

Dosarul nr.3ra-1265/21

2-18200427-01-3ra-03122021

Prima instanță: Judecătoria Chișinău, sediul Râșcani (jud.: A. Paniș)

Instanța de apel: Curtea de Apel Chișinău (jud.: A. Bostan, V. Negru, G. Dașchevici)

ÎNCHEIERE

04 mai 2022

mun. Chișinău

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

în componența:

Președintele completului, judecătorul
Judecătorii

Tamara Chișca-Doneva
Iurie Bejenaru
Aliona Miron

examinând admisibilitatea recursului depus de Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității,

în cauza de contencios administrativ, la cererea de chemare în judecată depusă de Societatea pe acțiuni „Apă-Canal Chișinău” împotriva Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității, persoană terță Gheorghe Josu cu privire la anularea actului administrativ,

împotriva deciziei din 13 iulie 2021 a Curții de Apel Chișinău, prin care a fost respins apelul depus de Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității și menținută hotărârea din 29 ianuarie 2021 a Judecătoriei Chișinău sediul Râșcani

c o n s t a t ă:

La 30 octombrie 2018, SA „Apă-Canal Chișinău” a depus cerere de chemare în judecată împotriva Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității cu privire la anularea actului administrativ.

În motivarea acțiunii a invocat faptul că, la 05 septembrie 2018, Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității a emis decizia, în cauza aflată pe rol cu nr.52/18 potrivit căreia:

1. faptele constatate la pct.5.5-5.4 (din decizia contestată) reprezintă discriminare pe criteriu de statut de pensionar manifestată prin subminarea egalității la concediere;
2. faptele examinate la pct.5.8 nu reprezintă discriminare pe criteriu de statut de pensionar manifestată prin subminarea egalității la angajare;
3. Consiliul recomandă SA „Apă-Canal Chișinău” să restabilească petiționarul în funcția deținută anterior și să nu admită desfacerea contractului individual de muncă în temeiul art.86 lit.y¹) Codul muncii din simplu motiv că persoana deține statut de pensionar, asigurând că aplicarea acestui drept este precedată de o justificare obiectivă și rezonabilă, potrivit scopului urmărit, după cum este explicat în decizia contestată;

4. decizia se comunică părților și va fi făcută publică pe adresa www.egalitate.md;
5. decizia este cu drept de atac în instanța de contencios administrativ, conform prevederilor pct.65 din Legea cu privire la activitatea Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității nr.298/2012 și Legii contenciosului administrativ nr. 793/2000.

A comunicat că decizia din 05 septembrie 2018 pe cauza nr.52/18 a parvenit în adresa SA „Apă-Canal Chișinău” la 11 septembrie 2018. La 27 septembrie 2018, SA „Apă-Canal Chișinău” a expediat în adresa Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității cererea prealabilă, prin care a solicitat revocarea în totalitate a deciziei din 05 septembrie 2018. Drept răspuns la cererea prealabilă, la 16 octombrie 2018, în adresa SA „Apă-Canal Chișinău” a parvenit scrisoarea nr.03/1233 din 12 octombrie 2018, prin care Consiliul și-a menținut în continuare poziția expusă în decizie, menționând că argumentele aduse în motivarea soluției finale sunt temeinice și a respins aspectele de ilegalitate invocate.

Cu referire la decizia din 05 septembrie 2018 pe cauza nr.52/18, SA „Apă-Canal Chișinău” a explicat că, în temeiul art.86 lit.y¹) Codul muncii, a emis ordinul nr.460-p din 03 noiembrie 2017 cu privire la desfacerea contractului individual de muncă pe perioadă nedeterminată din inițiativa angajatorului cu Gheorghe Josu, începând cu 20 noiembrie 2017, cu care petiționarul a luat cunoștință sub semnătură. Ulterior, SA „Apă-Canal Chișinău” a emis ordinul nr.1-p din 2 ianuarie 2018, prin care a fost anulat ordinul nr.460-p din 03 noiembrie 2017, pe motivul prezentării certificatelor de concediu de boală pentru perioada 13 noiembrie 2017 - 29 noiembrie 2017 și a încetat contractul individual de muncă în temeiul art.86 lit.y¹) Codul muncii, începând cu 2 ianuarie 2018. Ordinul nr.1-p din 02 ianuarie 2018 a fost adus la cunoștință petiționarului la 02 ianuarie 2018 sub semnătură, cu mențiunea „nu sunt de acord”.

Reclamanta și-a expus opinia că, în caz de dezacord cu ordinul respectiv, petiționarul urmă să depună o acțiune în instanța de judecată cu privire la legalitatea ordinului emis de către angajator, însă acesta din urmă, la 12 martie 2018 a înaintat Consiliului o plângere din conținutul căreia rezultă că nu întrunește exigențele prevăzute de Legea cu privire la asigurarea egalității nr.121/2012, or art.13 alin.(2) reține că plângerea trebuie să conțină (i) descrierea încălcării dreptului persoanei, (ii) faptele și eventualele dovezi care susțin plângerea.

Mai mult, din plângerea adresată Consiliului nu rezultă că petiționarul a fost discriminat pe criteriile prevăzute în art.7 alin.(2) din Legea nr.121/2012, or, însăși Consiliul în decizia din 05 septembrie 2018, a constatat că faptele examinate la pct.5.8 nu reprezintă discriminare pe criteriu de statut de pensionar manifestată prin subminarea egalității la angajare.

În susținerea legalității acțiunilor SA „Apă-Canal Chișinău” a invocat și decizia Curții Constituționale din 19 iunie 2018 privind excepția de neconstituționalitate a art.86 alin.(1) lit.y¹) Codul muncii. Curtea a reținut că norma legală nu comportă un caracter imperativ, desfacerea contractului individual de muncă fiind dependentă de alegerea angajatorului, care decide în mod deliberat cu privire la oportunitatea încetării raporturilor de muncă, atât în funcție de cerințele profesionale și condițiile speciale

impuse de anumite tipuri de locuri de muncă, cât și în legătură cu atingerea vârstei de pensionare.

Reclamanta a ținut să remarce că prin aplicarea normei cuprinse la art.86 lit.y¹) Codul muncii, angajatorul nu a tratat diferențiat salariații care au atins vârsta de pensionare, în contextul în care: 1) contractele individuale de muncă pe temeiul prevăzut la art.86 lit.y¹) Codul muncii au încetat cu toți salariații care au atins vârsta de pensionare; 2) contracte individuale de muncă pe durată determinată, în temeiul art.55 lit.f) Codul muncii, au fost încheiate cu persoane fizice în bază cererilor depuse.

În contextul enunțat, și cu trimitere la prevederile art. 5, 7, 19, 166, 167, 277, 278 CPC, art.3, 14, 17, 24, 25 din Legea contenciosului administrativ nr.783/2000, SA „Apă-Canal Chișinău” a solicitat anularea integrală a deciziei din 05 septembrie 2018 pe cauza nr.52/18 emisă de Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității, ca fiind ilegală în fond.

Prin încheierea din 25 februarie 2020 a Judecătorei Chișinău, sediul Râșcani, a fost declarată inadmisibilă acțiunea de contencios administrativ intentată la cererea de chemare în judecată depusă de SA „Apă-Canal Chișinău”, pe motiv de tardivitate.

Prin decizia din 04 mai 2020 a Curții de Apel Chișinău, a fost anulată încheierea din 25 februarie 2020 a Judecătorei Chișinău, sediul Râșcani.

Prin hotărârea din 29 ianuarie 2021 a Judecătorei Chișinău, sediul Râșcani, a fost admisă acțiunea de contencios administrativ inițiată de SA „Apă Canal Chișinău” împotriva Consiliului pentru Prevenirea și Eliminarea Discriminării și Asigurării Egalității, persoană terță Gheorghe Josu privind anularea actului administrativ. A fost anulată ca ilegală decizia Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurării egalității din 05 septembrie 2018 pe cauza nr.52/18.

La 3 februarie 2021, prin intermediul oficiului poștal, Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității a depus apel nemotivat împotriva hotărârii primei instanțe, iar la 19 aprilie 2021, prin intermediul poștei electronice și la 20 aprilie 2021, prin intermediul oficiului poștal, a fost prezentată motivarea apelului.

Prin decizia din 13 iulie 2021 a Curții de Apel Chișinău, a fost respins apelul depus de Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității și menținută hotărârea din 29 ianuarie 2021 a Judecătorei Chișinău, sediul Râșcani.

Fiind învestite cu judecarea cauzei, prima instanță și instanța de apel au reținut că Gheorghe Josu, în petiția depusă la Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurării egalității, a invocat că a activat în cadrul SA „Apă-Canal Chișinău” 47 de ani în funcție de șofer. La 02 ianuarie 2021, SA „Apă-Canal Chișinău” a emis ordinul nr.1 prin care s-a desfăcut contractul individual de muncă din inițiativa angajatorului în legătură cu deținerea de către salariat a statului de pensionar pentru limita de vârstă.

Instanțele de judecată ierarhic inferioare au constatat că Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității, prin decizia din 05 septembrie 2018 pe cauza nr.52/18, a stabilit că faptele constatate la pct.5.5 - 5.7 reprezintă discriminare pe criteriu de statut de pensionar manifestată prin subminarea egalității la concediere. Consiliul recomandând SA „Apă-Canal Chișinău” să restabilească petiționarul în funcția deținută anterior și să nu admită desfacerea

contractului individual de muncă în temeiul art.86 lit.y¹) Codul muncii din simplu motiv că persoana deține statut de pensionar, asigurând că aplicarea acestui drept este precedată de o justificare obiectivă și rezonabilă, potrivită scopului urmărit, după cum este explicat în prezenta decizie.

La fel, instanțele de judecată au statuat că prin aplicarea normei cuprinse la art.86 lit.y¹) Codul muncii, angajatorul nu a tratat diferențiat salariații care au atins vârsta de pensionare, în contextul în care contractele individuale de muncă pe temeiul prevăzut la art.86 lit.y¹) Codul muncii au încetat cu toți salariații care au atins vârsta de pensionare, fiind prezentat în acest sens Lista șoferilor serviciului autotransport care au fost concediați ca pensionar conform art.86 alin.(1) lit.y¹) Codul muncii și reangajați pe durata determinată.

Totodată, au remarcat că reangajarea persoanelor concediate în temeiul art.86 lit.y¹) Codul muncii pe durată determinată a avut loc în baza unei cereri depuse în acest sens. Din materialele cauzei însă nu rezultă că petiționarul Gheorghe Josu ar fi depus o cerere către SA „Apă-Canal Chișinău” pentru a fi reangajat în câmpul muncii pe o perioadă determinată, fapt care Consiliul nu la luat în considerare la emiterea deciziei contestate.

Mai mult ca atât, ordinul privind încetarea raportului de muncă în temeiul art.86 lit.y¹) Codul muncii, a fost contestat de Gheorghe Josu în instanța de judecată, iar prin hotărârea din 07 mai 2019 a Judecătorei Chișinău, sediul Centru a fost respinsă acțiunea lui Gheorghe Josu ca fiind neîntemeiată, hotărâre menținută prin decizia instanței de apel din 29 octombrie 2019.

Respectiv, instanțele de judecată ierarhic inferioare au concluzionat că acțiunile angajatorului SA „Apă-Canal Chișinău” sunt legale și nu constituie discriminare pe criteriu de statut de pensionar în câmpul muncii, or pentru reangajarea petiționarului Gheorghe Josu în câmpul muncii, acesta putea să depună o cerere către SA „Apă-Canal Chișinău”, fapt care a fost evitat de ultimul.

Instanțele au reținut și jurisprudența Curții Constituționale în raport cu excepția de neconstituționalitate a art.86 alin.(1) lit.y¹) Codul muncii, potrivit căreia principiul egalității, garantat de art.16 alin.(2) din Constituție nu presupune uniformizarea, el presupune un tratament juridic egal în situații egale. Angajații care nu au atins vârsta de pensionare nu se află într-o situație comparabilă cu angajații care au atins această vârstă. Desfacerea contractului individual de muncă este la latitudinea angajatorului.

La 26 iulie 2021, prin intermediul poștei electronice și a oficiului poștal, Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității a depus recurs nemotivat împotriva deciziei din 13 iulie 2021 a Curții de Apel Chișinău.

La 07 decembrie 2021, prin intermediul oficiului poștal, Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității a prezentat motivarea recursului împotriva deciziei din 13 iulie 2021 a Curții de Apel Chișinău, solicitând admiterea recursului, casarea integrală a deciziei instanței de apel, cu emiterea unei noi decizii de respingere integrală a cererii de chemare în judecată.

În motivarea recursului a invocat dezacordul cu decizia recurată, deoarece instanța de apel a interpretat în mod eronat normele de drept material, nu a constatat și elucidat pe deplin circumstanțele importante pentru soluționarea cauzei.

A menționat că, la etapa examinării plângerii, Consiliul a verificat dacă SA „Apă-Canal Chișinău” a avut un scop legitim urmărit prin concedierea salariatului Gheorghe Josu, adică dacă a avut o justificare obiectivă și rezonabilă pentru acțiunea admisă.

Astfel, deși SA „Apă-Canal Chișinău” a menționat că scopul legitim urmărit era cel de a forma un colectiv cu specialiști calificați care ar asigura prestarea serviciilor de alimentare cu apă și canalizare, nu a prezentat nicio probă în acest sens.

Prin urmare, susținerile SA „Apă-Canal Chișinău” au fost apreciate de Consiliu drept declarative.

Mai mult, SA „Apă-Canal Chișinău” a încetat în mod automat contractele de muncă pe perioadă nedeterminată cu toți salariații care și-au stabilit pensia pentru limita de vârstă, iar ulterior cu unii a încheiat contracte de muncă pe perioadă determinată.

În aceste circumstanțe, Consiliul a constatat indubitabil că SA „Apă-Canal Chișinău” a aplicat prevederile art.86 lit.y¹) Codul muncii în mod discriminator, deoarece concedierea a fost dispusă fără a fi precedată de o analiză a capacității de muncă, a productivității și a profesionalismului petiționarului.

La fel, a menționat că nu au fost prezentate probe referitor la angajarea tinerilor specialiști.

În aceste circumstanțe, SA „Apă-Canal Chișinău” a tratat diferit salariații pensionari și pe cei nepensionari fără o justificare obiectivă și rezonabilă, fapt prin care a admis o discriminare directă pe criteriu de statut de pensionar pentru limită de vârstă în câmpul muncii.

A obiectat asupra reținerii și aplicării de către instanța de apel a prevederilor legale irelevante invocate de prima instanță, și anume, pct.22 din recomandarea nr.62 a Organizației Internaționale a Muncii cu privire la lucrătorii în vârstă, Directiva 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.

A remarcat că prin decizia pe cauza nr.52/18, Consiliul a constatat fapta de discriminare în câmpul muncii nu pe criteriu de vârstă, dar pe criteriu de statut de pensionar pentru limită de vârstă. Diferența constă în faptul că două persoane care au vârsta de pensionare vor fi tratate diferit dacă una dintre ele și-a stabilit pensia pentru limită de vârstă, iar cealaltă nu.

Astfel, în temeiul art.86 lit.y¹) Codul muncii, angajatorul poate concedia doar persoana care deține statut de pensionar pentru limită de vârstă, dar nu poate concedia persoana care a atins vârsta de pensionare, dar nu deține statutul de pensionar pentru limită de vârstă. În concluzie, angajatorul tratează diferit salariații în dependență de faptul dacă salariatul și-a stabilit sau nu pensia pentru limită de vârstă, dar nu în dependență de vârsta acestuia.

La fel, a menționat că speței nu îi sunt aplicabile nici prevederile Convenției nr.111 din 25 iunie 1958 privind discriminarea în domeniul ocupării forței de muncă și exercitarea profesiei, adoptată de Organizația Internațională a Muncii.

Or, diferența de tratament în temeiul art.86 lit.y¹) Codul muncii nu este determinată de cerințe, condiții sau calificări speciale pentru exercitarea anumitor activități ocupaționale, ci de condiția stabilirii pensiei pentru limită de vârstă.

Respectiv, la momentul verificării legalității deciziei Consiliului, *in concreto* a acțiunilor angajatorului de concediere a salariatului în baza art.86 lit.y¹) Codul muncii, instanța de apel trebuia să aprecieze dacă SA „Apă-Canal Chișinău” a urmărit un scop legitim legat de cerințele funcționare a întreprinderii, integrarea profesională a tinerilor specialiști etc.

A apreciat critic poziția instanței de apel, or concluziile Curții de Apel Chișinău reprezintă o interpretare eronată a normelor de drept material, inclusiv a noțiunii și esenței formei de discriminare incidente speței – discriminarea directă.

La fel, instanța de apel nu a ținut cont de faptul că concedierea arbitrară a angajaților cu statut de pensionar pentru limită de vârstă, care activau în bază de contract individual de muncă pe perioadă nedeterminată și reangajarea în bază de contract individual de muncă pe perioadă determinată în aceeași funcție, fără a explica această necesitate, are drept consecință restrângerea nejustificată a unui șir de drepturi ale acestei categorii de salariați.

Cât privește cel de al doilea aspect, și anume pretinsa discriminare în câmpul muncii pe criteriu de statut de pensionar pentru limită de vârstă, manifestată prin refuz neîntemeiat de angajare, a evidențiat că Consiliul nu a reținut în acțiunile SA „Apă-Canal Chișinău” discriminare sub acest aspect, pentru că nu a constatat existența unor astfel de circumstanțe.

Astfel, nu poate fi motivată lipsa faptei de discriminare la etapa de concediere a salariatului pentru deținerea statutului de pensionar pentru limită de vârstă prin faptul că nu s-a constatat comiterea faptei de discriminare la etapa solicitată de reangajare a persoanei cu statut de pensionar pentru limită de vârstă sau pentru că salariatul concediat în baza art.86 lit.y¹) Codul muncii nu a solicitat ulterior concedierii angajarea pe perioadă nedeterminată în temeiul art.55 lit.f) Codul muncii.

A mai notat că terțul Gheorghe Josu a contestat în instanța de judecată ordinul de concediere prin prisma cadrului normativ specific dreptului muncii, fără a se invoca fapte de discriminare sau Legea cu privire la asigurarea egalității nr.121/2012. În consecință, instanțele de judecată au supus verificării de legalitate acțiunile angajatorului prin prisma normelor de drept muncii, dar nu prin prisma existenței sau lipsei faptei de discriminare în acțiunile angajatorului.

Astfel, este absolut nefondată concluzionarea instanței de apel precum că motivarea dată de prima instanță a lipsei faptei de discriminare comisă de SA „Apă-Canal Chișinău” vizavi de terțul Gheorghe Josu, din considerentele neconstatării de către instanțele de judecată a încălcării/abaterilor de dreptul muncii.

În conformitate cu art.244 alin.(1) din Codul administrativ, hotărârile curții de apel ca instanța de fond, precum și deciziile instanței de apel pot fi contestate cu recurs.

Conform art. 245 alin.(1) și (2) din Codul administrativ, recursul se depune la instanța de apel în termen de 30 de zile de la notificarea deciziei instanței de apel, dacă legea nu stabilește un termen mai mic. Motivarea recursului se prezintă Curții Supreme de Justiție în termen de 30 de zile de la notificarea deciziei instanței de apel. Dacă se depune împreună cu cererea de recurs, motivarea recursului se depune la instanța de apel.

Curtea de Apel Chișinău a pronunțat decizia contestată la 13 iulie 2021, în ședință publică.

Actele cauzei nu atestă faptul când dispozitivul deciziei instanței de apel a fost notificată participanților al proces.

Totodată, din materialele cauzei rezultă că la 26 iulie 2021, prin intermediul poștei electronice și a oficiului poștal, Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității a depus recurs nemotivat împotriva deciziei din 13 iulie 2021 a Curții de Apel Chișinău (f. d. 33-34, 35-36 vol. II).

Se mai constată că la 11 noiembrie 2021, Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității i-a fost notificată, prin intermediul oficiului poștal, decizia integrală din 13 iulie 2021 a Curții de Apel Chișinău, fapt ce rezultă din avizul poștal de recepție (f.d.38 vol.II).

Este cert și faptul că la 07 decembrie 2021, prin intermediul oficiului poștal, Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității a prezentat motivarea recursului împotriva deciziei din 13 iulie 2021 a Curții de Apel Chișinău (f.d.43-45 vol. II).

În condițiile enunțate, recursul depus de Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității împotriva deciziei din 13 iulie 2021 a Curții de Apel Chișinău a fost depus în termenul legal prevăzut la art.245 alin.(1) și (2) din Codul administrativ.

La 06 decembrie 2021 Curtea Supremă de Justiție a expediat în adresa SA „Apă-Canal Chișinău” și Gheorghe Josu copia recursului depus de Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității, cu înștiințarea despre necesitatea depunerii referinței.

La 13 decembrie 2021, SA „Apă-Canal Chișinău” a depus referință prin care a solicitat respingerea recursului declarat de Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurării egalității împotriva deciziei din 13 iulie 2021 a Curții de Apel Chișinău ca fiind unul neîntemeiat, cu menținerea în vigoare a acesteia.

În motivarea poziției a reiterat circumstanțele expuse la examinarea cauzei în instanțele ierarhic inferioare.

Totodată a accentuat constatările Curții de Apel Chișinău că recurentul/apelant nu poate impune SA „Apă-Canal Chișinău” un comportament obligatoriu, o anumită conduită de la care nu se permite nici o abatere, ci poate formula recomandări în vederea asigurării repunerii în drepturi a victimei discriminării și a prevenirii faptelor similare pe viitor.

Examinând temeiurile invocate în recurs în raport cu materialele cauzei, și argumentele invocate în referință, Completul specializat pentru examinarea acțiunilor în contencios administrativ al Colegiului civil, comercial și de contencios administrativ al Curții Supreme de Justiție îl consideră inadmisibil, din următoarele motive.

În conformitate cu art.246 alin.(1) din Codul administrativ, Curtea Supremă de Justiție examinează din oficiu admisibilitatea cererii de recurs. Dacă este inadmisibil, recursul se declară ca atare printr-o încheiere, iar în acord cu alin.(2) din art.246 din Codul administrativ, recursul se declară inadmisibil în special în cazurile enumerate la literele a)-f).

Din analiza acestor prevederi, rezultă că admisibilitatea/inadmisibilitatea recursului, în special, nu se limitează doar la temeiurile menționate ci urmează să însușească în condițiile Codului administrativ exercitarea efectivă a unui control de legalitate, veritabil bazat pe temeiuri concludente și serioase.

Completul specializat pentru examinarea acțiunilor în contencios administrativ al Colegiului civil, comercial și de contencios administrativ al Curții Supreme de Justiție reține că sintagma „în special” denotă caracterul neexhaustiv al temeiurilor de inadmisibilitate și în același timp oferă un drept exclusiv al instanței de recurs de a filtra cererile de recurs care nu prezintă o motivare suficient de serioasă și care pe cale de consecință nu pot însuși un eventual succes rezultat din examinarea cererii în completul de 5 judecători.

În această ordine de idei, completul specializat pentru examinarea acțiunilor în contencios administrativ reține că, Codul administrativ dezvoltă nu doar caracterul nedevolutiv al recursului dar și cerința de seriozitate a cererii din perspectiva invocării unor veritabile și esențiale încălcări de drept procedural și material capabile să răstoarne deciziile instanței de apel contestate sau, după caz, hotărârile Curții de apel ca primă instanță într-o eventuală examinare în fond și invocare *ex officio* a erorilor de drept.

Completul specializat pentru examinarea acțiunilor în contencios administrativ notează că pentru a trece testul de admisibilitate, cererea de recurs trebuie să conțină o motivare convingătoare și întemeiată în condițiile nominalizate mai sus. Acest argument rezultă și din particularitățile de formă ale reglementării recursului în Codul administrativ și anume din sintagma „motivarea recursului” de la art.245 alin.(2) din Codul administrativ. În consecutivitate, motivarea cererii de recurs în circumstanțele expuse se referă la formalitățile pe care trebuie să le întrunească cererea în vederea rezistării testului și filtrului de admisibilitate.

De asemenea, completul specializat pentru examinarea acțiunilor în contencios administrativ al Colegiului civil, comercial și de contencios administrativ al Curții Supreme de Justiție accentuează că admisibilitatea recursului trebuie privită și în contextul rolului și funcției legale a instanței judecătorești supreme care constă, în special în asigurarea și interpretarea uniformă a legilor la examinarea cauzelor de contencios administrativ.

Astfel, motivarea oricărei cereri de recurs trebuie să țină cont pentru a trece filtrul de admisibilitate și a avea succes, de aceste însușiri de ordin legal fundamental.

În acest sens, CtEDO în jurisprudența sa constantă statuează că dreptul de acces la instanțe nu este absolut. Există limitări implicit admise [Golder împotriva Regatului Unit, pct.38; Stanev împotriva Bulgariei (MC), pct.230]. Acesta este în special cazul condițiilor de admisibilitate a unui recurs, întrucât prin însăși natura sa necesită o reglementare din partea statului, care se bucură în această privință de o anumită marjă de apreciere (Luordo împotriva Italiei, pct.85). Condițiile de admisibilitate ale unui recurs pot fi mai stricte decât pentru un apel (Levages Prestations Services împotriva Franței, pct.45). Curtea a mai reiterat că modul de aplicare a articolului 6 procedurilor în fața instanțelor ierarhic superioare depinde de caracteristicile speciale ale procedurilor respective, urmând de ținut cont de totalitatea procedurilor în sistemul de drept național

și de rolul instanțelor ierarhic superioare în acest sistem. (Botten v. Norway, hotărâre din 19 februarie 1996, Reports 1996-1, p.141,§39).

La fel, conform jurisprudenței CtEDO, procedurile cu privire la admisibilitatea căii de atac și procedurile care implică doar chestiuni de drept, și nu chestiuni de fapt, pot fi conforme cu cerințele articolului 6§1 (a se vedea Helmers c. Suediei 9 octombrie 1991, §31, Seria A, nr.212-A).

În circumstanțele menționate, completul specializat pentru examinarea acțiunilor în contencios administrativ al Colegiului civil, comercial și de contencios administrativ al Curții Supreme de Justiție ajunge la concluzia de a declara inadmisibil recursul depus de Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității.

În conformitate cu art.230 și art.246 din Codul administrativ, completul specializat pentru examinarea acțiunilor în contencios administrativ al Colegiului civil, comercial și de contencios administrativ al Curții Supreme de Justiție

d i s p u n e:

Recursul depus de Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității, se declară inadmisibil.

Încheierea este irevocabilă.

Președintele completului,
judecătorul

Tamara Chișca-Doneva

judecătorii

Iurie Bejenaru

Aliona Miron