

Dosarul nr. 2ra-71/23
(2-21139402-01-2ra-16012023)

Prima instanță: Judecătoria Strășeni, sediul Călărași (jud. E. Lupan)
Instanța de apel: Curtea de Apel Chișinău (jud. L. Pruteanu, I. Țurcan, Iu. Cotruță)

ÎNCHEIERE

15 martie 2023

mun. Chișinău

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

în componența:

Președintele completului, judecătorul
Judecătorii

Maria Ghervas
Dumitru Mardari
Galina Stratulat

examinând admisibilitatea recursului declarat de recurenta Eugenia Păun,
în cauza civilă, la cererea de chemare în judecată depusă de Eugenia Păun
împotriva Instituției Medico-Sanitară Publică Spitalul Raional Călărași cu privire la
anularea ordinului, restabilirea salariatului la locul de muncă, încasarea salariului
pentru perioada privării ilegale de dreptul de a munci, a penalității legale și repararea
prejudiciului moral,

împotriva deciziei din 04 octombrie 2022 a Curții de Apel Chișinău, prin care
a fost admisă cererea de apel depusă de Instituția Medico-Sanitară Publică Spitalul
Raional Călărași, a fost casată integral hotărârea din 01 martie 2022 a Judecătoriei
Strășeni, sediul Călărași și a fost emisă o hotărâre nouă,

c o n s t a t ă:

La data de 20 septembrie 2021, Eugenia Păun a depus cerere de chemare în
judecată împotriva IMSP Spitalul Raional Călărași cu privire la anularea ordinului
nr. 57-c din 27 iulie 2021, restabilirea salariatului la locul de muncă, încasarea
salariului pentru perioada privării ilegale de dreptul de a munci, a penalității legale
și repararea prejudiciului moral.

În motivarea acțiunii, reclamanta a indicat că, la 01 februarie 1991 a fost
angajată în cadrul Spitalului Raional Călărași în calitate de angajat auxiliar și a
activat până la 27 iulie 2021. Pe parcursul activității sale nu a fost sancționată
disciplinar, însă a fost menționată, fapte care rezultă din Carnetul de muncă.

A susținut reclamanta că, la 27 iulie 2021 a fost influențată psihic de către
directorul IMSP Spitalul Raional Călărași, Silvia Bobescu, să depună cerere de
demisie, aceasta folosind în discuția cu reclamanta cuvinte jignitoare. Astfel, fiind
supusă unei stări de stres, reclamanta a depus cerere de demisie, dictată nemijlocit
de către directorul instituției medicale.

A comunicat reclamanta că, fiind încălcate prevederile art. 85 alin. (1) Codul
muncii, reclamanta a fost concediată în aceeași zi în care a depus cererea de demisie.

A invocat reclamanta că, prin prisma normelor de drept citate supra, salariatul

are dreptul la demisie, anunțând despre aceasta angajatorul, prin cerere scrisă cu 14 zile calendaristice înainte. Curgerea termenului menționat începe în ziua imediat următoare zile în care a fost înregistrată cererea.

Astfel, a considerat reclamanta că cererea depusă urma să producă efecte începând cu ziua imediat următoare și nicidecum începând cu ziua înregistrării cererii. Cu toate acestea, demisia a avut loc la 27 iulie 2021, ziua depunerii cererii de demisie.

A menționat reclamanta că, ordinul nr. 57-c din 27 iulie 2021, prin care a fost acceptată demisia reclamantei, este nul, fiind emis fără temei, în lipsa unei cereri de demisie, care *de jure* urma să producă efecte începând cu ziua imediat următoare zilei în care a fost înregistrată cererea. În temeiul alin. (3) al aceleiași norme, salariatul are dreptul să înceteze lucrul, iar angajatorul este obligat să efectueze achitarea deplină a drepturilor salariale ce i se cuvin salariatului și să-i elibereze documentele legate de activitatea acestuia în unitate. În temeiul alin. (3¹) al aceleiași norme, contractul individual de muncă poate fi desfăcut prin acordul scris al părților înainte de expirarea termenului indicat în alin. (1). În conformitate cu alin. (4) al art. 85 din Codul muncii, timp de 7 zile calendaristice de la data depunerii cererii de demisie, salariatul are dreptul să-și retragă cererea sau să depună o nouă cerere, prin care să o anuleze pe prima.

A mai indicat reclamanta că obligația angajatorului de a informa persoana care urmează să fie angajată despre condițiile de activitate în funcția propusă, precum și informarea cu privire la perioadele de preaviz ce urmează a fi respectate de angajator și salariat în cazul încetării activității, în conformitate cu prevederile art. 48 din Codul muncii.

Cu privire la obligația angajatorului de a repara prejudiciul cauzat persoanei ca rezultat al privării ilegale de posibilitatea de a munci, a invocat reclamanta prevederile art. 330 din Codul muncii.

Prin prisma prevederilor art. 332 alin. (1) și (2) din Codul muncii, a indicat reclamanta că, la 26 august 2021, prin scrisoare recomandată, a depus plângere în adresa directorului IMSP Spitalul Raional Călărași, prin care a solicitat anularea ordinului nr. 57-c din 27 iulie 2021, cu restabilirea salariatului la locul de muncă și încasarea salariului pentru perioada privării ilegale de dreptul de a munci, iar prin răspunsul recepționat la 16 septembrie 2021, i s-a comunicat despre refuzul angajatorului în anularea ordinului nr. 57-c din 27 iulie 2021, precum și refuzul în admiterea cerințelor conexe.

Ulterior, la 14 februarie 2022, în ședința de judecată, reclamanta a depus cerere de concretizare a pretențiilor în condițiile art. 60 alin. (3) Cod de procedură civilă, prin care a completat pretențiile de bază cu pretenții accesorii, solicitând anularea ordinului nr. 57-c din 27 iulie 2021, restabilirea salariatului la locul de muncă, încasarea salariului pentru perioada privării ilegale de dreptul de a munci, calculat pentru 7 luni, în sumă totală de 28 280 lei, a sumei de 4000 lei, cu titlu de prejudiciu moral, precum și încasarea sumei de 7635 lei și 60 de bani, cu titlu de penalitate legală (0,3%), (f.d. 43-45).

Prin hotărârea din 01 martie 2022 a Judecătoriei Strășeni, sediul Călărași, s-a

admis parțial cererea de chemare în judecată concretizată depusă de Eugenia Păun împotriva IMSP Spitalul Raional Călărași, cu privire la anularea ordinului nr. 57-c din 27 iulie 2021, restabilirea salariatului la locul de muncă, încasarea salariului pentru perioada privării ilegale de dreptul de a munci, a penalității legale și a prejudiciului moral.

S-a anulat ordinul nr. 57-c din 27 iulie 2021, emis de către IMSP Spitalul Raional Călărași, în privința Eugeniei Păun, privind desfacerea contractului individual de muncă.

S-a restabilit Eugenia Păun în funcția deținută anterior în cadrul IMSP Spitalul Raional Călărași, de registrator medical, în Secția Consultativă, în cadrul IMSP Spitalul Raional Călărași.

S-a încasat de la IMSP Spitalul Raional Călărași în beneficiul Eugeniei Păun, salariul net, pentru perioada absenței forțate de la muncă, în mărime de 24 171 lei și 24 de bani.

S-a încasat de la IMSP Spitalul Raional Călărași în beneficiul Eugeniei Păun suma de 2000 lei, cu titlu de prejudiciu moral.

S-a încasat de la IMSP Spitalul Raional Călărași în beneficiul statului, suma în mărime de 785 lei și 13 bani, cu titlu de taxă de stat, de plata căreia a fost scutită reclamanta la depunerea acțiunii conform art. 85 alin. (1) lit. a) Cod de procedură civilă.

În rest, acțiunea a fost respinsă, ca fiind neîntemeiată.

Nefiind de acord cu soluția instanței de fond, la 10 martie 2022, IMSP Spitalul Raional Călărași a declarat apel împotriva hotărârii primei instanțe, solicitând casarea acesteia și emiterea unei decizii de respingere integrală a cererii de chemare în judecată.

Prin decizia din 04 octombrie 2022 a Curții de Apel Chișinău, a fost admisă cererea de apel depusă de IMSP Spitalul Raional Călărași, a fost casată integral hotărârea din 01 martie 2022 a Judecătoriei Strășeni, sediul Călărași și a fost emisă o hotărâre nouă prin care cererea de chemare în judecată depusă de Eugenia Păun împotriva IMSP Spitalul Raional Călărași cu privire la anularea ordinului, restabilirea salariatului la locul de muncă, încasarea salariului pentru perioada privării ilegale de dreptul de a munci, a penalității legale și repararea prejudiciului moral – a fost respinsă ca neîntemeiată.

Astfel, Colegiul instanței de apel a considerat ca fiind greșită soluția primei instanțe privind temeinicia parțială a acțiunii, fiind emisă în rezultatul aprecierii incorecte a circumstanțelor cauzei și aplicării eronate a normelor de drept.

Respectiv, în contextul pretențiilor deduse judecătii, instanța de apel a notat că, potrivit art. 81 alin. (1) și (3) din Codul muncii, contractul individual de muncă poate înceta: a) în circumstanțe ce nu depind de voința părților (art. 82, art. 305 și art. 310 Codul muncii); a¹) prin acordul scris al părților (art. 821 Codul muncii); b) la inițiativa uneia dintre părți (art. 85 și art. 86 Codul muncii).

Contractul individual de muncă încetează în temeiul ordinului (dispoziției, deciziei, hotărârii) angajatorului, care se aduce la cunoștința salariatului, sub semnătură, cel târziu la data eliberării din serviciu, cu excepția cazului în care

salariatul nu lucrează pînă în ziua eliberării din serviciu (absență nemotivată de la serviciu, privațiune de libertate etc.). Ordinul (dispoziția, decizia, hotărîrea) angajatorului cu privire la încetarea contractului individual de muncă trebuie să conțină referire la articolul, alineatul, punctul și litera corespunzătoare din lege.

Conform art. 85 din Codul muncii, (1) Salariatul are dreptul la demisie - desfacere a contractului individual de muncă, cu excepția prevederii alin. (4¹), din proprie inițiativă, anunțînd despre aceasta angajatorul, prin cerere scrisă, cu 14 zile calendaristice înainte. Curgerea termenului menționat începe în ziua imediat următoare zilei în care a fost înregistrată cererea.

(3) După expirarea termenelor indicate la alin. (1), (2) și (4¹), salariatul are dreptul să înceteze lucrul, iar angajatorul este obligat să efectueze achitarea deplină a drepturilor salariale ce i se cuvin salariatului și să-i elibereze documentele legate de activitatea acestuia în unitate.

(3¹) Contractul individual de muncă poate fi desfăcut, prin acordul scris al părților, înainte de expirarea termenelor indicate la alin. (1), (2) și (4¹).

(4) Timp de 7 zile calendaristice de la data depunerii cererii de demisie, salariatul are dreptul să-și retragă cererea sau să depună o nouă cerere, prin care să o anuleze pe prima. În acest caz, angajatorul este în drept să-l elibereze pe salariat numai dacă, pînă la retragerea (anularea) cererii depuse, a fost încheiat un contract individual de muncă cu un alt salariat în condițiile prezentului cod.

Analizând materialele cauzei în raport cu circumstanțele expuse, Colegiul instanței de apel a considerat că este neîntemeiată concluzia instanței ierarhic inferioare cu privire la anularea ordinului de desfacere a contractului individual de muncă cu Eugenia Păun, or, acesta a fost emis în corespundere cu dispozițiile legale incidente speței, și în baza cererii de demisie depusă de reclamanta Eugenia Păun.

În speță, reclamanta a invocat faptul că cererea de demisie a fost depusă sub influența unor presiuni din partea administrației IMSP Spitalul Raional Călărași, însă în cadrul judecării cauzei nu au fost prezentate probe în acest sens. Or, afirmațiile indicate cu privire la faptul că administrația folosea cuvinte jignitoare în adresa ei nu au fost probate în nici un mod.

Cu referire la acest aspect, se reține că salariatul are dreptul să desfacă contractul individual de muncă oricând, în temeiul unei cereri scrise.

Depunerea cererii de desfacere a contractului individual de muncă din proprie inițiativă nu întotdeauna conține, însă, voința reală a salariatului de a înceta raportul de muncă.

Astfel, la examinarea cauzelor ce au ca obiect declararea nulității actului de demisie, instanța de apel a verificat, în baza probelor prezentate, faptul dacă voința exprimată în cererea de demisie coincide cu voința reală a salariatului.

Conform art. 195 Codul civil, actul juridic civil este manifestarea de către persoane fizice și juridice a voinței îndreptate spre nașterea, modificarea sau stingerea drepturilor și obligațiilor civile.

Conform art. 196 alin. (1) și (2) Codul civil, actul juridic unilateral este manifestarea de voință a unei singure părți. Actul juridic unilateral poate da naștere la obligații pentru terți numai în cazurile prevăzute de lege. Actului juridic unilateral

se aplică în modul corespunzător dispozițiile privind obligațiile și contractele dacă aceasta nu contravine legii sau caracterului unilateral al actului juridic.

Conform art. 199 alin. (1) și (2) Codul civil, consimțământ este manifestarea, exteriorizată, de voință a persoanei de a încheia un act juridic. Consimțământul este valabil dacă provine de la o persoană cu discernământ, este exprimat cu intenția de a produce efecte juridice și nu este viciat.

Așadar, pentru valabilitatea demisiei, consimțământul trebuie să fie liber și dat în cunoștință de cauză, iar voința exprimată în cererea de demisie să coincidă cu voința reală.

În situația în care reclamantul va susține că cererea de demisie a fost depusă la insistența angajatorului, această circumstanță va fi supusă verificării, iar, datoria de a dovedi îi va aparține reclamantului.

La caz, însă, contrar prevederilor art. 118, art. 121 Cod de procedură civilă, reclamanta nu a făcut dovada celor invocate, prin urmare, Colegiul instanței de apel nu poate reține argumentele invocate în susținerea ilegalității ordinului emis de către angajator la data de 27 iulie 2021.

Or, după cum s-a constatat, ordinul nr. 57-c din 27 iulie 2021 cu privire la desfacerea contractului individual de muncă a fost emis în temeiul art. 85 alin. (1) Codul muncii, în temeiul cererii de demisie depusă de reclamanta Eugenia Păun.

Mai mult, în cazul în care voința reală a reclamantei nu a coincis cu cererea de demisie depusă, reclamanta avea tot dreptul, să depună cerere de retragere a cererii de demisie, în termen de 7 zile, conform prevederilor art. 85 alin. (4) Codul muncii, însă, reclamanta nu a făcut uz de acest drept. Prin urmare, pretenția reclamantei cu privire la anularea ordinului de desfacere a contractului individual de muncă este nejustificată și lipsită de suport probator.

Astfel, în termenul respectiv, reclamanta nu a depus nici o cerere, prin care să-și retragă cererea de demisie și nici o cerere, care s-o anuleze pe prima, motiv, pentru care instanța de apel a conchis asupra netemeinicii pretenției principale din acțiune cu privire la anularea ordinului nr. 57-c din 27 iulie 2021 cu privire la desfacerea contractului individual de muncă.

În altă ordine de idei, conform art. 85 alin. (3) Codul muncii, după expirarea termenelor indicate la alin. (1), (2) și (4)¹, salariatul are dreptul să înceteze lucrul, iar angajatorul este obligat să efectueze achitarea deplină a drepturilor salariale ce i se cuvin salariatului și să-i elibereze documentele legate de activitatea acestuia în unitate.

Astfel, argumentele reclamantei că nu și-a dorit și nu a pretins la încetarea relațiilor de muncă cu angajatorul sunt infirmate și prin faptul că, a primit și a acceptat plățile salariale, conform ordinului de plată nr. 624 din 27 iulie 2021, transferate de către angajator în corespundere cu dispozițiile art. 85 alin. (3) Codul muncii (f.d. 87 - 88).

Prin urmare, circumstanțele expuse combat în totalitate alegațiile reclamantei, or, încetarea raporturilor de muncă a fost realizată la inițiativa și cu acordul salariatei Eugenia Păun.

În asemenea circumstanțe, instanța de apel a considerat că, ordinul nr. 57-c

din 27 iulie 2021 cu privire la desfacerea contractului individual de muncă este legal și nu sunt temeiuri pentru anularea acestuia.

Or, însăși reclamanta Eugenia Păun, dispunând liber de dreptul subiectiv material sau de interesul legitim a depus la data de 27 iunie 2021 cerere de demisie, solicitând încetarea raporturilor de serviciu din aceeași dată, iar altă cerere prin care să-și retragă cererea de demisie sau s-o anuleze pe prima la data emiterii ordinului contestat, nu există.

Prin urmare, ordinul enunțat a fost emis în limitele competenței stabilite de lege, cu respectarea procedurii legale, precum și în corespundere cu prevederile legislației în vigoare, iar contrariul nu a fost demonstrat.

Mai mult decât atât, în actul care se solicită a fi anulat în prezenta speță a fost indicat temeiul juridic (de drept) și temeiul faptic pentru care a survenit contractului individual de muncă, prin urmare acesta corespunde cerințelor de formă și de conținut stabilite de normele juridice în vigoare.

Referitor la faptul că ordinul contestat urma a fi emis după 14 zile de la data depunerii cererii de demisie, aceasta nu constituie temei absolut pentru ilegalitatea și anularea ordinului, or, având în vedere că demisia este un act unilateral de voință prin care salariatul comunică în scris angajatorului încetarea contractului individual de muncă, termenul respectiv nu reprezintă o obligație pentru angajator ci reprezintă o perioadă minimă, care stă la dispoziția acestuia pentru a selecta și angaja o altă persoană. Or, din cuprinsul cererii de demisie din 27 iulie 2021, se atestă dorința și solicitarea expresă a salariatei de a înceta raporturile de muncă începând cu aceeași dată.

Având în vedere că s-a stabilit netemeinicia pretenției reclamantei cu privire la anularea ordinului de desfacere a contractului individual de muncă, instanța de apel a apreciat ca fiind neîntemeiate și urmează a fi respinse și pretențiile subsecvente cu privire la restabilirea în funcție, încasarea salariului pentru absența forțată de la serviciu, a penalității și a prejudiciului moral.

Or, conform art. 90 alin. (1) Codul muncii, în cazul restabilirii la locul de muncă a salariatului transferat sau eliberat nelegitim din serviciu, angajatorul este obligat să repare prejudiciul cauzat acestuia.

Conform art. 329 alin. (1) Codul muncii, angajatorul este obligat să repare integral prejudiciul material și cel moral cauzat salariatului în legătură cu îndeplinirea de către acesta a obligațiilor de muncă, în cazul discriminării salariatului la locul de muncă sau ca rezultat al privării ilegale de posibilitatea de a munci, dacă prezentul cod sau alte acte normative nu prevăd altfel.

Conform art. 330 alin. (1) Codul muncii, angajatorul este obligat să compenseze persoanei salariul pe care aceasta nu l-a primit, în toate cazurile privării ilegale de posibilitatea de a munci.

Colegiul instanței de apel a reiterat că desfacerea contractului individual de muncă dintre Eugenia Păun și angajatorul IMSP Spitalul Raional Călărași a avut loc, din inițiativa reclamantei, cu respectarea prevederilor legale, ceea ce confirmă cu certitudine legalitatea ordinului contestat, prin urmare, angajatorul nu este ținut să repare acesteia prejudiciul pretins.

Din aceste considerente, Colegiul a concluzionat că, instanța de apel corect a ajuns la concluzia de a admite cererea de apel depusă de IMSP Spitalul Raional Călărași, a casa integral hotărârea din 01 martie 2022 a Judecătoriei Strășeni, sediul Călărași și a emite o hotărâre nouă privind respingerea acțiunii depuse ca fiind neîntemeiată.

La 07 noiembrie 2022, recurenta Eugenia Păun a depus cerere de recurs împotriva deciziei instanței de apel, solicitând admiterea recursului, casarea deciziei din 04 octombrie 2022 a Curții de Apel Chișinău și menținerea în vigoare a hotărârii din 01 martie 2022 a Judecătoriei Strășeni, sediul Călărași.

În motivarea recursului depus, recurenta Eugenia Păun a indicat că instanța de apel la examinarea cauzei a încălcat esențial și a aplicat eronat normele de drept procedural și material, ceea ce a dus la adoptarea unei soluții neîntemeiate.

Totodată, s-au invocat aceleași argumente și circumstanțe factologice care au fost invocate pe parcursul examinării cauzei în instanțele ierarhic inferioare, cărora le-a fost dată apreciere, redând conținutul prevederilor normelor legale, dar fără a demonstra prin careva probe, încălcarea sau aplicarea eronată de către instanța de apel a normelor legale aplicabile speței.

Prin prisma art. 439 alin. (2) din Codul de procedură civilă, la 17 ianuarie 2023 (f.d. 131), instanța de recurs a comunicat intimatului recursul depus, informând despre necesitatea depunerii referinței.

Prin referința depusă la 10 februarie 2023, reprezentantul intimatului IMSP Spitalul Raional Călărași, avocatul Eugeniu Tetelea a solicitat respingerea recursului depus ca fiind inadmisibil.

În conformitate cu prevederile art. 434 alin. (1) Cod de procedură civilă, recursul se declară în termen de 2 luni de la data comunicării hotărârii sau a deciziei integrale, dacă legea nu prevede altfel.

Decizia instanței de apel a fost adoptată la 04 octombrie 2022, iar cererea de recurs a fost depusă la 07 noiembrie 2022.

Materialele cauzei atestă expedierea prin intermediul oficiului poștal și poștei electronice a copiei deciziei integrale participanților la proces la 12 decembrie 2022, conform scrisorii de însoțire nr. 9696 (f.d. 118) și la 22 decembrie 2022, conform scrisorii de însoțire (f.d. 117).

Astfel, recursul este declarat în termen.

Examinând temeiurile recursului declarat de recurenta Eugenia Păun, completul Colegiului civil, comercial și de contencios administrativ al Curții Supreme de Justiție consideră recursul drept inadmisibil din următoarele considerente.

În conformitate cu art. 432 alin. (1) Cod de procedură civilă, părțile și alți participanți la proces sunt în drept să declare recurs în cazul în care se invocă încălcarea esențială sau aplicarea eronată a normelor de drept material sau a normelor de drept procedural.

Alineatele (2) și (3) ale aceluiași articol prevăd exhaustiv cazurile în care se consideră că normele de drept material sau de drept procedural au fost încălcate sau aplicate eronat, iar alin. (4) stipulează că săvârșirea altor încălcări decât cele indicate

la alin. (3) constituie temei de declarare a recursului doar în cazul și în măsura în care acestea au dus sau ar fi putut duce la soluționarea greșită a cauzei sau în cazul în care instanța de recurs consideră că aprecierea probelor de către instanța judecătorească a fost arbitrară, sau în cazul în care erorile comise au dus la încălcarea drepturilor și libertăților fundamentale ale omului.

În temeiul prevederilor art. 433 lit. a) Cod de procedură civilă, cererea de recurs se consideră inadmisibilă în cazul în care recursul nu se încadrează în temeiurile prevăzute la art. 432 alin.(2), (3) și (4).

Completul Colegiului civil, comercial și de contencios administrativ al Curții Supreme de Justiție consideră că, cererea de recurs declarată de recurenta Eugenia Păun, nu se încadrează în temeiurile prevăzute la art. 432 alin. (2), (3) și (4) Cod de procedură civilă.

Astfel, argumentele invocate în recursul declarat se referă la dezacordul părții recurente cu soluția pronunțată de instanța de apel, însă nu relevă încălcarea esențială sau aplicarea eronată a normelor de drept material, respectiv nu constituie temei de casare a deciziei recurate.

Totodată, completul Colegiului civil, comercial și de contencios administrativ al Curții Supreme de Justiție reține că, recursul exercitat conform secțiunii II-a are caracter devolutiv numai asupra problemelor de drept material și procedural, verificându-se doar legalitatea deciziei, dar nu și temeinicia ei în fapt.

În acest context, completul Colegiului civil, comercial și de contencios administrativ al Curții Supreme de Justiție reiterează că, procedura admisibilității constă în verificarea faptului, dacă motivele invocate în recurs se încadrează în cele prevăzute în art. 432 alin. (2), (3) și (4) Cod de procedură civilă.

În această ordine de idei, completul Colegiului precizează că, în contextul normelor procedurale din Secțiunea a II-a, Capitolul XXXVIII, Cod de procedură civilă, instanța de recurs nu verifică modul de apreciere a probelor de către instanțele de fond și de apel. Forța atribuită unei probe sau alteia, coraportul dintre probe, suficiența probelor și concluziile făcute în urma probațiunii sunt în afara controlului instanței de recurs.

Prin prisma art. 432 alin. (4) Cod de procedură civilă, instanța de recurs poate interveni în materia probațiunii doar sub aspect procedural și anume dacă se invocă faptul că instanța de apel a apreciat în mod arbitrar probele, încălcând în mod flagrant regulile de apreciere a probelor stabilite în art. 130 Cod de procedură civilă, însă din recursul declarat nu rezultă argumentul privind încălcarea flagrantă a regulilor de apreciere a probelor.

În acest sens, Curtea Europeană a Drepturilor Omului a relevat în jurisprudența sa constantă, rezultând din prevederile art. 6 § 1 al Convenției Europene pentru Apărarea Drepturilor Omului și a Libertăților Fundamentale, că nu se impune motivarea în detaliu a unei decizii prin care o instanță de recurs, întemeindu-se pe dispoziții legale specifice, respinge recursul declarat împotriva sentinței pronunțate de o instanță inferioară, ca fiind lipsit de șanse de succes (cauza Rebai și alții contra Franței, Comisia Europeană a Drepturilor Omului, 25 februarie 1995, nr.26561/1995).

În circumstanțele menționate, completul Colegiului civil, comercial și de contencios administrativ al Curții Supreme de Justiție ajunge la concluzia de a considera ca fiind inadmisibilă cererea de recurs declarată de recurenta Eugenia Păun.

În conformitate cu art. 433 lit. a), art. 440 alin. (1) Cod de procedură civilă, completul Colegiului civil, comercial și de contencios administrativ al Curții Supreme de Justiție

d i s p u n e:

Se consideră inadmisibil recursul declarat de recurenta Eugenia Păun, împotriva deciziei din 04 octombrie 2022 a Curții de Apel Chișinău.

Încheierea este irevocabilă.

Președintele completului,
judecătorul

Maria Ghervas

Judecătorii

Dumitru Mardari

Galina Stratulat