

Dosarul nr. 3ra-408/2022  
2-20156577-01-3ra-14042022

Prima instanță: Judecătoria Chișinău, sediul Rîșcani (jud: Gr.Cazacu)  
Instanța de apel: Curtea de Apel Chișinău (jud: A. Bostan, G.Dașchevici, V.Negru)

## Î N C H E I E R E

27 iulie 2022

mun. Chișinău

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

în componentă:

Președintele completului, judecătorul  
judecătoriai

Tamara Chișca-Doneva  
Nina Vascan  
Iurie Bejenaru

examinând admisibilitatea recursului depus de Anatolie Dănilă,  
în cauza de contencios administrativ, intentată la cererea de chemare în  
judecată depusă de Anatolie Dănilă împotriva Ministerului Afacerilor Interne al  
Republicii Moldova privind obligarea emiterii actului administrativ individual cu  
privire la recalcularea, stabilirea și achitarea sporului pentru performanță în volum  
deplin, raportat la calificativul foarte bine pentru trimestrul I și II al anului 2020,  
împotriva deciziei din 28 decembrie 2021 a Curții de Apel Chișinău,

### c o n s t a t ă :

La data de 11 decembrie 2020, Dănilă Anatolie s-a adresat în instanță cu  
acțiune în contencios administrativ împotriva Ministerului Afacerilor Interne al  
Republicii Moldova privind obligarea emiterii actului administrativ individual cu  
privire la recalcularea, stabilirea și achitarea sporului pentru performanță în volum  
deplin, raportat la calificativul foarte bine pentru trimestrul I și II al anului 2020  
(f.d. 2-7).

În motivarea acțiunii, reclamantul a relatat că, la data de 09.07.2020 la adresa  
de email secretariat@mai.gov.md a adresat cerere privind accesul la informații  
înregistrată cu nr. D-1896/20 prin care a solicitat punerea la dispoziție a unui set de  
informații și anume: copia autentificată a fișei de evaluare pentru stabilirea  
sporului pentru performanță al angajatului din cadrul Ministerului Afacerilor  
Interne care exercită funcția de conducere pentru trimestrul I 2020 pe numele  
Anatolie Dănilă, copia obiectivelor individuale/indicatorii de performanță pentru  
anul 2020 aprobate pe numele Anatolie Dănilă, în cazul modificării/reducerii  
criteriilor de evaluare a salariatului Anatolie Dănilă, se vor prezenta criteriile,  
indicatorii de performanță care nu au fost atinși de Anatolie Dănilă, cu anexarea  
copiilor autentificate în acest sens, copia fișei postului elaborată pentru ofițerul de  
legătură SELEC, extras din registrul de evidență a fișelor postului în partea ce se  
referă la ofițerul de legătură SELEC, copia fișei postului a ofițerului de legătură  
SELEC adusă la cunoștință lui Anatolie Dănilă, extrasul din ordinul Ministerului  
Afacerilor Interne de numire în funcția de ofițer de legătură SELEC a lui Anatolie  
Dănilă, copiile autentificate și depersonalizate ale obiectivelor individuale,

indicatorilor de performanță aprobate pentru ofițerii de legătură ai Ministerului Afacerilor Interne pentru anul 2019/2020.

A comunicat reclamantul că, la data de 29.07.2020 a primit răspunsul Ministerului Afacerilor Interne nr. 18/D-1896/202 semnat de secretarul general al ministerului la cererea depusă. Răspunsul a fost unul formal, fiind prezentată doar o parte din informația solicitată, în legătură cu informația neprezentată, Ministerul Afacerilor Interne a lăsat să se înțeleagă că aceasta nu este disponibilă, fără a invoca anumite motive și temeuri legale asupra nedisponibilității informației solicitate.

A menționat reclamantul că, urmare a examinării răspunsului oferit de către Ministerul Afacerilor Interne și potrivit listei angajaților din cadrul Direcției cooperare internațională care beneficiază de sporul pentru performanță pentru perioada 01.01.2020-31.03.2020 a fost constatat că în cazul reclamantului a fost redus calificativul de la „foarte bine” în perioada 2019 la „bine” pentru trimestrul I al anului 2020 și ulterior pentru trimestrul II.

A susținut că o explicație a reducerii calificativului nu a fost oferită de către partea pârâtă, or, reieșind din răspunsul Ministerului Afacerilor Interne semnat de secretarul general al ministerului nu sunt disponibile atât în raport cu reclamantul cât și cu alți ofițeri de legătură ai Ministerului Afacerilor Interne indicatorii de performanță/obiective individuale pentru anul de activitate 2020 aprobate și aduse la cunoștință.

La fel, a indicat că, nu există fișa de evaluare, acte preparatorii potrivit cărora a fost evaluat reclamantul. Respectiv, există un temei rezonabil de a constata că evaluarea fie nu a fost efectuată, fie a fost efectuată arbitrar, subiectiv, fără a fi stabilite anumite reguli de conduită și criterii de evaluare. Iar, munca depusă de către salariatul Anatolie Dănilă este una calitativă și profesionistă raportată exclusiv la calificativul „foarte bine”.

A notat că în legătură cu faptul dat, ținând cont că calificativul a fost redus fără a fi efectuată o evaluare sau cu efectuarea unei evaluări arbitrare și contrare legii, în lipsa unor dovezi asupra faptului că munca depusă se raportează la calificativul „bine”, iar în realitate munca depusă de către reclamant a fost una asiduă care a atins cei mai mari obiectivi și criterii stabiliți de legislația în vigoare, luând în considerare că nici nu i-au fost aduse la cunoștință actele în baza cărora s-a stabilit sporul raportat la calificativul „bine”, prin cererea din 25.08.2020 a solicitat ca autoritatea pârâtă să emită actul administrativ individual favorabil cu calcularea și stabilirea suplimentară a sporului de performanță pentru trimestrul I și II al anului 2020, raportat la calificativul „foarte bine”.

A afirmat că întru simplificarea și exemplificarea revendicărilor solicitate, reclamantul a menționat că a primit sporul pentru performanță pentru trimestrul I și II al anului 2020 raportat la calificativul „bine”, însă nu a primit justificarea aplicării acestui calificativ inclusiv nici fișa de evaluare. Astfel, a considerat că este neîntemeiat acțiunea unilaterală de reducere a sporului raportat la calificativul „bine” deci, suplimentar la acest spor a fost solicitat să fie stabilit/calculat și achitat restul sumei de bani ce se cuvine salariatului care a primit calificativul „foarte bine”. Or, dat fiind faptul că, nu a fost prezentată o informație legată concret de modalitatea de evaluare, criteriile de evaluare, obiectivele atinse și fișa de evaluare constată că angajatorul nu a dovedit obținerea calificativului „bine” de către

salariat, respectiv, salariatul Anatolie Dănilă trebuie să beneficieze de spor raportat la calificativul „foarte bine”.

Cu toate acestea salariatul reieșind din munca depusă și reieșind din obiectivele atinse în anul 2019 consideră că a atins calificativul „foarte bine”.

A reiterat reclamantul că, la data de 02.10.2020 a fost expediat răspunsul nr. 18/D-2427/204, prin care a fost respinsă cererea, motiv din care la data de 23.10.2020 a fost depusă o cerere prealabilă. Astfel, la data de 13.11.2020, a primit răspunsul nr. 18/D-2890/20 la cererea prealabilă, iar, potrivit răspunsului a fost respinsă și cererea prealabilă.

În acest context, a remarcat că potrivit art. 10 alin. (1) lit. b) al Legii nr.270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, partea variabilă a salariului lunar al personalului din unitățile bugetare pentru activitatea desfășurată pe durata normală a timpului de lucru stabilită de lege poate/este constituit din sporul pentru performanță și sporuri cu caracter specific.

Astfel, conform art.16 alin. (1) și alin. (5) al Legii nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, prevede că, sporul pentru performanță are drept scop stimularea individuală a personalului unităților bugetare de a obține rezultate optime în activitate, iar modul de stabilire a sporului pentru performanță se aprobă de Guvern.

Suplimentar, a comunicat că, potrivit pct.2 al Regulamentului, sporul la salariu pentru performanțe profesionale individuale în muncă poartă caracter stimulator și se bazează pe calitatea muncii, aporul și profesionalismul angajatului, obiectivitate și imparțialitate, fiind stabilit și achitat în funcție de aportul angajatului la obținerea rezultatelor.

Iar, conform pct. 6 și 7 ale Regulamentului, evaluarea performanțelor se efectuează trimestrial, iar sporul pentru performanță se acordă lunar, conform performanței individuale obținute, concomitent cu salariul și se aplica pe parcursul trimestrului curent, pentru rezultatele activității desfășurate în trimestrul precedent.

A susținut reclamantul că, a realizat și un raport pe numele ministrului cu privire la activitatea pentru 5 luni de zile adică trimestrul I și II al anului 2020, respectiv pretenții asupra raportului și asupra muncii realizate nu au fost înaintate, deci rămâne inexplicabilă circumstanța legată de acordarea sporului raportat la calificativul „bine”.

A indicat că, pentru trimestrul III al anului 2020 reclamantul deja a fost notat cu calificativul „foarte bine”, totodată, i s-a prezentat și fișa de evaluare, însă pentru trimestrul I și II se refuză efectuarea acestei operațiuni, or, autoritatea are ceva de ascuns.

Pentru trimestrul I și II al anului 2020 evaluarea salariatului a avut loc arbitrar/sau în general nu a avut loc, autoritatea publică pârâtă absolut nu a dovedit reclamantului prin nicio probă de ce i-a fost aplicat calificativul „bine” și nu „foarte bine” și cum a avut loc evaluarea inclusiv în baza la ce criterii. Unul din elementele fundamentale în virtutea cărora poate fi apreciat caracterul echitabil și rezonabil de evaluare este incontestabil fișa postului semnată pe numele reclamantului, care nu este prezentată de către autoritatea pârâtă.

Or, potrivit pct. 2 din Metodologia cu privire la elaborarea, coordonarea și aprobarea fișei postului, aprobată prin Hotărârea de Guvern nr. 201/2009, fișa postului reprezintă instrumentul de informare a titularului funcției publice privind sarcinile pe care trebuie să le realizeze, precum și un instrument de control din

partea autorității publice angajatoare privind activitatea titularului funcției publice, inclusiv privind executarea sarcinilor stabilite.

Iar, potrivit pct. 4 subpct. 4 și 6 din Hotărârea de Guvern nr. 201/2009, fișa postului are următoarele scopuri: asigurarea obiectivității în procesul de evaluare a performanțelor profesionale ale funcționarului public, soluționarea eventualelor conflicte de serviciu.

A solicitat Dănilă Anatolie, obligarea Ministerului Afacerilor Interne de a emite act administrativ cu privire la calcularea și stabilirea sporului pentru performanță pentru salariatul Anatolie Dănilă în volum deplin, raportat la calificativul „foarte bine” pentru trimestrul I și II al anului 2020, obligarea Ministerului Afacerilor Interne să achite suplimentar lui Anatolie Dănilă, raportat la calificativul „foarte bine” a sporului pentru performanță pentru trimestrul I și II al anului 2020.

Prin hotărârea Judecătoriei Chișinău, sediul Rîșcani din 28 aprilie 2021, s-a respins acțiunea depusă de Dănilă Anatolie.

La 08 mai 2021, Dănilă Anatolie a depus apel împotriva hotărârii Judecătoriei Chișinău, sediul Rîșcani din 28 aprilie 2021, solicitând casarea hotărârii contestate cu emiterea unei noi hotărâri cu privire la admiterea acțiunii (f.d.61-62).

Din materialele cauzei se atestă că, hotărîrea contestată a fost pronunțată la data de 28 aprilie 2021 (f.d.57), apelul nemotivat a fost depus la 08 mai 2021 (f.d.61-62), hotărîrea motivată a fost recepționată de apelantă la 16 iunie 2021 (f.d.68), iar apelul motivat a fost depus la 25 iunie 2021 (f.d.70-75). Astfel, avînd asemenea circumstanțe, instanța de apel a conchis că apelul nemotivat și apelul motivat a fost depus în termenii prevăzută de lege.

Prin decizia din 28 decembrie 2021 a Curții de Apel Chișinău s-a respins apelul depus de Anatolie Dănilă și s-a menținut hotărârea Judecătoriei Chișinău, sediul Rîșcani din 28 aprilie 2021.

Pentru a decide astfel, instanța de apel a invocat că în conformitate cu art. 6 alin. (5), (6) din Legea nr. 288 din 16.12.2016 privind funcționarul public cu statut special din cadrul Ministerului Afacerilor Interne, funcționarul public cu statut special are asigurată independența operațională necesară îndeplinirii atribuțiilor și misiunilor ce îi revin. Funcționarul public cu statut special, indiferent de nivelul ierarhic la care își desfășoară activitatea, este responsabil personal de modul de îndeplinire a atribuțiilor și misiunilor stabilite legal și de dispozițiile date subordonaților, de asemenea răspunde pentru neglijențele și erorile comise.

Potrivit art.25 alin. (2) din Legea nr. 288 din 16.12.2016 privind funcționarul public cu statut special din cadrul Ministerului Afacerilor Interne, dezvoltarea propriei pregătiri profesionale este o obligație de serviciu a funcționarului public cu statut special.

Iar, art. 27 alin. (1) al Legii menționate prevede că, formarea profesională continuă a funcționarilor publici cu statut special se realizează prin următoarele modalități: a) la locul de muncă; b) în cadrul instituțiilor de învățământ ale Ministerului Afacerilor Interne; c) în alte instituții de învățământ din țară sau din străinătate.

Conform art. 30 alin. (1)-(3) din Legea prenotată, prevede că, activitatea și conduita funcționarului public cu statut special sunt evaluate o dată pe an, iar concluziile se consemnează în fișa de evaluare a performanțelor profesionale, cu

acordarea unuia din următoarele calificative: „foarte bine”, „bine”, „satisfăcător”, „nesatisfăcător”. Rezultatele evaluării performanțelor profesionale ale funcționarului public cu statut special se iau în considerare la luarea deciziilor cu privire la: a) stabilirea indemnizațiilor, a sporurilor și a altor suplimente la salariu; b) promovarea în funcție; c) acordarea gradelor speciale; d) conferirea categoriilor de calificare; e) participarea la programe de formare profesională; f) încetarea raportului de serviciu. Modul de organizare și desfășurare a procesului de evaluare a performanțelor profesionale, precum și criteriile de evaluare sînt stabilite de Ministerul Afacerilor Interne.

Potrivit art. 34 alin. (10) din aceeași Lege prevede că, evaluarea activității ofițerilor de legătură din cadrul misiunilor diplomatice ale Republicii Moldova se face de către Ministerul Afacerilor Interne și Ministerul Afacerilor Externe și Integrării Europene.

Iar, art. 42 lit. a) din Legea menționată supra, funcționarul public cu statut special are următoarele drepturi: dreptul de a-și cunoaște drepturile și obligațiile de serviciu.

În conformitate cu art. 50 lit. d), e), g), n) al Legii precitate, funcționarul public cu statut special are următoarele drepturi: să fie disciplinat și vigilent, să manifeste inițiativă și perseverență, să-și consacre activitatea profesională îndeplinirii competente, integre, corecte și conștiincioase a atribuțiilor de serviciu; să respecte principiile, normele și regulile activității profesionale; să-și perfecționeze în permanență pregătirea profesională; să acorde sprijin colegilor în executarea atribuțiilor de serviciu.

Instanța de apel a reținut că, potrivit pct. 1 al Regulamentului cu privire la modul de stabilire a sporului pentru performanță personalului din cadrul aparatului central al Ministerului Afacerilor Interne, Serviciul protecție internă și anticorupție (în continuare Regulament), aprobat prin Ordinul MAI nr. 416 din 26.12.2018 „Cu privire la aprobarea Regulamentului privind modul de stabilire a sporului pentru performanță” este elaborat în temeiul art. 16 al Legii nr. 270/2018 precum și a Hotărârii Guvernului nr. 1231 din 12 decembrie 2018 pentru punerea în aplicare a prevederilor Legii nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar.

Conform pct. 2, 3 al Regulamentului prenotat - stabilește modul și condițiile de organizare și evaluare a performanțelor profesionale individuale ale personalului în raport cu cerințele posturilor, în baza criteriilor de evaluare, în scopul stimulării individuale pentru obținerea rezultatelor optime în activitate. Prevederile prezentului Regulament se aplică tuturor angajaților din cadrul aparatului central al Ministerului Afacerilor Interne, Serviciul protecție internă și anticorupție, cu excepția persoanelor care dețin funcții de demnitate publică și a personalului din cabinetul persoanelor cu funcții de demnitate publică.

Punctul 5, 6, 7 al Regulamentului prevede că, aprecierea aportului angajatului la obținerea rezultatelor și evaluarea performanțelor individuale ale acestuia se realizează de către evaluator. Evaluatorul este persoana din cadrul aparatului central al Ministerului Afacerilor Interne, Serviciului protecție internă și anticorupție, care are atribuții de conducere a subdiviziunilor/instituției/direcțiilor/secțiilor/serviciilor în cadrul căreia își desfășoară activitatea angajatul sau, după caz, care coordonează activitatea respectivului angajat. Evaluarea performanțelor se efectuează trimestrial.

Potrivit pct. 13, 14 din Regulament prin criteriile de evaluare se apreciază abilitățile profesionale și aptitudinile/caracteristicile comportamentale ale angajatului pentru a îndeplini sarcinile de bază și cele suplimentare. Aprecierea aportului salariatului la obținerea rezultatelor se realizează în baza următoarelor criterii de evaluare: 1) Cunoștințe și experiență; 2) Complexitate, creativitate, și diversitatea activităților; 3) Conceptualizare și responsabilitate, inclusiv decizională; 4) Conducere, coordonare și supervizare (suplimentar pentru funcții de conducere); 5) Comunicare; 6) Volumul, calitatea și eficiența sarcinilor executate.

Conform pct. 23 din Regulamentul menționat prevede că, calificativul final al evaluării se stabilește pe baza notei finale, după cum urmează: 1) între 1,00 și 1,50 - „nesatisfăcător”. Performanța este cu mult sub standard; 2) între 1,51 și 2,50 - „satisfăcător”. Performanța este la nivel minim al standardelor sau puțin deasupra lor. Acesta este nivelul minim acceptabil al performanțelor care trebuie atins și de către angajații mai puțin competenți sau lipsiți de experiență; 3) între 2,51 și 3,50 „bine”. Performanța se situează în limitele superioare ale standardelor și performanțelor realizate de către ceilalți angajați; 4) între 3,51 și 4,00 „foarte bine”. Persoana necesită o apreciere specială, deoarece performanțele sale se situează peste limitele superioare ale standardelor și performanțelor celorlalți angajați.

Reieșind din normele legale menționate supra în coraport cu materialele cauzei, instanța de apel a constatat că, autoritatea publică intimată Ministerul Afacerilor Interne și-a exercitat dreptul discreționar în conformitate cu prevederile legale, or potrivit Listei angajaților din cadrul Direcției cooperare internațională care beneficiază de sporul pentru performanță pentru perioada 01.01.2020 - 31.03.2020, Dănilă Anatolie i-a fost aplicat calificativul „bine”, iar, potrivit fișei de evaluare pentru stabilirea sporului pentru performanță angajatului care exercită funcții de conducere, pentru perioada 01.04.2020 - 30.06.2020, apelantului i-a fost stabilit calificativul „bine”.

Mai mult ca atât, instanța de apel a notat că, intimatul potrivit Ordinilor nr. 210 din 27.04.2020, „Cu privire la achitarea sporului pentru performanță angajaților aparatului central al MAI” Ordinul nr.246 din 28.05.2020, Ordinul nr. 287 din 29.06.2020, Ordinul nr. 343 din 30.07.2020, Ordinul nr. 382 din 01.09.2020, Ordinul nr. 431 din 30.09.2020, i-a achitat reclamantului/apelantul Anatolie Dănilă, sporul pentru performanță începând cu luna aprilie anul 2020 până în luna septembrie anul 2020, pentru calificativul „bine”, mărimea sporului în cuantum de 7,5%, pentru trimestrul I și II al anului 2020.

În acest context, instanța de apel a ajuns la concluzia că sunt neîntemeiate argumentele invocate de apelant, or din momentul ce ultimul își ridică salariu cunoștea despre modalitatea de formare a salariului și prin urmare că ia fost achitat sporul pentru performanță începând cu luna aprilie anul 2020 până în luna septembrie anul 2020, pentru calificativul „bine”, mărimea sporului în cuantum de 7,5%, pentru trimestrul I și II al anului 2020.

Referitor la argumentul precum că nu a semnat fișa de evaluare, instanța de apel a menționat că, șeful Direcției cooperarea internațională a informat angajații direcției, inclusive și pe apelant că urmează să se prezinte în cadrul direcției pentru a semna fișa de evaluarea (f.d.20 dosar administrativ).

La data de 29 decembrie 2021, Anatolie Dănilă a depus recurs nemotivat împotriva deciziei din 28 decembrie 2021 a Curții de Apel Chișinău, prin care a solicitat admiterea recursului, casarea integrală a deciziei instanței de apel și a hotărârii instanței de fond cu emiterea unei noi decizii de admitere a acțiunii (f.d.161).

Ulterior, la 21 aprilie 2022 Anatolie Dănilă a depus recurs motivat.

În susținerea recursului a invocat că atât instanța de apel cât și instanța de fond arbitrar au examinat materialele cauzei, în partea ce ține de evaluarea, stabilirea și calcularea/achitarea sportului pentru performanță raportat la calificativul „foarte bine” pentru trimestrul I al anului 2020.

La materialele dosarului nu există nici o probă ce ar atesta faptul că recurentul a fost evaluat pentru trimestrul I cu calificativul „bine”. Or, recurentul consideră că pentru trimestrul I acesta nici nu a fost evaluat, ci doar i s-a aplicat în mod arbitrar calificativul „bine” fără însă a intra în esența muncii efectuate și meritelor acestuia.

A relatat recurentul că nu se cunoaște de ce a fost ajuns la concluzia de a nota cu calificativul „bine” salariatul Anatolie Dănilă atâta timp cât o evaluare nu a fost efectuată și salariatului actele administrativ nu i-au fost comunicate. Actul de evaluare pentru trimestrul I anul 2020, nu este anexat la dosar.

La caz, a notat recurentul că instanțele ierarhic inferioare nu au elucidat și nu au pus în discuție aceste circumstanțe, cauza a fost examinată superficial.

Totodată, a indicat că, potrivit pct. 27 al Regulamentului aprobat prin ordinul MAI nr. 416/2018, sporul pentru performanță acordat lunar fiecărui angajat, va fi aprobat lunar prin ordin după modelul din anexa nr. 3 la prezentul regulament.

În atare circumstanțe, o evaluare conform legii nu s-a făcut pentru a fi notat conform legii salariatul Anatolie Dănilă, prin urmare, reducerea sporului este nejustificată, motiv din care solicită să fie emisă o decizie prin care să oblige autoritatea publică la emiterea actului administrativ prin care să calculeze și să achitate suplimentar recurentului sporul raportat la calificativul „foarte bine”

Recurentul a menționat că a demonstrat inclusiv prin raportul de activitate că a prestat o muncă calificată care incontestabil se raportează la calificativul „foarte bine”, prin urmare, acțiunea urmează a fi admisă.

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

Iar, conform art. 245 Cod 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 28 decembrie 2021, Anatolie Dănilă a depus recurs nemotivat la 29 decembrie 2021. Dispozitivul deciziei din 28 decembrie 2021 a instanței de apel a fost expediat lui Anatolie Dănilă la 04 martie 2022 (f.d.132), însă plicul poștal a fost restituit instanței de apel cu mențiunea „nereclamat” (f.d.133).

Prin Hotărârea Parlamentului nr. 41 din 24 februarie 2022 privind declararea stării de urgență, s-a declarat stare de urgență pe întreg teritoriul Republicii Moldova pentru o perioadă de 60 de zile.

La data de 02 martie 2022 de către Comisia pentru Situații Excepționale a Republicii Moldova a fost adoptată dispoziția nr. 5. Prin pct. 5.2 subpct. 5.2.1 din dispoziția Comisiei pentru Situații Excepționale a Republicii Moldova nr. 5 din 02 martie 2022, s-a suspendat de drept examinarea de către instanțele de judecată a acțiunilor în contencios administrativ, procedurile de executare a hotărârilor judecătorești și a tranzacțiilor judiciare de împăcare, în conformitate cu prevederile capitolului VI din cartea a treia a Codului administrativ al Republicii Moldova nr. 116/2018. Sunt exceptate de la suspendare cauzele privind luarea în custodie publică a străinilor și de prelungire a duratei acesteia și alte categorii de cauze stabilite expres prin dispoziții emise de Comisia pentru Situații Excepționale a Republicii Moldova.

Prin urmare, completul specializat pentru examinarea acțiunilor în contencios administrativ menționează că recursul depus de Anatolie Dănilă la 21 aprilie 2022 este în termenul prevăzut de art. 245 din Codul administrativ.

La 18 mai 2022 Ministerul Afacerilor Interne a depus referință și a solicitat respingerea recursului ca fiind neântemeiat.

Examinând temeiurile invocate în recursul depus de Anatolie Dănilă, în raport cu materialele cauzei, 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) Cod 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 Cod 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 cu valoare de principiu jurisprudențial, 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 nedevelopat 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 Anatolie Dănilă.

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 Anatolie Dănilă se declară inadmisibil.

Încheierea este irevocabilă.

Președintele completului,  
judecătorul

Tamara Chișca-Doneva

judecătorii

Nina Vascan

Iurie Bejenaru