. 325 din 23 decembrie 2013 privind evaluarea integrității instituționale, cu excepția cazurilor când persoana se încadrează în câmpul muncii pentru prima dată.

Astfel, este lipsită de suport juridic concluzia instanței de apel în privința faptului că inexistența raporturilor de muncă dintre Anjela Țurcan și Centrul Poștal Comrat al ÎS „Poșta Moldovei” se confirmă *inter alia* și prin faptul că prima nu a depus cerere cu privire la angajare.

La caz, Colegiul notează și faptul că, beneficierea de concediu anual plătit este un drept personal al salariatului, de care acesta poate face uz la propria dorință. Prin urmare, faptul că Anjela Țurcan nu a beneficiat de concediul anual plătit nu poate demonstra existența sau lipsa raporturilor de muncă cu Centrul Poștal Comrat al ÎS „Poșta Moldovei”, deoarece acesteia îi putea fi acordat concediu doar la cererea personală, și nu la inițiativa angajatorului.

Astfel, prin prisma dispozițiilor art. 2 alin. (3) din Codul muncii, și având în vedere circumstanțele de fapt constatate și expuse supra, Colegiul conchide că, în condițiile speței, raporturile dintre Anjela Țurcan și Centrul poștal Comrat al ÎS „Poșta Moldovei”, în baza contractului nr. 3 din 01 iulie 2013, sunt reglementate de normele Codului muncii.

În această ordine de idei, Colegiul vădește că instanța de apel în mod eronat a aplicat, în speță, normele dreptului civil care reglementează raporturile de prestări servicii și temeiurile încetării și/sau rezilierii acestora. Or, conform art. 2 alin. (1) din Codul muncii, prezentul cod reglementează totalitatea raporturilor individuale și colective de muncă, controlul aplicării reglementărilor din domeniul raporturilor de muncă, jurisdicția muncii, precum și alte raporturi legate nemijlocit de raporturile de muncă.

Referitor la fondul cauzei, instanța de recurs reiterează că, prin contractul de muncă nr. 3, încheiat, la 01 iulie 2013, între Anjela Țurcan și Centrul poștal Comrat al ÎS „Poșta Moldovei”, prima a fost angajată în funcția de traducător, pe durată determinată de la 01 iulie 2013 până la 31 decembrie 2013 (vol. I, f.d. 180). Însă, la expirarea termenului stabilit de contract, niciuna din părți nu a solicitat încetarea lui și a relațiilor de muncă.

Prin urmare, faptul că raporturile de muncă dintre Anjela Țurcan și Centrul poștal Comrat al ÎS „Poșta Moldovei” au continuat de fapt și după expirarea termenului contractului de muncă nr. 3, încheiat la 01 iulie 2013, constituie temei de considera contractul individual de muncă ca fiind prelungit pe durată

nedeterminată. Or, în conformitate cu prevederile art. 83 alin. (4) din Codul muncii, dacă, la expirarea termenului contractului individual de muncă pe durată determinată, nici una dintre părți nu a cerut încetarea lui și raporturile de muncă continuă de fapt, contractul se consideră prelungit pe durată nedeterminată.

Respectiv, Colegiul opinează că, prima instanță corect a constatat ilegalitatea ordinului nr. 132-K din 22 iunie 2015 privind rezilierea contractului de muncă cu Anjela Țurcan, din motivul expirării termenului acțiunii acestuia.

Deopotrivă, este justă și concluzia primei instanțe, precum că ordinul nr. 132-K din 22 iunie 2015 este ilegal și în partea rezilierii contractului de muncă cu Anjela Țurcan, din motivul modificării condițiilor. Or, temeiurile de desfacere din inițiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum și a celui pe durată determinată, sunt enumerate exhaustiv la art. 86 alin. (1) din Codul muncii. Astfel, conform acestei norme legale, „modificarea condițiilor” nu poate servi drept temei de a desface raporturile de muncă, la inițiativa angajatorului.

Finalmente, instanța de recurs constată că prima instanță just și temeinic a ajuns la concluzia necesității admiterii parțiale a acțiunii depuse de Anjela Țurcan, deoarece este bazată pe o cercetare multiaspectuală a circumstanțelor cauzei, cu identificarea corectă a raporturilor din părțile litigante, cu încadrarea corectă a acestora în cadrul legal pertinent speței și cu aplicarea și interpretarea corectă a normelor de drept material.

Corelând circumstanțele expuse supra, instanța de recurs ajunge la concluzia că decizia instanței de apel se bazează pe neelucidarea tuturor circumstanțelor importante pentru justa soluționare a disensiunii deferită judecății, circumstanță ce a generat calificarea greșită a raporturilor dintre litiganți, interpretarea și aplicarea greșită a normelor de drept material ce guvernează raportul material-litigios, iar drept consecință adoptarea unei soluții greșite și nemotivate.

La capitolul legalității hotărârilor instanței de judecată, jurisprudența CtEDO în repetate rânduri a statuat necesitatea motivării hotărârilor instanței, unde funcția unei decizii motivate este să demonstreze părților că ele au fost auzite. Dreptul de a fi auzit include nu doar posibilitatea de a aduce argumente instanței, dar de asemenea o obligație corespunzătoare a instanței de a arăta motivele pentru care anumite argumente au fost acceptate sau respinse. CtEDO a menționat că, este motivată în mod corespunzător o decizie care permite părților să facă uz efectiv de dreptul lor de a face apel (Hirvisaari împotriva Finlandei).

În acest sens se reține că actul judecătoresc trebuie să corespundă tuturor normelor de drept, să fie clar, înțeles de părțile implicate în litigiu și să răspundă în mod sigur și expres la toate cererile și obiecțiile formulate de către părți, element care lipsește în decizia instanței de apel.

În condițiile expuse supra, Colegiul vădește justetea și temeinicia soluției primei instanțe adoptate pe fondul cauzei, care este bazată pe suportul probator administrat la materialele cauzei, identificarea corectă a raporturilor material-litigioase, precum și interpretarea și aplicarea corectă a cadrului legal pertinent speței.

Din considerentele menționate supra și având în vedere că instanța de apel a emis o decizie neîntemeiată, iar prima instanță a pronunțat o soluție justă și temeinică, Colegiul civil comercial și de contencios administrativ lărgit al Curții

Supreme de Justiție ajunge la concluzia necesității admiterii recursului declarat de Anjela Țurcan, casării deciziei din 23 mai 2018 a Curții de Apel Chișinău și menținerii hotărârii din 20 iunie 2017 a Judecătoriei Comrat, sediul Central.

În conformitate cu art. 445 alin. (1) lit. f) și art. 445 alin. (2) din Codul de procedură civilă, Colegiul civil comercial și de contencios administrativ lărgit al Curții Supreme de Justiție

decide:

Se admite recursul declarat de Anjela Țurcan împotriva deciziei din 23 mai 2018 a Curții de Apel Chișinău.

Se casează integral decizia din 23 mai 2018 a Curții de Apel Chișinău și se menține hotărârea din 20 iunie 2017 a Judecătoriei Comrat, sediul Central, adoptate în cauza civilă intentată la cererea de chemare în judecată depusă de Anjela Țurcan împotriva întreprinderii de stat „Poșta Moldovei” și directorului Centrului de Poștă Comrat, Nicolai Terzi, cu privire la anularea ordinului de desfacere a contractului individual de muncă, încasarea compensației în locul restabilirii în funcția anterior deținută, încasarea salariului pentru perioada de absență forțată de la muncă și repararea prejudiciului moral.

Decizia este irevocabilă.

Președintele ședinței,  
judecătorul

Valeriu Doagă

judecătorii

Svetlana Filincova

Tamara Chișca-Doneva

Victor Burduh

Nina Vascan