

Dosarul nr. 3ra-36/23

2-20131430-01-3ra-17012023

Prima instanță: Judecătoria Chișinău, sediul Râșcani (jud: G. Ciobanu)

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

## Î N C H E I E R E

31 mai 2023

mun. Chișinău

Curtea Supremă de Justiție

Completul de judecată, în componența:

Președinte, judecător

Judecători

Tamara Chișca-Doneva

Mariana Pitic

Aliona Miron

examinând admisibilitatea recursului depus de Andrei Sevastian, în cauza de contencios administrativ, intentată la cererea de chemare în judecată depusă de Andrei Sevastian împotriva Inspectoratului General al Poliției, persoană terță Inspectoratul de Poliție Hîncești cu privire la anularea actului administrativ individual,

împotriva deciziei din 12 iulie 2022 a Curtii de Apel Chișinău, prin care a fost admis apelul depus de Inspectoratul General al Poliției, a fost casată hotărârea din 29 octombrie 2021 a Judecătoriei Chișinău, sediul Rîșcani și s-a emis o nouă hotărâre de respingere a acțiunii,

### c o n s t a t ă :

La 21 octombrie 2020 Andrei Sevastian a depus cerere de chemare în judecată împotriva Inspectoratului General al Poliției, persoană terță Inspectoratul de Poliție Hîncești privind anularea actului administrativ individual nr. 34/2-S-2256/20 din 17.08.2020 și obligarea calculării și achitării mijloacelor bănești pentru concediile de odihnă nefolosite pentru perioada anilor 1998, 1999, 2000.

În motivarea acțiunii depuse, reclamantul a indicat că, în fapt, perioada 20.11.1997 (Ordinul MAI nr. 475 ef din 15.12.1997), până la data 29.07.2020 (Ordinul IGP nr. 276 ef din 25.06.2020) a activat în diverse funcții în Inspectoratul de Poliție Hîncești, de unde s-a concediat în conformitate cu prevederile art. 38 alin. 1 lit. c) al Legii nr. 288 din 16.12.2016 „Cu privire la funcționarul public cu statut special din cadrul Ministerului Afacerilor Interne” (în legătură cu atingerea vârstei de pensionare), cu achitarea compensațiilor bănești pentru concediile de odihnă nefolosite și a indemnizației unice în conformitate cu art. 49 alin.2) a Legii precitate.

În vederea achitării compensațiilor bănești pentru concediile de odihnă nefolosite de către angajații Serviciului Resurse Umane ai Inspectoratului de Poliție Hîncești, a fost eliberat din contabilitatea IP Hîncești certificatul nr. 66 din 29.06.2020, în care a fost prezentată informația despre concediile nefolosite de către reclamant pe parcursul activității, iar în perioada de la 20.11.1997 până la data 29.07.2020, în baza căruia a fost efectuate calculele mijloacelor bănești necesare spre achitare, nejustificat și ilegal nu au fost incluși anii 1998, 1999, 2000

– ani în care n-a beneficiat de concediile de odihnă, respectiv și de compensațiile bănești pentru concediile de odihnă nefolosite.

A relatat că de către angajatul Serviciului Resurse Umane al IP Hîncești, au fost prezentate date eronate în contabilitatea instituției, privind concediile nefolosite de ultimul pe parcursul activității, a depus cerere la secretariatul IP Hîncești, înregistrată la data 30.06.2020 cu nr. 3834, în baza art. 67 al Codului muncii nr. 154 din 28.03.2003, prin care a solicitat prezentarea în adresa sa a copiei autentificată a certificatului nr. 66 din 29.06.2020, care a fost prezentat în contabilitatea inspectoratului cu informația despre concediile nefolosite de dânsul pe parcursul activității, copiile rapoartelor de acordarea concediilor de odihnă și a Ordinilor de acordare a concediilor (prioritar pe anii 1998,1999 și 2000) și totodată prin scrisoarea recomandată, la data 31.06.2020, a expediat în adresa șefului Inspectoratului General de Poliție al MAI, cererea cu același conținut.

Prin răspunsul nr. 34/3-S-101/20 din 10.07.2020 parvenit de la Inspectoratul General al Poliției al MAI, a fost informat că cererea sa a fost expediată după competență, în conformitate cu prevederile art. 74 Codului administrativ din 19.07.2018.

La data 16 iulie 2020 a primit de la șeful IP Hîncești răspuns, înregistrat în secretariat cu numărul de ieșire 34/36-7172, prin care a fost informat că el nu se regăsește în cărțile de ordine emise pe efectiv privind acordarea concediilor de odihnă, în perioada anilor 1998-2000. Totodată, a fost informat că rapoartele depuse de dânsul în perioada anilor 1998-2000, privind acordarea concediilor de odihnă se păstrează 5 ani, conform prevederilor Ordinului MAI nr. 172 din 1988. În răspunsul menționat, Șeful IP Hîncești nu s-a referit la eliberarea în adresa reclamantului a copiilor autentificate a Ordinilor privind acordarea concediilor de odihnă reclamantului în perioada anilor 1998-2000, care conform rubricii XII, punctul 182 din anexa la Ordinul 253 din 30.06.2003 al MAI „Cu privire la aprobarea Indicatorului documentelor și al termenelor lor de păstrare create în cadrul organelor afacerilor interne, instituțiilor, întreprinderilor și organizațiilor sistemului MAI”, trebuie să fie păstrate pe parcurs de 75 ani.

La data de 10 iulie 2020 prin cererea înregistrată în secretariatul IP Hîncești, cu nr. 4091, în baza art. 67 Codului Muncii, nr. 154 din 28.03.2003, a intervenit cu solicitarea de a prezenta în adresa sa extrasul din contabilitatea Inspectoratului de Poliție Hîncești, privind salarizarea personală în perioada 01.01.1998 - 31.12.1998, 01.01.1999 - 31.12.1999, 01.01.2000 - 31.12.2000 (pe fiecare lună în parte), în timpul activității în Inspectoratului de poliție Hîncești, de la 20.11.1997 (Ordinul MAI nr. 475 ef din 15.12.1997), până la 29.06.2020 (Ordinul IGP nr. 276 ef din 25.06.2020), cu anexarea informației despre achitarea perioadei aflării în concediul de odihnă pe perioada nominalizată și totodată prin scrisoarea recomandată, la data 11.07.2020, a expediat în adresa șefului Inspectoratului General de Poliție al MAI, cererea cu același conținut, înregistrat cu numărul de intrare S-2095/20 din 15.07.2020.

La cererile depuse, a fost informat prin două răspunsuri din partea IP Hîncești din care: numărul de ieșire 7174 din 16.07.2020, i s-a transmis certificatele cu privire la salariile primite pe parcursul anilor 1998 - 2000, pe fiecare lună în parte, eliberate de contabilitatea IP Hîncești, numărul de ieșire 34/36-7915 din 04.08.2020, a fost informat că în fișa personală a drepturilor bănești menționi privind efectuarea plăților pentru utilizarea concediilor ordinare pe parcursul anilor 1998 -2000 lipsesc. Răspuns cu același conținut a primit de la Inspectoratul

General de poliție al MAI, înregistrat cu numărul de ieșire S-34/5-S-49/20 din 04.08.2020.

A comunicat reclamantul că, la data de 24.07.2020 prin intermediul Poștei Moldovei, cu scrisoare recomandată, a expediat o cerere în adresa Inspectoratului General de Poliție al MAI, în conformitate cu prevederile lit. a) alin. 2 art. 72 Codului Administrativ al Republicii Moldova nr. 116 din 19.07.2018, prin care a solicitat admiterea ei, calcularea și compensarea concediilor de odihnă nefolosite pentru anii 1998, 1999, 2000 și comunicarea a faptului că cererea a fost înregistrată spre examinare, precum și persoana cui a fost încredințată spre examinare. Un exemplar a cererii menționate a fost depus în secretariatul IP Hîncești, unde a fost înregistrată cu nr. 4444 pe data 24.07.2020.

Prin răspunsul Inspectoratului General de Poliție cu numărul de ieșire 34/2-S-2256/20 din 17.08.2020, a fost informat că prin Ordinul șefului IGP nr. 276 ef s-a încetat raportul de serviciu cu reclamantul, potrivit art. 38 alin. (1) lit. c) al Legii nr. 288/2016, cu achitarea compensațiilor bănești pentru concediile de odihnă neutilizate și a indemnizației unice în conformitate cu art. 49 alin. (2) al Legii precitate, unde conform Ordinului de plată nr. 416 din 10.07.2020 și a listei de transfer la bancă nr. 64 din 30.06.2020, la încetarea raportului de muncă a fost transferată la cardul personal BC „Victoriabank” SA, în mărime de 125569,62 lei cu deducerea impozitului pe venit în mărime de 17 123,13 lei. Totodată, referindu-se la achitarea concediilor de odihnă anuale pentru perioada anilor 1998-2000, s-a comunicat că în fișa personală a drepturilor bănești, mențiuni privind efectuarea plăților pentru utilizarea concediilor ordinare pe perioada menționată nu sunt prezente, din motivul că ultimele nu s-au păstrat, iar actul de lichidare a acestora lipsește, dar informația cu privire la utilizarea/neutilizarea concediilor de odihnă în anii 1998, 1999, 2000 nu este posibil de a fi stabilită, astfel dezideratul înaintat nu poate fi realizat din lipsa temeiului legal, informând-l că răspunsul dat poate fi contestat cu cererea prealabilă în termen de 30 zile de la comunicare, în conformitate cu art. 168 Cod administrativ, expediată în adresa IGP al MAI RM.

Mai mult ca atât, a menționat reclamantul că, dispunând de informația că, angajații Serviciului Resurse Umane, au prezentat informația neautentică privind concediile de odihnă nefolosite la mai mulți colaboratori, care se concediau de la IP Hîncești, în legătură cu atingerea vârstei de pensionare, prin raportul înregistrat în secretariatul Inspectoratului de poliție Hîncești cu numărul de intrare 138 din 22.02.2018, adresat șefului IP Hîncești, comisar-șef Lilian Luca, a solicitat prezentarea în adresa sa a informației privind stagiul de activitate în organele afacerilor interne și cu referire la prezentarea informației privind concediile de odihnă nefolosite pe parcursul activității, la situația de 01.01.2018.

Prin răspunsul cu numărul de ieșire a Secretariatului IP Hîncești 143 din 26.02.2018, a fost informat despre stagiul de activitate în organele afacerilor interne, iar referitor la concediile de odihnă neutilizate i s-a comunicat că, concediile neutilizate se calculează în conformitate cu art. 119 al Codului Muncii, nr. 154 din 28.03.2003 și art. 288 din 16.12.2016 privind funcționarul public cu stat special din cadrul Ministerului Afacerilor Interne, în caz de suspendare sau încetare a contractului individual de muncă, urmând a fi compensate în conformitate cu legislația în vigoare. Răspunsul, pe care îl consideră ilegal și abuziv și prin care se încalcă prevederile art. 42/1 „Informarea și consultarea angajaților”, art. 67,, Certificatul cu privire la muncă și salariu” din Codul Muncii

RM, nr. 154 din 28.03.2003 și art. 12 al Legii RM nr. 982 din 11.05.2000,, Privind accesul la informație” și prin care au fost încălcate drepturile sale fundamentale.

Cunoscând faptul că are intenția de a se adresa în organele ierarhic superioare, la o adunare operativă a angajaților Inspectoratului de Poliție Hîncești, în luna septembrie 2018, șeful Inspectoratului, Lilian Luca, a comunicat că registrele cu ordine pe efectiv pe anii 1998-2000, au fost depistate într-un careva safeu din depozitele IP Hîncești, predate la Serviciul Resurse Umane și problema cu calcularea concediilor de odihnă neutilizate de către angajații Inspectoratului de Poliție Hîncești, s-a epuizat. Totodată, el a comunicat că toți doritorii de a afla informația privind situația cu zilele concediilor de odihnă neutilizate pot depune un raport pe numele său cu aprobarea acestora.

În motivarea răspunsului Inspectoratului General de Poliție cu numărul de ieșire 34/2-S-2256/20 din 17.08.2020, referindu-se la achitarea concediilor de odihnă anuale pentru perioada anilor 1998-2000, i s-a comunicat că, în fișa personală a drepturilor bănești, mențiuni privind efectuarea plăților pentru utilizarea concediilor ordinare pe perioada menționată nu sînt prezente, din motivul că ultimele nu s-au păstrat, iar actul de lichidare a acestora lipsește, dar informația cu privire la utilizarea/neutilizarea concediilor de odihnă în anii 1998, 1999, 2000 nu este posibil de a fi stabilită, astfel dezideratul înaintat nu poate fi realizat din lipsa temeiului legal.

Prin cererea prealabilă din 14.09.2020, transmisă cu aviz recomandat la aceeași dată, a solicitat pârâtului anularea integrală a actului administrativ cu caracter individual al Inspectoratului General al Poliției nr. 34/2-S-2256/20 din 17.08.2020 cu dispunerea calculării și achitării mijloacelor bănești pentru concediile de odihnă nefolosite pentru anii 1998, 1999, 2000 (90 zile) în conformitate cu prevederile art. 119 al. (1) Codului Muncii nr. 154 din 28.03.2003. Dar prin răspunsul din 02.10.2020 al pârâtului i s-a refuzat în îndeplinirea benevolă a cerințelor, cererea prealabilă fiind respinsă ca inadmisibilă.

A notat că nu poartă vina că, angajatorul dispune de informația privind concediile anuale de odihnă pe perioada 01.01.1997 până la 31.12.1997 și 01.01.2001 până la 29.06.2020 (conform certificatului nr. 66 din 29.06.2020, în care a prezentat informația despre concediile nefolosite de reclamant pe parcursul activității, în perioada de la 20.11.1997 până la data 29.07.2020), iar cu privire la perioada 1998-2000 nu deține informații.

Mai mult ca atât, a relatat că, în urma primirii și înregistrării cu nr. 34/2-5-2256/20 a cererii, expediate de către reclamant prin intermediul „Poștei Moldovei”, la data 24.07.2020, în adresa Inspectoratului General de poliție al MAI RM, prin care a solicitat admiterea ei, calcularea și compensarea concediilor nefolosite pentru anii 1998-2000 și comunicare cui a fost încredințată spre examinare, s-au încălcat prevederile art. 69 „Inițierea procedurii administrative” și art.70 „înștiințarea participanților” Cod Administrativ, prin neinițierea procedurii administrative și neinformarea despre informația solicitată.

A solicitat reclamantul anularea integrală a actului administrativ cu caracter individual al Inspectoratului General al Poliției nr. 34/2-S-2256/20 din 17.08.2020 ca fiind ilegal, cu dispunerea obligării Inspectoratului General al Poliției calculării și achitării mijloacelor bănești pentru concediile de odihnă nefolosite pentru anii 1998, 1999, 2000 (90 zile) în conformitate cu prevederile art. 119 alin. (1) Codului Muncii nr. 154 din 28.03.2003.

Prin hotărârea Judecătorei Chișinău, sediul Rîșcani din 29 octombrie 2021, a fost admisă acțiunea înaintată de Andrei Sevastian.

S-a anulat răspunsul Inspectoratului General al Poliției nr. 34/2-S2256/20 din 17.08.2020, emis în privința lui Andrei Sevastian. S-a anulat decizia Inspectoratului General al Poliției nr. 34/2-S-2256/20 din 24.09.2020 și decizia Ministerului Afacerilor Interne nr. 44/10-8689 din 02.10.2020 cu privire la cererea prealabilă, adoptată în privința lui Andrei Sevastian. S-a obligat Inspectoratul General al Poliției să emită actul administrativ individual cu privire la calcularea și achitarea compensațiilor bănești pentru concediile anuale nefolosite în perioada anilor 1998, 1999, 2000, în privința lui Andrei Sevastian.

Pentru a decide astfel, instanța de fond a menționat că, prin răspunsul Inspectoratului General al Poliției nr. 34/2-S-2256/20 din 17.08.2020, reclamantul Sevastian Andrei, la data de 21.10.2020, și-a realizat dreptul de atac, depunând în adresa instanței prezenta acțiune în vederea revendicării drepturilor și intereselor încălcate, în opinia acestuia, de către autoritatea pârâtă, prin obligarea ultimei să emită actul administrativ individual cu privire la calcularea și achitarea compensațiilor bănești pentru concediile anuale nefolosite în perioada anilor 1998, 1999, 2000 (f.d. 2-6).

Instanța de fond a constatat că reclamantul a respectat procedura și termenul de depunere a acțiunii în instanța de contencios administrativ, motiv pentru care instanța judecătorească constatând că acțiunea este admisibilă, va examina fondul acesteia.

În acest sens, cu privire la alegațiile reprezentantului autorității pârâte precum că instanța urma să rețină prevederile art. 21 al Legii nr. 1296 din 24.02.1993, în vigoare la perioada revendicărilor reclamantului și prevederilor art. 227 alin. (1) din Codul civil cu privire la aplicarea termenului de prescripție extinctivă, instanța de fond le-a considerat nefondate și a conchis că, reclamantul Sevastian Andrei, a încetat raporturile de muncă și a obținut dreptul la pensie la 25.06.2020, însă nefiind de acord cu compensațiile bănești achitate la momentul concedierii pentru concediile de odihnă anuale neutilizate, la 24.07.2020 s-a adresat către Inspectoratul General al Poliției cu cerere prin care a solicitat calcularea și compensarea concediilor de odihnă nefolosite pentru anii 1998, 1999, 2000, adică în termen de 3 ani de la data încetării contractului individual de muncă și obținerea dreptului la compensarea tuturor concediilor de odihnă anuale nefolosite, depunând acțiune în instanța de judecată la 21.10.2020, ceea ce denotă depunerea acțiunii în termen.

Or, art. 119 alin. (1) Codul muncii, stabilește că, în caz de suspendare (art. 76 lit. e) și m), art. 77 lit. d) și e) și art. 78 alin. (1) lit. a) și d)) sau încetare a contractului individual de muncă, salariatul are dreptul la compensarea tuturor concediilor de odihnă anuale nefolosite. În conformitate cu art. 68 din Legea cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public, cauzele care au ca obiect raporturile de serviciu sunt de competența instanțelor de contencios administrativ, cu excepția situațiilor pentru care este stabilită expres prin lege competența altor instanțe.

Conform art. 12 alin. (1) al Codului de procedură civilă, instanța judecătorească soluționează pricinile civile în temeiul Constituției Republicii Moldova, al tratatelor internaționale la care Republica Moldova este parte, al legilor constituționale, organice și ordinare, al hotărârilor Parlamentului, al actelor normative ale Președintelui Republicii Moldova, al ordonanțelor și hotărârilor

Guvernului, al actelor normative ale ministerelor, ale altor autorități administrative centrale și ale autorităților administrației publice locale.

Potrivit art. 93 din Codul administrativ (în vigoare din 01.04.2019), fiecare participant probează faptele pe care își întemeiază pretenția. Prin derogare de la prevederile alin. (1), fiecare participant probează faptele atribuite exclusiv sferei sale. Reglementări suplimentare sau derogatorii sânt admisibile doar în baza prevederilor legale. În conformitate cu prevederilor art. 4 alin. (2) al Legii cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public, prevederile prezentei legi se aplică funcționarilor publici cu statut special (colaboratorilor serviciului diplomatic, serviciului vamal, ai organelor apărării, de prevenire și combatere a corupției, securității naționale și ordinii publice, altor categorii stabilite prin lege) în partea care nu este reglementată prin legi speciale.

Reieșind din conținutul art. 112 din Codul muncii, dreptul la concediu de odihnă anual plătit este garantat pentru toți salariații. Dreptul la concediu de odihnă anual nu poate fi obiectul vreunei cesiuni, renunțări sau limitări. Orice înțelegere prin care se renunță, total sau parțial, la acest drept este nulă. Orice salariat care lucrează în baza unui contract individual de muncă beneficiază de dreptul la concediu de odihnă anual.

Conform prevederilor art. 113 al Codului muncii, tuturor salariaților li se acordă anual un concediu de odihnă plătit, cu o durată minimă de 28 de zile calendaristice, cu excepția zilelor de sărbătoare nelucrătoare. Pentru salariații din unele ramuri ale economiei naționale (învățământ, ocrotirea sănătății, serviciul public etc.), prin lege organică, se poate stabili o altă durată a concediului de odihnă anual (calculată în zile calendaristice).

În conformitate cu art. 115 din Codul muncii, concediul de odihnă pentru primul an de muncă se acordă salariaților după expirarea a 6 luni de muncă la unitatea respectivă. Înainte de expirarea a 6 luni de muncă la unitate, concediul de odihnă pentru primul an de muncă se acordă, în baza unei cereri scrise, următoarelor categorii de salariați: a) femeilor – înainte de concediul de maternitate sau imediat după el; b) salariaților în vârstă de până la 18 ani; c) altor salariați, conform legislației în vigoare. Concediul de odihnă pentru primul an de muncă poate fi acordat salariatului și înainte de expirarea a 6 luni de muncă la unitate. Salariaților transferați dintr-o unitate în alta concediul de odihnă anual li se poate acorda și înainte de expirarea a 6 luni de muncă după transfer. Concediul de odihnă anual pentru următorii ani de muncă poate fi acordat salariatului, în baza unei cereri scrise, în orice timp al anului, conform programării stabilite. Concediul de odihnă anual poate fi acordat integral sau, în baza unei cereri scrise a salariatului, poate fi divizat în părți, una dintre care va avea o durată de cel puțin 14 zile calendaristice. Concediul de odihnă anual se acordă salariatului în temeiul ordinului (dispoziției, deciziei, hotărârii) emis de angajator.

Reieșind din prevederile art. 117 al Codului muncii, pentru perioada concediului de odihnă anual, salariatul beneficiază de o indemnizație de concediu care nu poate fi mai mică decât mărimea salariului mediu pentru perioada respectivă. Modul de calculare a indemnizației de concediu este stabilit de Guvern. Indemnizația de concediu se plătește de către angajator cu cel puțin 3 zile calendaristice înainte de plecarea salariatului în concediu. În caz de deces al salariatului, indemnizația ce i se cuvine, inclusiv pentru concediile nefolosite, se plătește integral soțului (soției), copiilor majori sau părinților defunctului, iar în lipsa acestora – altor moștenitori, în conformitate cu legislația în vigoare.

Conform art. 119 din Codul muncii, în caz de suspendare (art. 76 lit. e) și m), art. 77 lit. d) și e) și art. 78 alin. (1) lit. a) și d)) sau încetare a contractului individual de muncă, salariatul are dreptul la compensarea tuturor concediilor de odihnă anuale nefolosite. În baza unei cereri scrise, salariatul poate folosi concediul de odihnă anual pentru un an de muncă, cu suspendarea sau încetarea ulterioară a contractului individual de muncă, primind compensația pentru celelalte concedii nefolosite. În perioada valabilității contractului individual de muncă, concediile nefolosite pot fi alipite la concediul de odihnă anual sau pot fi folosite aparte (în întregime sau fracționat, conform art. 115 alin. (5)) de către salariat în perioadele stabilite prin acordul scris al părților. În același timp, instanța denotă că, potrivit pct. 75 din Regulamentul cu privire la serviciul în organele afacerilor interne, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 334 din 08.07.1991, concediul anual trebuie să fie acordat în decursul anului calendaristic fiecărei persoane din corpul de comandă și din efectivul de trupă. În unele cazuri, cu hotărârea șefului direct – începând cu șeful secției interne, cu șefii mai mari, concediul anual poate fi acordat pentru anul precedent în primul trimestru al anului nou, dacă în anul ce s-a scurs concediul nu a fost acordat din motive excepționale.

În această ordine de idei, instanța a menționat că potrivit certificatului eliberat de Inspectoratul de Poliție Hîncești nr. 66 din 29.06.2020, s-a constatat cu certitudine că, reclamantul Sevastian Andrei nu a folosit concediile de odihnă, după cum urmează: pentru perioada de activitate a anului 1997 - 3 zile lucrătoare; pentru perioada de activitate a anului 2001 - 35 de zile lucrătoare; pentru perioada de activitate a anului 2002 - 35 de zile lucrătoare; pentru perioada de activitate a anului 2004 - 38 de zile lucrătoare; pentru perioada de activitate a anului 2006 - 38 de zile lucrătoare; pentru perioada de activitate a anului 2007 - 38 zile lucrătoare; pentru perioada de activitate a anului 2008 - 38 de zile lucrătoare; pentru perioada de activitate a anului 2009 - 13 zile lucrătoare; pentru perioada de activitate a anului 2010 - 31 de zile lucrătoare; pentru perioada de activitate a anului 2011 - 30 de zile lucrătoare; pentru perioada de activitate a anului 2012 - 10 zile lucrătoare; pentru perioada de activitate ale anului 2013 - 45 zile calendaristice; pentru perioada de activitate a anului 2015 - 29 de zile calendaristice; pentru perioada de activitate ale anului 2016 - 31 de zile calendaristice; pentru perioada de activitate ale anului 2017 - 33 de zile calendaristice; pentru perioada de activitate ale anului 2018 - 15 zile calendaristice ; pentru perioada de activitate ale anului 2020 - 21 de zile calendaristice. Totodată, în perioada activității în cadrul Inspectoratului de Poliție Hîncești al IGP, Sevastian Andrei, nu a beneficiat de alte tipuri de concediu (neplătit sau suplimentar plătit) (f.d. 9).

În acest sens, instanța de fond nu a reținut ca întemeiat argumentul autorității pârâte cu privire la faptul că, reclamantului i s-a acordat concediul în perioada anilor 1992 - 2003 în baza graficelor de acordare a concediilor, or, potrivit art. 115 alin. (6) al Codului muncii, concediul de odihnă anual se acordă salariatului în temeiul ordinului (dispoziției, deciziei, hotărârii) emis de angajator, iar potrivit art. 93 din Codul administrativ, fiecare participant probează faptele pe care își întemeiază pretenția.

Instanța de fond a menționat că potrivit art. 12 alin. (1) al Legii nr. 320 din 27.12.2012 Inspectoratul General al Poliției este unitatea centrală de administrare și control a Poliției, cu statut de persoană juridică și cu competență pe tot teritoriul Republicii Moldova, iar dreptul reclamantului revendicat a apărut la 25.06.2020,

odată cu eliberarea din serviciu și încetarea raporturilor de muncă între reclamant și angajator.

Invocând ilegalitatea hotărârii instanței de fond, la 1 noiembrie 2021, Inspectoratul General al Poliției a declarat apel asupra hotărârii Judecătoriei Chișinău, sediul Rîșcani din 29 octombrie 2021.

Din materialele cauzei se atestă că dispozitivul hotărârii instanței de fond a fost pronunțat public la 29 octombrie 2021, iar cererea de apel a fost depusă la 1 noiembrie 2021, prin urmare apelul declarat de Inspectoratul General al Poliției a fost depus în interiorul termenului legal.

În speță, hotărârea motivată a fost notificată apelantului la 28 decembrie 2021, iar motivarea apelului a fost depusă la 21 ianuarie 2022, cu respectarea prevederilor art. 232 alin. (2) Cod administrativ.

Prin decizia din 12 iulie 2022 a Curții de Apel Chișinău s-a admis apelul declarat de Inspectoratul General al Poliției, s-a casat hotărârea Judecătoriei Chișinău, sediul Rîșcani din 29 octombrie 2021, și s-a emis nouă decizie prin care s-a respins acțiunea ca neîntemeiată.

La adoptarea soluției instanța de apel a menționat că, în conformitate cu prevederilor art. 4 alin. (2) al Legii cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public, prevederile prezentei legi se aplică funcționarilor publici cu statut special (colaboratorilor serviciului diplomatic, serviciului vamal, ai organelor apărării, de prevenire și combatere a corupției, securității naționale și ordinii publice, altor categorii stabilite prin lege) în partea care nu este reglementată prin legi speciale.

Potrivit art. 112 din Codul muncii, dreptul la concediu de odihnă anual plătit este garantat pentru toți salariații. Dreptul la concediu de odihnă anual nu poate fi obiectul vreunei cesiuni, renunțări sau limitări. Orice înțelegere prin care se renunță, total sau parțial, la acest drept este nulă. Orice salariat care lucrează în baza unui contract individual de muncă beneficiază de dreptul la concediu de odihnă anual.

Conform prevederilor art. 113 al Codului muncii, tuturor salariaților li se acordă anual un concediu de odihnă plătit, cu o durată minimă de 28 de zile calendaristice, cu excepția zilelor de sărbătoare nelucrătoare. Pentru salariații din unele ramuri ale economiei naționale (învățământ, ocrotirea sănătății, serviciul public etc.), prin lege organică, se poate stabili o altă durată a concediului de odihnă anual (calculată în zile calendaristice).

În conformitate cu art. 115 din Codul muncii, concediul de odihnă pentru primul an de muncă se acordă salariaților după expirarea a 6 luni de muncă la unitatea respectivă. Înainte de expirarea a 6 luni de muncă la unitate, concediul de odihnă pentru primul an de muncă se acordă, în baza unei cereri scrise, următoarelor categorii de salariați: a) femeilor – înainte de concediul de maternitate sau imediat după el; b) salariaților în vârstă de până la 18 ani; c) altor salariați, conform legislației în vigoare. Concediul de odihnă pentru primul an de muncă poate fi acordat salariatului și înainte de expirarea a 6 luni de muncă la unitate. Salariaților transferați dintr-o unitate în alta concediul de odihnă anual li se poate acorda și înainte de expirarea a 6 luni de muncă după transfer. Concediul de odihnă anual pentru următorii ani de muncă poate fi acordat salariatului, în baza unei cereri scrise, în orice timp al anului, conform programării stabilite. Concediul de odihnă anual poate fi acordat integral sau, în baza unei cereri scrise a salariatului, poate fi divizat în părți, una dintre care va avea o durată de cel puțin

14 zile calendaristice. Concediul de odihnă anual se acordă salariatului în temeiul ordinului (dispoziției, deciziei, hotărârii) emis de angajator.

Reieșind din prevederile art. 117 al Codului muncii, pentru perioada concediului de odihnă anual, salariatul beneficiază de o indemnizație de concediu care nu poate fi mai mică decât mărimea salariului mediu pentru perioada respectivă. Modul de calculare a indemnizației de concediu este stabilit de Guvern. Indemnizația de concediu se plătește de către angajator cu cel puțin 3 zile calendaristice înainte de plecarea salariatului în concediu. În caz de deces al salariatului, indemnizația ce i se cuvine, inclusiv pentru concediile nefolosite, se plătește integral soțului (soției), copiilor majori sau părinților defunctului, iar în lipsa acestora – altor moștenitori, în conformitate cu legislația în vigoare.

În baza art. 119 din Codul muncii, în caz de suspendare (art. 76 lit. e) și m), art. 77 lit. d) și e) și art. 78 alin. (1) lit. a) și d)) sau încetare a contractului individual de muncă, salariatul are dreptul la compensarea tuturor concediilor de odihnă anuale nefolosite. În baza unei cereri scrise, salariatul poate folosi concediul de odihnă anual pentru un an de muncă, cu suspendarea sau încetarea ulterioară a contractului individual de muncă, primind compensația pentru celelalte concedii nefolosite. În perioada valabilității contractului individual de muncă, concediile nefolosite pot fi alipite la concediul de odihnă anual sau pot fi folosite aparte (în întregime sau fracționat, conform art. 115 alin. (5)) de către salariat în perioadele stabilite prin acordul scris al părților.

Totodată, Codul muncii la art. 355 alin. (1) lit. b) prevede că, cererea privind soluționarea litigiului individual de muncă se depune în instanța de judecată: în termen de 3 ani de la data apariției dreptului respectiv al salariatului, în situația în care obiectul litigiului constă în plata unor drepturi salariale sau de altă natură, ce i se cuvin salariatului.

Raportînd cadrul legal la circumstanțele faptice ale cauzei, instanța de apel a reținut ca fiind întemeiată poziția Inspectoratului General al Poliției precum că, pentru perioada anilor 1998-2000 nu se dețin informații precum că Andrei Sevastian nu ar fi beneficiat de concediile de odihnă anuale. Or, potrivit anexei nr. 1 pct. 40 al ordinului MAI nr. 401 din 19.12.2016 „Cu privire la punerea în aplicare a Indicatorului documentelor și ai termenelor de păstrare a acestora pentru Aparatul central, autoritățile administrative și instituțiile din subordinea Ministerului Afacerilor Interne”, termenul de păstrare a documentelor și graficelor de evidență a concediilor este de 10 ani, urmată de nimicirea lor în modul stabilit de actele normative în vigoare. Iar, intimatul Sevastian Andrei nu a prezentat nici o probă în combaterea celor menționate supra.

Mai mult, este neclară poziția intimatului de a beneficia de concediile anuale ulterioare perioadei 1998-2000, fără a solicita concediile precedente pentru perioada enunțată. Iar, potrivit certificatului eliberat de Inspectoratul de Poliție Hîncești nr. 66 din 29.06.2020 elucidat supra, se deduc clar perioadele concediilor anuale nefolosite, iar perioada 1998-2000 în acesta nu este inclusă, fapt ce conduce la concluzia că ultimul a beneficiat efectiv de acestea, certificatul respectiv nefiind contestat.

La data de 04 august 2022 Andrei Sevastian a depus recurs nemotivat împotriva deciziei din 12 iulie 2022 a Curții de Apel Chișinău, solicitând casarea deciziei instanței de apel și emiterea unei noi decizii.

La data de 26 octombrie 2022 Andrei Sevastian a depus recurs motivat împotriva deciziei din 12 iulie 2022 a Curții de Apel Chișinău, prin care a solicitat

admiterea recursului, casarea integrală a deciziei instanței de apel și emiterea unei noi decizii de admitere integrală a acțiunii (f.d.68-73).

În motivarea recursului Andrei Sevastian a invocat că nu este de acord cu decizia contestată, deoarece instanța de apel, la adoptarea acesteia, nu a constatat și elucidat pe deplin circumstanțele care au importanță pentru soluționarea cauzei, a aplicat eronat normele de drept material și procedural.

A menționat Andrei Sevastian că instanța de apel a ignorat prevederile art.119 alin.(1) Codul muncii.

Or, conform certificatului nr.66 din 29.06.2020, eliberat de Inspectoratul de poliție Hîncești se constată cu certitudine că recurentul nu a folosit concediile de odihnă pentru anii 1998,1999 și 2000.

Menționează recurentul că nu poate fi reținut argumentul instanței de apel precum că necontestarea certificatului nr.66 din 29.06.2020, ar prezuma respingerea acțiunii, or acest certificat nu reprezintă decât o probă cu înscris care a fost combătut cu un alt înscris și anume răspunsul Inspectoratului General de Poliție nr. 34/2-S-2256/20 din 17.08.2020.

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.

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 12 iulie 2022. Date ce ar atesta notificarea dispozitivului deciziei din 12 iulie 2022 a instanței de apel la materialele cauzei lipsesc.

Decizia motivată din 12 iulie 2022 a instanței de apel a fost notificată recurentului Andrei Sevastian la 28 septembrie 2022 conform avizului de recepție (f.d.30).

Prin urmare, Completul de judecată al Curții Supreme de Justiție menționează că Andrei Sevastian a depus recurs motivat în termenul prevăzut de art. 245 din Codul administrativ.

La 28 februarie 2023 Inspectoratul General al Poliției a depus referință și a solicitat respingerea recursului depus de Andrei Sevastian ca fiind inadmisibil (f.d.224-228).

Examinând temeiurile invocate în recursul depus de Andrei Sevastian, în raport cu materialele cauzei, Completul de judecată 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 de judecată al Curții Supreme de Justiție reține cu valoare de principiu jurisprudential, 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 de judecată al Curții Suprme de Justiție 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 de judecată al Curții Supreme de Justiție 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 de judecată 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 de judecată al Curții Supreme de Justiție ajunge la concluzia de a declara inadmisibil recursul depus de Andrei Sevastian.

În conformitate cu art. 230 și art. 246 din Codul administrativ, Completul de judecată al Curții Supreme de Justiție

d i s p u n e:

Recursul depus de Andrei Sevastian se declară inadmisibil.  
Încheierea este irevocabilă.

Președinte, judecător

Tamara Chișca-Doneva

Judecători

Mariana Pitic

Aliona Miron