

Dosarul nr. 2ra-426/2023
2-18159608-01-2ra-20032023

Prima instanță: Judecătoria Chișinău, sediul Buiucani (N. Patrașcu)
Instanța de apel: Curtea de Apel Chișinău (A. Malii, V. Cotorobai, A. Braga)

ÎNCHEIERE

25 octombrie 2023

mun. Chișinău

Curtea Supremă de Justiție

Completul de judecată, în componența:

Președinte, judecător
judecători

Aliona Miron
Oxana Parfeni
Ion Malanciuc

examinând admisibilitatea recursului declarat de Durnescu Dumitru și de avocatul Mihail Durnescu,

în cauza civilă, intentată la cererea de chemare în judecată înaintată de Dumitru Durnescu împotriva Întreprinderii de Stat ”Calea Ferată din Moldova”, intervenient accesoriu Federația Sindicală a Feroviarilor, autorități publice – Consiliul pentru Prevenirea și Eliminarea Discriminării și Asigurării Egalității, Inspectoratul de Stat al Muncii, cu privire la anularea ordinului de concediere, restabilirea în funcția deținută, încasarea plăților salariale, repararea prejudiciului moral și constatarea discriminării pe criteriu de vîrstă/pensionar și opinie,

împotriva deciziei din 15 decembrie 2022 a Curții de Apel Chișinău,

c o n s t a ț ă :

La 23 mai 2018, reprezentantul reclamantului Durnescu Dumitru, avocatul Durnescu Mihail, a depus cerere de chemare în judecată împotriva ÎS „Calea Ferată din Moldova”, intervenient accesoriu Federația Sindicală a Feroviarilor, privind anularea actului de concediere, încasarea datoriei, a prejudiciului material și moral.

În motivarea cererii a indicat că la 05 martie 1976, Durnescu Dumitru a fost angajat în cadrul ÎS „Calea Ferată din Moldova”. A fost încheiat contractul de muncă între reclamant în calitate de salariat și pârât în calitate de angajator, au apărut relații de muncă cu anumite drepturi și obligații. Pe parcursul activității a fost transferat la diferite funcții în cadrul întreprinderii. Ultimul transfer fiind la 15 februarie 2000 în calitate de șef al Serviciului protecție și prevenire, iar la data de 27 februarie 2018 a fost emis ordinul nr. 192/DRU privind concedierea lui Durnescu Dumitru și achitarea tuturor drepturilor salariale. Cu ordinul de concediere nu este de acord, deoarece, în opinia reprezentantului reclamantului, acesta contravine procedurii de concediere precum și legislației în vigoare. La data de 02 februarie 2018 a depus cerere de transfer de la contract nedeterminat la contract pe o perioadă determinată,

însă un careva răspuns nu a primit.

A relatat că, legislația muncii prevede implicarea organului sindical pentru a solicita concedierea persoanei care este membru al acestei organizații, or, concedierea persoanei nu poate avea loc dacă contravine Legii, în acest sens fiind aplicabil articolul 76 al Constituției Republicii Moldova, prin urmare, în opinia sa, legea intrată în vigoare și anume art. 86 alin. (1) lit. y¹ Codul muncii, nu poate fi aplicabilă persoanei care deja avea statut de pensionar. Concedierea persoanei este un drept acordat angajatorului care poate fi folosit în situații aplicabile la timpul potrivit și cu o motivație potrivită, ambele lipsesc din ordinul de concedere.

A notat că, multiplele tentative de aplanare a conflictului pe cale amiabilă au dus la eșec. În adresa angajatorului au fost expediate obiecții în privința ordinului de concediere cât și în privința procedurii emiterii, însă a fost primit un răspuns neclar și evaziv. Astfel, în aceste circumstanțe, toate acțiunile de soluționare a litigiului pe cale extrajudiciară au fost epuizate, unica modalitate de soluționare a prezentei cauze fiind adresarea în instanță de judecată cu prezenta acțiune. Are o caracteristică ireproșabilă deoarece în timpul efectuării serviciului angajatorul nu a emis nici un ordin de avertisment sau mustrare ce ar putea periclita reputația reclamantului, care este un salariat onest și cu o calificare profesională înaltă. Pârâtul nu a avut temeiuri de concediere, circumstanțele puse la baza ordinului de concediere nu s-au adeverit. Angajatorul nu a probat necesitatea sancționării prin concediere a reclamantului din funcția deținută, încălcându-se astfel prevederile art. 206 alin. (5) Codul muncii.

A susținut că încălcările puse la baza ordinului nu îi sunt imputabile, prin urmare consideră întemeiată cerința privind anularea ordinului de concediere ca fiind ilegal, iar potrivit art. 89 alin. (1) din Codul muncii, cerința reclamantului cu privire la restabilirea acestuia în funcția deținută este una întemeiată, iar potrivit art. 329, 330 din Codul muncii, reclamantul este în drept să solicite repararea prejudiciului material și moral suportat. În urma neachitării salariului reclamantului acesta a avut suferințe psihice ce se caracterizează prin nopți nedormite, stres, depresii din cauza situației de neclaritate și indulgență din partea angajatorului, viitorul familiei sale din cauza situației financiare grave, viitorul copiilor. În legătură cu faptul că eliberarea ilegală din funcție a reclamantului i-a creat acestuia suferințe psihice provocate de sentimente de retrăire, frustrare, epuizare emoțională, îngrijorare, înjosire și umilire, reprezentantul acestuia a solicitat repararea prejudiciului moral cauzat, în sumă de 100 000 de lei.

Astfel, în opinia reprezentantului reclamantului, urmează a fi aplicată și Legea nr. 121 unde este menționat cu referire la discriminare - orice deosebire, excludere, restricție ori preferință în drepturi și libertăți a persoanei sau a unui grup de persoane, precum și susținerea comportamentului discriminatoriu bazat pe criteriile reale, stipulate de prezenta Lege sau pe criterii presupuse.

A solicitat instanței, repunerea în termen a cererii de chemare în judecată, anularea ordinului de concediere 192/DRU din 27 februarie 2018, restabilirea lui Durnescu Dumitru în funcția deținută înainte de concediere, achitarea din contul pârâtului a restanțelor din salariu, compensarea pierderilor din neachitare la timp a salariului, penalităților din reținerile la salariu, indemnizația de concediu, și alte plăți restante în beneficiul reclamantului în mărime de 80 000 de lei, achitarea din contul

pârâtului a daunei morale în sumă de 100 000 de lei.

La 14 februarie 2022, reprezentantul reclamantului Durnescu Dumitru, avocatul Durnescu Mihail, a depus acțiune civilă modificată și concretizată (Vol.II, f.d. 126-136), potrivit căreia a solicitat instanței de judecată, anularea ordinului de concediere 192/DRU din 27 februarie 2018, restabilirea lui Durnescu Dumitru în funcția deținută înainte de concediere, achitarea integrală din contul ÎS „Calea Ferată din Moldova” a restanțelor din salariu, compensarea pierderilor din neachitare la timp a salariului, penalităților din reținerile la salariu, indemnizația de concediu și alte plăți restante în beneficiul lui Durnescu Dumitru, achitarea din contul ÎS „Calea Ferată din Moldova” a daunei morale în sumă de 100 000 de lei în beneficiul lui Durnescu Dumitru, constatarea discriminării pe criteriul statutului de vârstă/pensionar și opinie.

Suplimentar poziției anterior expuse, a indicat că la 05 martie 1976 Durnescu Dumitru a fost angajat la Calea Ferată. A fost încheiat contractul de muncă între reclamant în calitate de salariat și pârât în calitate de angajator au apărut relații de muncă cu anumite drepturi și obligații. Pe parcursul activității a fost transferat spre creștere la diferite funcții în cadrul întreprinderii. La 02 februarie 2018 reclamantul a depus cerere de transferare de la contract nedeterminat la contract pe perioadă determinată, la care nu a primit răspuns. În privința cererii urma să fie emis un ordin sau un proces verbal.

Ulterior, conform ordinului intern al pârâtului, urma ca toți salariații pensionari să depună astfel de cereri pentru a respecta o procedură de transfer și menținere la serviciu, fapt care a avut loc și practic 99 % din salariați au fost transferați de la contracte nedeterminate la contracte determinate excepție fiind reclamantul, iar la data de 27 februarie 2018 a fost emis ordinul nr. 192/DRU privind concedierea lui Durnescu Dumitru și achitarea tuturor drepturilor salariale, cu care reclamantul nu este de acord, or, în opinia acestuia contravine procedurii de concediere precum și Legislației în vigoare.

A notat reclamantul că, Legea intrată în vigoare și anume art. 86 alin. (1) lit. y) Codul muncii, nu poate fi aplicabilă persoanei care deja avea statut de pensionar. Prin urmare, după modificarea Codului muncii prin Legea nr. 188/2017 acesta nu avea efect retroactiv și nu influența relațiile contractuale deja semnate și cu efect, fapt regăsit și în prevederile art. 73 al Legii nr.100. Modificările Codului muncii nu pot fi aplicate relațiilor contractuale dinte reclamant și pârât, deoarece Legea interzice o astfel de abordare, mai mult ca atât ea este în contradicție cu standardele internaționale, legislația națională cât și cu înțelegerea părților la semnarea contractului individual de muncă. Totodată, îl pune în situație defavorabilă pe reclamant față de pârât fapt ce este inadmisibil într-o societate democratică, or după modificarea legislației dacă se schimbă conjunctura relațiilor și una este în imposibilitate de executarea anumite obligații, atunci pot surveni anumite proceduri de comunicare de schimbare a relațiilor contractuale sau încetare acestor relații, fapt care în prezenta cauză nu există.

A menționat că, angajatorul nu a respectat procedura concedierii, or, urma în primul rând a se recurge la nulitatea clauzelor contractuale sau la modificarea acestora și doar ulterior să purcede la concedierea salariatului. Legislația națională,

și anume Codul muncii, Legea nr. 121 din 25 mai 2012 cu privire asigurarea egalității cât și practica Curții Europene a Drepturilor Omului, prevede o regulă specială referitor la sarcina probei în litigiile privind discriminarea, și anume, sarcina probei trece pârâtului atunci când reclamantul prezintă dovezi din care se poate prezuma că a existat un tratament discriminatoriu.

Consideră că pârâtul nu a stabilit careva criterii obiective și rezonabile ce ar justifica aplicarea în privința reclamantului a art. 86 alin. (1) lit. y¹) Codul muncii la emiterea ordinului de concediere, or, angajatorul nu a constatat că capacitatea de muncă, productivitatea și profesionalismul reclamantului nu corespund condițiilor esențiale și determinante ale activității acestuia. Desfacerea contractului individual de muncă în temeiul art. 86 alin. (1) lit. y¹) Codul muncii va fi conformă cu standardele privind nediscriminarea, doar în situația în care aplicarea acestuia este precedată de o justificare obiectivă și rezonabilă, potrivită scopului urmărit, iar măsurile întreprinse sunt necesare și adecvate, însă în circumstanțele analizate de reprezentantul reclamantului, desfacerea contractului individual de muncă în temeiul articolului menționat a fost dispusă din simplu motiv că persoana deține statut de pensionar, ceea ce reprezintă discriminare în câmpul muncii pe criteriu de vârstă.

A mai invocat că, pârâtul a concediat toți pensionarii pentru limita de vârstă, au fost desfăcute contractele individuale de muncă pe perioadă nedeterminată. La cererea angajaților care dețineau statut de pensionar, au fost încheiate contracte individuale de muncă pe perioade determinate. Aceste acțiuni denotă încă o dată că prevederile art. 86 alin. (1) lit. y¹) Codul muncii au fost aplicate contrar scopului pentru care au fost introduse. Pârâtul prin acțiunile sale a întrunit cumulativ condițiile ce denotă discriminarea reclamantului și anume existența: a) tratamentului mai puțin favorabil (excludere, deosebire, etc.) în exercitarea unui drept, și anume a dreptului de opinie și a vârstei; b) aplicat în comparație cu alte persoane sau un grup de persoane; c) cu care reclamantul se află în situație analogică; d) în baza unui criteriu protejat de vârstă și dreptul la opinie.

Referitor la prejudiciul moral cauzat, reprezentantul reclamantului a susținut poziția anterior expusă.

Prin hotărârea din 06 iulie 2022 a Judecătorei Chișinău, sediul Buiucani, s-a respins ca neîntemeiată cererea de chemare în judecată înaintată de Dumitru Durnescu împotriva Întreprinderii de Stat "Calea Ferată din Moldova", intervenient accesoriu Federația Sindicală a Feroviarilor, autorități publice – Consiliul pentru Prevenirea și Eliminarea Discriminării și Asigurării Egalității, Inspectoratul de Stat al Muncii, cu privire la anularea ordinului de concediere, restabilirea în funcția deținută, încasarea plăților salariale, repararea prejudiciului moral și constatarea discriminării pe criteriu de vârstă/pensionar și opinie.

La 08 iulie 2022, Dumitru Durnescu și avocatul Mihai Durnescu, în interesele lui Dumitru Durnescu, au depus cerere de apel împotriva hotărârii instanței de fond.

Prin decizia din 15 decembrie 2022 a Curții de Apel Chișinău, a fost respinsă cererea de apel depusă de Dumitru Durnescu și avocatul Mihai Durnescu și a fost menținută hotărârea din 06 iulie 2022 a Judecătorei Chișinău, sediul Buiucani.

Pentru a decide astfel, instanța de apel a invocat că, legea permite angajatorului să desfacă contractul individual de muncă încheiat pe perioada nedeterminată, cu

orice salariat care deține statutul de pensionar pentru limită de vârstă, or, la situația din speță, apelantul deține acest statut și acest fapt nu a fost negat. Angajatorul ÎS „Calea Ferată din Moldova” anterior concedierii lui Durnescu Dumitru, întru respectarea procedurii prevăzute de art. 87 Codul muncii, a solicitat opinia consultativă a Comitetului Sindical al Administrației cu privire la concediere în conformitate cu art. 86 alin. (1) lit. y¹) din Codul muncii, iar Comitetul Sindical prin scrisoarea nr. 01/CS din 21 februarie 2018 a expediat angajatorului ÎS „Calea Ferată din Moldova”, extrasul din procesul-verbal nr. 7 din aceeași data, potrivit căruia, prin votul majorității, a fost înaintată propunerea către ÎS „Calea Ferată din Moldova” privind încheierea unui contract de muncă cu Durnescu Mihail pe o perioadă determinată. Totodată, ÎS „Calea Ferată din Moldova” prin scrisoarea nr. H-30/223 din 02 februarie 2018, l-a informat pe Durnescu Dumitru despre eventuala concediere în temeiul art. 86 alin. (1) lit. y¹) din Codul muncii, și ulterior, la 27 februarie 2018 a fost emis ordinul de concediere 192/DRU, prin care s-a dispus concedierea acestuia în temeiul art. 86 alin. (1) lit. y¹) din Codul muncii.

A mai reținut Curtea de Apel Chișinău că, instanța de fond corect a stabilit că, angajatorul în vederea emiterii ordinului contestat, a luat în considerare deținerea statutului de pensionar pentru limită de vârstă de către Durnescu Dumitru, precum și a solicitat opinia Comitetului Sindical al Administrației, l-a informat pe salariat despre intenția de concediere. Astfel, în coroborare cu prevederile legale menționate, ÎS „Calea Ferată din Moldova” în temei legal a emis ordinul de concediere nr. 192/DRU din 27.02.2018 în privința lui Durnescu Dumitru, iar soluția oferită de prima instanță cu privire la respingerea acțiunii este justă și argumentată, bazată pe cercetarea sub toate aspectele a probatoriului administrat, fiind în concordanță cu normele ce guvernează speța.

De asemenea, instanța de apel a respins ca eronat argumentul apelantului cu privire la ilegalitatea ordinului de concediere nr. 192/DRU din 27.02.2018 emis de către ÎS „Calea Ferată din Moldova” prin încălcarea procedurii, în special prin faptul că nu i-a oferit posibilitatea lui Dumitru Durnescu să aleagă o altă muncă, să modifice contractul de muncă în acest sens, iar apoi, în caz de refuz a salariatului, să dispună concedierea acestuia. Astfel, legiuitorul, acordând dreptul angajatorului de a desface contractul individual de muncă, atât în situația prevăzută la art. 82 Codul muncii - la care a făcut referire apelantul, cât și la situația aplicată în speță – art.86 alin.(1) lit.y¹) Codul muncii, nu a stabilit obligația angajatorului de a angaja salariatul cu referire la prevederile art. 55 lit. f) din Codul muncii, aceste oportunități fiind lăsate la discreția angajatorului. Deținerea de către salariat a statutului de pensionar pentru limita de vârstă constituie temei de sine stătător pentru concedierea acestuia.

A mai relatat că, conform articolului 54 alin. (2) din Constituția Republicii Moldova, exercițiul drepturilor și libertăților nu poate fi supus altor restrângeri decât celor prevăzute de lege, care corespund normelor unanim recunoscute ale dreptului internațional și sunt necesare în interesele securității naționale, integrității teritoriale, bunăstării economice a țării, ordinii publice, în scopul prevenirii tulburărilor în masă și infracțiunilor, protejării drepturilor, libertăților și demnității altor persoane, împiedicării divulgării informațiilor confidențiale sau garantării autorității și

imparțialității justiției. Prin urmare, libertatea muncii, care este garantată de Constituția Republicii Moldova, stabilește totodată că nimeni nu poate fi obligat să muncească pe toată durata vieții sale sau să nu muncească într-un anumit loc de muncă sau într-o anumită profesie, oricare ar fi acestea. Din altă perspectivă, libertatea muncii, în coroborarea dispozițiilor articolului 54 alin. (2) din Constituția Republicii Moldova cu articolul 6 din Codul muncii, nu poate fi una absolută și nelimitată, deoarece legislația muncii condiționează încadrarea în câmpul muncii de întrunirea anumitor condiții, precum și stabilește situațiile de încetare a raporturilor de muncă. Astfel, Codul muncii prevede temeiurile de încetare a contractului individual de muncă în circumstanțe ce nu depind de voința părților, precum și la inițiativa uneia dintre părți.

Or, argumentul apelantului că acesta a fost discriminat, în comparație cu alți salariați cu același statut de pensionar, cu care au fost încheiate contracte de muncă, este apreciat ca fiind neîntemeiat și declarativ.

La 03 martie 2023, Durnesu Dumitru și avocatul Mihail Durnescu, au declarat recurs împotriva deciziei din 15 decembrie 2022 a Curții de Apel Chișinău, prin care au solicitat casarea deciziei instanței de apel și a hotărârii instanței de fond cu pronunțarea unei hotărâri noi de admitere integrală a acțiunii.

În motivarea recursului a invocat că a fost încălcat principiilor egalității armelor, egalității părților în drepturi procesuale și în fața justiției, contradictorialității, ca urmare a lipirii dreptului recurentului de a avea o hotărârea motivată cu argumentarea și analiza probelor. Instanța de apel și de fond nu au aplicat legea care trebuia să fie aplicată, au aplicat o lege care nu trebuia să fie aplicată, a interpretat în mod eronat legea, dreptul la un proces echitabil și la o hotărâre motivată.

Au indicat că instanțele inferioare s-au limitat la mențiuni precum că „nu pot fi reținute argumentele invocate de intimat”, dar nu au oferit motivare în sprijinul respingerii argumentelor, probelor din dosar, practicii consiliului anti discriminare. Deși în hotărâri au fost menționate selectiv și voalat, doar câteva din ele, iar cele mai importante nici nu au fost analizate, fapt ce a dus la examinarea superficială a cauzei.

Au menționat că, convențiile europene și concluziile instanțelor sunt diametral opuse deoarece toate aceste acte internaționale prevăd expres că angajatorul la concediere urmează să se asigure că respectă cadrul legal și nu formează un abuz. Prin analiza hotărârilor instanțelor inferioare, acestea emană un protecționism intimatului. Actele contestate nu cuprind motivele pe care se întemeiază soluția, ci prezintă neîndoielnic deficiențe sub aspectul motivării, ea nesatisfăcând cerințele stipulate de CtEDO, or, partea motivată a deciziei și hotărârii este compusă doar din definiții teoretice preluate din literatura de specialitate, nefiind analizate elementele constitutive ale obligațiilor contractuale în coraport cu acțiunile sau inacțiunile recurentului precum și cu probele care se conțin în actele dosarului.

A mai relatat că, prin emiterea actului judecătoresc contestat a fost încălcat principiul proporționalității, pe motiv că într-o societate democratică nu poate fi aplicată o ingerință în contradicție cu legislația. Distinct justificărilor expuse supra, jurisprudența Curții Europene a Drepturilor Omului, statuează că, întinderea motivării depinde de diversitatea mijloacelor pe care o parte le poate ridica în

instanță, precum și de prevederile legale, de obiceiuri, de principiile doctrinale și de practicile diferite privind prezentarea și redactarea sentințelor și hotărârilor în diferite state, iar pentru a răspunde cerințelor procesului echitabil, motivarea ar trebui să evidențieze că judecătorul a examinat cu adevărat chestiunile esențiale ce iau fost prezentate.

În conformitate cu art. 434 din Codul 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.

Termenul de 2 luni este termen de decădere și nu poate fi restabilit.

Cu referire la termenul de declarare a recursului, instanța de recurs menționează că Curtea de Apel Chișinău a emis dispozitivul deciziei la 15 decembrie 2022.

La 31 ianuarie 2023, Curtea de Apel Chișinău, a expediat, în adresa participanților la proces decizia motivată, însă date despre recepționarea acesteia lipsesc (f.d. 59 vol.3).

Astfel, Completul de judecată al Curții Supreme de Justiție constată că, recursul depus de Durnesu Dumitru și avocatul Mihail Durnescu, la data de 03 martie 2023, se consideră depus în termenul stabilit de lege.

La 21 martie 2023, Curtea Supremă de Justiție a expediat în adresa intimaților copia cererii de recurs, cu înștiințarea despre posibilitatea depunerii referinței, fapt ce se confirmă prin scrisoarea de însoțire anexată la materialele dosarului (f.d. 81, vol.3).

La data de 13 aprilie 2023, ÎS "Calea Ferată din Moldova", a depus referință la cerere de recurs, prin care a solicitat declararea recursului depus de Durnesu Dumitru și avocatul Mihail Durnescu, inadmisibil.

Conform art. XI alin. (1) și (3) din Legea pentru modificarea unor acte normative (modificarea cadrului normativ conex reformei Curții Supreme de Justiție) nr. 246 din 31 iulie 2023, prezenta lege intră în vigoare la data publicării în Monitorul Oficial al Republicii Moldova, cu excepția art.IV, V pct.1–9 și 11–16 și art. VII, care vor intra în vigoare la 01 septembrie 2023.

Recursurile depuse la Curtea Supremă de Justiție până la data intrării în vigoare a prezentei legi vor fi examinate în baza temeiurilor în vigoare la data depunerii recursului.

Din sensul normei de drept enunțate, urmează că legiuitorul a optat pentru principiul aplicării imediate a noilor reglementări procedurale, cu excepția temeiurilor în baza cărora se vor examina recursurile depuse la Curtea Supremă de Justiție până la data intrării în vigoare a prezentei legi. Respectiv, recursul declarat Durnesu Dumitru și avocatul Mihail Durnescu a fost depus până la data intrării în vigoare a Legii pentru modificarea unor acte normative (modificarea cadrului normativ conex reformei Curții Supreme de Justiție) nr. 246 din 31 iulie 2023, și va fi examinat în baza temeiurilor în vigoare la data depunerii recursului.

Examinând temeiurile recursului, Completul de judecată al Curții Supreme de Justiție reține următoarele.

Temeiurile de declarare a recursului sunt prevăzute la art. 432 alin. (2), (3) și (4) din Codul de procedură civilă, în vigoare la data depunerii recursului.

În conformitate cu art. 433 lit. a) din Codul de procedură civilă, în vigoare la data depunerii recursului, 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).

Instanța de recurs reține, că examinarea admisibilității recursului presupune verificarea conformității temeiurilor invocate în cererea de recurs cu temeiurile prevăzute în art. 432 din Codul de procedură civilă, în vigoare la data depunerii recursului.

La caz, Completul de judecată al Curții Supreme de Justiție constată că argumentele invocate în cererea de recurs nu se încadrează în limitele stabilite de norma indicată, respectiv nu constituie temei de casare a deciziei contestate or, motivele recursului sunt similare celor invocate în cadrul judecării cauzei, asupra căror instanța de apel s-a pronunțat.

Dezacordul recurenților cu decizia instanței de apel, relatarea situației nu constituie un temei de casare a deciziei contestate or, recursul exercitat conform Secțiunii a II-a are caracter devolutiv numai asupra problemelor de drept material și procedural, verificându-se doar legalitatea deciziei, dar nu și temeinicia în fapt.

Totodată, Completul de judecată al Curții Supreme de Justiție reține că, potrivit regulilor din Secțiunea a II-a din Capitolul XXXVIII Codul 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) din Codul de procedură civilă, instanța de recurs poate interveni în materia probațiunii doar sub aspect procedural și anume dacă se invocă că instanța de apel a apreciat în mod arbitrar probele, încălcând în mod flagrant regulile de apreciere a probelor stabilite în art. 130 din Codul de procedură civilă.

Din recursul declarat nu rezultă că instanța a apreciat arbitrar probele.

În acest sens Curtea Europeană a Drepturilor Omului în jurisprudența sa constantă statuează că, dreptul de acces la instanțe nu este absolut. Există limitări implicite admise (Golder împotriva Regatului Unit, p.38; Stanev împotriva Bulgariei (MC), p. 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, p. 85). Condițiile de admisibilitate ale unui recurs pot fi mai stricte decât pentru un apel (Levages Prestations Services împotriva Franței, p. 45).

La fel, conform jurisprudenței Curții Europene a Drepturilor Omului, 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 *Helmerts c. Suediei* 9 octombrie 1991, § 31, Seria A, nr. 212-A).

În conformitate cu art. 440 alin. (1) și (2) din Codul de procedură civilă, în cazul în care se constată existența unuia dintre temeiurile prevăzute la art.433, completul din 3 judecători, printr-o încheiere irevocabilă adoptată în lipsa părților, declară recursul inadmisibil.

Încheierea privind inadmisibilitatea recursului, care conține sumar faptele cauzei, motivele și temeiul inadmisibilității, se publică pe pagina web oficială a Curții Supreme de Justiție și se expediază părților.

Având în vedere cele expuse mai sus, recursul declarat de Durnesu Dumitru și avocatul Mihail Durnescu, nu se încadrează în temeiurile prevăzute la art. 432 alin. (2), (3) și (4) din Codul de procedură civilă, în vigoare la data depunerii recursului și drept urmare, este inadmisibil.

În conformitate cu art. 270 și 440 alin. (1) și (2) din Codul de procedură civilă, Completul de judecată al Curții Supreme de Justiție

d i s p u n e :

Se consideră inadmisibil recursul declarate de Durnesu Dumitru și avocatul Mihail Durnescu.

Încheierea este irevocabilă.

Președinte, judecător

Aliona Miron

judecători

Oxana Parfeni

Ion Malanciuc