

Dosarul nr. 2ra-960/23
2-21033961-01-2ra-13072023

Prima instanță: Judecătoria Comrat, sediul Ceadâr-Lunga (jud. S. Rău)
Instanța de apel: Curtea de Apel Comrat (jud. G. Colev, A. Curdov, Șt. Starciuc)

Î N C H E I E R E

20 martie 2024

mun. Chișinău

Curtea Supremă de Justiție

Completul de judecată, în componența:
Președinte, judecător
Judecători

Stela Procopciuc
Ion Malanciuc
Diana Stănilă

examinând admisibilitatea recursului declarat de Întreprinderea Municipală „Su-Canal” Comrat,

în cauza civilă intentată la cererea de chemare în judecată depusă de Piotr Zaharia împotriva Întreprinderii Municipale „Su-Canal” Comrat cu privire la încasarea salariului, sporului pentru vechime în muncă, premiului neachitat și a prejudiciului moral cauzat,

împotriva deciziei din 22 februarie 2023 a Curții de Apel Comrat,

c o n s t a t ă :

La 05 martie 2021, Piotr Zaharia a depus cererea de chemare în judecată, concretizată la 04 noiembrie 2021 împotriva Întreprinderii Municipale „Su-Canal” Comrat (în continuare Î.M. „Su-Canal” Comrat) cu privire la încasarea salariului, sporului pentru vechime în muncă, premiului neachitate și a prejudiciul moral cauzat.

În motivarea cererii de chemare în judecată, reclamantul a relatat că la 13 noiembrie 2018 a fost angajat la Î.M. „Su-Canal” Comrat în funcția de consultant juridic, fiind încheiat un contract individual de muncă, care în pct. 12 stabilește salariul funcției de 5481 de lei.

Potrivit Contractului colectiv de muncă, în cadrul Î.M. „Su-Canal” Comrat pentru anii 2017-2018, salariul funcției s-a calculat reieșind din cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real, aprobat de Guvernul Republicii Moldova, care la momentul încheierii contractului individual de muncă constituia 2610 lei, și coeficientul de multiplicitate 2.10, ceea ce a și constituit $2610 \cdot 2,10 = 5481$ de lei.

Coeficientul de multiplicitate, pentru calcularea salariului, s-a aplicat în

perioada 13 noiembrie 2018 - 31 decembrie 2020.

Subsecvent, invocând dispozițiile art. 135 alin. (2) din Codul muncii, art. 43 din Constituția Republicii Moldova, pct. 5.14- 5.15 ale Contractului colectiv de muncă pentru anii 2017-2018, reclamantul a notat că mărimile concrete ale salariilor funcției specialiștilor se stabilește în mărimi egale de efectuare a salariului tarifar calculat salariaților pentru categoria I de calificare, stabilit la întreprindere pe coeficientul de multiplicare în limitele diapazonului, consolidat în contractul colectiv al întreprinderii.

Coeficientul concret al multiplicității pentru specialiști și colaboratori se stabilește față de salariul tarifar pentru categoria I de calificare, prin contractul colectiv de muncă al întreprinderii în limitele diapazonului al coeficienților de multiplicare.

La rândul său, coeficientul concret de multiplicare pentru specialiștii cu studii superioare, fără categorie se stabilește în diapazonul 2.40-3.00.

În continuare, Piotr Zaharia a menționat că la angajare, la dispoziția conducerii Î.M. „Su-Canal” Comrat, a prezentat carnetul de muncă, diploma de licențiat în drept, precum și diploma de master în drept.

Prin urmare, coeficientul minim accesibil de multiplicare, aplicabil pentru calcularea salariului, în acest caz, constituie 2.40, însă salariul i se calcula pe coeficientul de multiplicare de 2.10, care este prevăzut pentru specialiștii cu studii speciale medii.

Aici, reclamantul a precizat că, necesitatea respectării acestui coeficient de multiplicare în cadrul calculării salariului este dictată prin faptul că, potrivit statutului de personal, la Î.M. „Su-Canal” Comrat pentru anii 2018 și 2019, erau prevăzute două unități de consultant juridic cu obligații asemănătoare ale funcției. Iar, conform art. 10 alin. (2) lit. g) din Codul muncii, angajatorul este obligat să asigure o plată egală pentru o muncă de valoare egală, de altfel, normă consolidată și în art. 7 alin. (2) lit. d) din Legea cu privire la asigurarea egalității nr.121 din 25 mai 2012, potrivit căruia remunerarea inegală pentru același tip și/sau volum de muncă se consideră o acțiune discriminatorie din partea angajatorului. Însă, contrar normelor imperative enunțate, angajatorul, în cadrul calculării salariului consultantilor juridici, neîntemeiat a aplicat remunerarea inegală a muncii. Astfel, dacă într-un caz, salariul se calcula conform coeficientului minim de multiplicare de 2.40, stabilit în contractul colectiv de muncă, la calcularea salariului lui pentru o muncă egală, s-a aplicat coeficientul mai mic de multiplicare de 2.10.

Complimentar, Piotr Zaharia a subliniat că potrivit ordinului nr. 103-n din 03 septembrie 2018 privind mărirea cuantumului minim garantat al salariului, salariul minim pe Î.M. „Su-Canal” Comrat, la data de 13 noiembrie 2018 a constituit 2610 lei.

Astfel, ținând cont de circumstanțele expuse, salariul său de funcție în perioada de la 13 noiembrie 2018 până la 31 octombrie 2020, trebuia să constituie $2610 \times 2,40 = 6264$ de lei. Iar, în perioada de la 01 noiembrie 2019 până la 31 decembrie 2019, având în vedere mărirea salariului, potrivit ordinului nr. 234-n

din 01 noiembrie 2019 - $2775 * 2,40 = 6660$ de lei. Respectiv, suma totală din salariu neachitată, în perioada de la 13 noiembrie 2018 până la 31 decembrie 2019 constituie 10747,8 lei.

De asemenea, reclamantul a relevat că prin pct. 5.20 și Anexa nr.7 a Contractului colectiv de muncă, se stabilește ordinea calculării vechimii în muncă, care oferă persoanelor angajate la întreprinderile din domeniul gospodăriei locativ-comunale, dreptul de a primi sporuri pentru vechime în muncă.

Astfel, sporul în procente față de salariul tarifar (salariul funcției) pentru vechime în muncă ce se acordă salariaților din cadrul gospodăriilor și organizațiilor din domeniul gospodăriei locativ-comunale este de următoarele mărimi: pentru vechime în muncă de la 1 la 2 ani - dreptul la spor la salariu în mărime de 5% de la salariul funcției. Plata sporului pentru vechime în muncă se efectuează lunar angajaților întreprinderilor din domeniul gospodăriei locativ-comunale, odată cu plata salariului pentru luna calendaristică, din contul fondului de salarizare.

Dreptul de a primi sporul pentru vechime în muncă îl au toți angajații permanenți care dispun de vechimea în muncă necesară. Astfel, la situația din 13 noiembrie 2019, el avea vechimea necesară de 1 an pentru primirea sporului la salariu. Respectiv, începând cu această perioadă, sporul la salariul său lunar trebuia să constituie 5% din salariul funcției, însă angajatorul nu și-a îndeplinit obligațiile asumate prin Contractul colectiv de muncă de achitare a sporului pentru vechime în muncă.

Așadar, reieșind din circumstanțele expuse, reclamantul a subliniat că suma sporului neachitată la salariul său în perioada de la 13 noiembrie 2019 până la 09 martie 2020 constituie 5262,88 de lei.

De altfel, Piotr Zaharia a indicat că la 30 noiembrie 2018, Consiliul Municipal Comrat, în calitate de fondator, a emis decizia nr. 16/7.2, prin care a dat acordul ca Î.M. „Su-Canal” Comrat să-și premieze salariații în cuantum de un salariu de funcție cu prilejul sărbătoririi Crăciunului, fără anumite restricții.

Potrivit Contractului colectiv de muncă pentru anii 2017-2021, anexa nr. 8 cu privire la premiile salariaților din cadrul Î.M. „Su-Canal” Comrat pentru anii 2018-2021, pct. 1.3 stipulează că, această prevedere se răspândește asupra salariaților angajați în Î.M. „Su-Canal” Comrat prin contract de muncă pe un termen nedeterminat, pe un termen determinat, din momentul încheierii cu salariatul a contractului de muncă sau a unui acord suplimentar respectiv la contractul de muncă.

Astfel, în scopul executării deciziei nominalizate a Consiliului Municipal, conducătorul Î.M. „Su-Canal” Comrat a emis ordinul nr. 150-n cu privire la achitarea premiului unic tuturor salariaților în mărime de un salariu de funcție. Însă, în pofida faptului că, în temeiul deciziei enunțate, el, la fel ca și alți colaboratori ai întreprinderii, avea dreptul să primească premiul, iar până la emiterea acestui ordin nu a avut sancțiuni disciplinare, nu i s-a achitat.

Prin urmare, reieșind din circumstanțele expuse, reclamantul a opinat că i s-a încălcat dreptul la primirea premiului în mărime de un salariu de funcție, adică suma de 5481 de lei.

Iar toate acțiunile ilicite ale angajatorului, soldate cu discriminarea sa ca salariat, manifestate, prin stabilirea în Contractul individual muncă a condițiilor care îi înrăutățesc situația în comparație cu actele normative în vigoare și contractul individual de muncă, precum și cu salariații de calificare egală și cu un volum de muncă efectuat egal, neachitarea mijloacelor bănești, care se referă la categoria plăților de stimulare (premia, sporul pentru vechime în muncă), stabilite în Contractul colectiv de muncă, pe lângă prejudiciul material, care a dus la încălcarea drepturilor personale nepatrimoniale, i-a cauzat un prejudiciu moral, care trebuie să fie reparat prin achitarea compensației bănești, conform art. 1998 alin. (1), art. 2036 - art. 2037 din Codul civil, pe care la estimat la suma de 50000 de lei, catalogând-o echitabilă suferințelor morale cauzate.

Așadar, având în vedere cele enunțate, Piotr Zaharia a solicitat încasarea din contul Î.M. „Su-Canal” Comrat, a salariului neachitat în mărime de 10747 de lei, sporului pentru vechime în muncă neachitat în mărime de 5262,88 de lei, premiului neachitat în sumă de 6 264 de lei și a prejudiciul moral cauzat în mărime de 50000 de lei.

Prin hotărârea din 10 ianuarie 2022 a Judecătorei Comrat, sediul Ceadâr-Lunga, cererea de chemare în judecată depusă de Piotr Zaharia s-a respins ca neîntemeiată (f.d.255, 265-270, Vol.I).

Pentru a hotărî astfel, prima instanță coroborând materiale cauzei cu dispozițiile art.128 alin.(1), art.142 alin. (1) și (2), art.58 alin. (1) și (2), art.135 alin. (2), art.33 alin. (7), art.330 și art.331 alin. (1) ale Codului muncii, a conchis netemeinicia acțiunii depuse de Piotr Zaharia, menționând că prejudiciul se repara salariatului numai în cazul încălcării prevederilor contractului individual de muncă, nu și a contractelor colective de muncă, iar Piotr Zaharia nu cade sub incidența Contractului colectiv de muncă, deoarece nu este membru de sindicat.

La 21 ianuarie 2022, Piotr Zaharia a depus apel nemotivat împotriva hotărârii din 10 ianuarie 2022 a Judecătorei Comrat, sediul Ceadâr-Lunga, solicitând casarea acesteia și emiterea unei noi hotărâri de admitere integrală a cererii sale de chemare în judecată (f.d.263-264, Vol.I).

La 04 aprilie 2022, Piotr Zaharia a depus cerere de apel motivat împotriva hotărârii din 10 ianuarie 2022 a Judecătorei Comrat, sediul Ceadâr-Lunga, în care a reiterat pretențiile inițiale și a solicitat admiterea acestora (f.d.8-13, Vol.II).

La 25 august 2022, Piotr Zaharia a depus cerere privind ridicarea excepției de neconstituționalitate a art.33 alin.(7) din Codul muncii (f.d.62-65, Vol.II).

În decizia de inadmisibilitate a sesizării nr.140g/2022 privind excepția de neconstituționalitate a art.33 alin.(7) din Codul muncii (acțiunea contractului colectiv de muncă), ridicată de Piotr Zaharia, apelant în dosarul nr.2a-81/2022, pendinte la Curtea de Apel Comrat, Curtea Constituțională a observat că contractul colectiv de muncă poate fi încheiat atât pe unitate în ansamblu, cât și în filialele și în reprezentanțele acesteia în particular (a se vedea art. 30 alin. (2) din Cod). Prevederile contestate reglementează acțiunea contractului colectiv de muncă în cazul în care acesta este încheiat la nivelul unei unități care are filiale și/sau reprezentanțe, precizând că un contract colectiv de muncă încheiat la nivel de unitate în ansamblu va avea incidență asupra salariaților din filialele și reprezentanțele acestei unități sub condiția că salariații din aceste filiale și reprezentanțe au

împuternicit reprezentanții lor să participe la negocierile colective, să elaboreze și să încheie contractul colectiv de muncă în numele lor. Altfel spus, încheierea contractului colectiv de muncă la nivelul unei unități cu filiale și reprezentanțe presupune participarea salariaților (prin reprezentanți) din toate reprezentanțele și filialele unității respective. Din această perspectivă, prevederile contestate nu fac decât să vină în sprijinul exercitării dreptului salariaților din toate filialele/reprezentanțele unității la negocieri în materie de muncă garantat de articolul 43 alin. (4) din Constituție. Curtea a observat că dispozițiile contestate nu împiedică salariații care nu sunt membri ai organului sindical să beneficieze de prevederile contractului colectiv de muncă. Mai mult, Curtea a constatat că articolul 49 alin. (3) din Codul muncii interzice angajatorului să stabilească pentru salariat, prin contractul individual de muncă, condiții sub nivelul celor prevăzute de contractul colectiv de muncă. Garanția prevăzută de această normă din Codul muncii vine să dea expresie caracterului obligatoriu al contractelor colective de muncă, precum și categoriei de beneficiari ai contractului colectiv de muncă instituite prin dispozițiile contestate (f.d.71-74, Vol.II).

Prin decizia din 22 februarie 2023 a Curții de Apel Comrat s-a admis apelul declarat de Piotr Zaharia.

S-a casat hotărârea din 10 ianuarie 2022 a Judecătoriei Comrat, sediul Ceadâr-Lunga și s-a emis o nouă hotărâre, prin care s-a admis parțial cererea de chemare în judecată depusă de Piotr Zaharia împotriva Î.M. „Su-Canal” Comrat, s-a încasat de la Î.M. „Su-Canal” Comrat în beneficiul lui Piotr Zaharia salariul neachitat în mărime de 10747 de lei, sporul neachitat pentru vechime în muncă în mărime de 5262,88 de lei, premiul neachitat în mărime de 6264 de lei și prejudiciul moral în sumă de 5000 de lei. În rest, pretențiile s-au respins ca neîntemeiate.

S-a încasat de la Î.M. „Su-Canal” Comrat în bugetul de stat, taxa de stat în sumă de 768, 21 de lei (f.d.93-102, Vol.II).

Pentru a decide astfel, Curtea de Apel Comrat, reieșind din materialele cauzei a relevat că angajatorul Î.M. „Su-Canal” Comrat, contrar dispozițiilor art.43 din Constituția Republicii Moldova, art.5 lit.b), art.9 alin.(1) lit.f), art.48 alin. (2) din Codul muncii, nu l-a înștiințat pe Piotr Zaharia sub semnătură cu privire la faptul că la întreprindere există contractul colectiv de muncă, nu l-a înștiințat despre condițiile și conținutul acestuia și nu i-a propus să facă parte din acesta sau să devină membru al sindicatului.

De asemenea, instanța de apel a conchis că contrar prevederilor art. 42 din Constituția Republicii Moldova, art. 8 alin. (1), art. 9 alin. (1) lit. i), art. 10 alin. (2) lit. g), art.45, 49 alin. (3), art. 128 alin. (2), art. 135 alin. (2) ale Codului muncii, art. 6, 7 alin. (1) din Legea sindicatelor nr. 1129-XIV din 07 iulie 2000, art. 7 alin. (2) lit. d) din Legea cu privire la asigurarea egalității nr. 121 din 25 mai 2012, art. 7 al Pactului internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale și art. 23 din Declarația universală a drepturilor omului, angajatorul, în cadrul calculării salariului consilierilor juridici, neîntemeiat a aplicat remunerarea inegală a muncii. Or, dacă într-un caz, salariul consilierului juridic se calcula conform coeficientului minim de multiplicitate de 2.40, stabilit în contractul colectiv, atunci

pentru calcularea salariului reclamantului pentru o muncă egală, a aplicat coeficientul mai mic de multiplicitate de 2.10, motiv pentru care a admis pretenția lui Piotr Zaharia cu privire la încasarea de la Î.M. „Su-Canal” Comrat a salariului neachitat în mărime de 10747 de lei.

Subsecvent, prin prisma art.129, 130, 137 alin. (1) din Codul muncii, pct. 2, 3, 4, 8 ale Regulamentului privind modul de calculare a perioadei de muncă în vederea acordării sporului pentru vechime în muncă angajaților întreprinderilor din domeniul gospodăriei locativ-comunale, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.169 din 16 februarie 2008 „cu privire la aprobarea Regulamentului privind modul de calculare a perioadei de muncă în vederea acordării sporurilor pentru vechime în muncă angajaților întreprinderilor din domeniul gospodăriei locativ-comunale” și reieșind din prevederile pct.5.20 al Contractului colectiv de muncă, precum și anexa nr.7 a acestuia, Curtea de Apel Comrat, stabilind temeinicia pretenției lui Piotr Zaharia, a încasat sporul neachitat pentru vechime în muncă în mărime de 5262,88 de lei.

Or, dreptul de a primi sporul pentru vechime în muncă îl au toți angajații permanenți, care dispun de vechimea în muncă necesară.

Iar, la situația din 13 noiembrie 2019 reclamatul avea vechimea necesară de 1 an pentru primirea sporului la salariu. Respectiv, începând cu această perioadă, sporul la salariul lunar al acestuia trebuia să constituie 5% de la salariul funcției, însă angajatorul nu și-a îndeplinit obligațiile asumate prin Contractul colectiv de muncă de achitare a sporului pentru vechime în muncă.

Complementar, instanța ierarhic inferioară, reieșind din materialele cauzei, a stabilit că Piotr Zaharia avea dreptul să primească premiul în mărime de un salariu al funcției de 5481 de lei, care a apărut în temeiul deciziei Consiliului mun. Comrat nr. 16/7.2 din 30 noiembrie 2018, motiv pentru care a admis pretenția reclamantului în această parte.

În final, prin prisma dispozițiilor art.19, 2036 alin. (1)-(4) din Codul civil, instanța de apel a admis parțial pretenția reclamantului cu privire la repararea prejudiciului moral, încasând din contul Î.M. „Su-Canal” Comrat în beneficiul lui Piotr Zaharia suma de 5000 de lei, pe care a catalogat-o ca fiind întemeiată și proporțională prejudiciului moral cauzat reclamantului în urma acțiunilor pârâtului. Or, reclamantul a prezentat suficiente probe, care să determine în deplină măsură caracterul și gravitatea suferințelor emoționale și fizice cauzate.

Iar, în baza art. 94 alin. (1) din Codul de procedură civilă, instanța ierarhic inferioară a încasat de la Î.M. „Su-Canal” Comrat în beneficiul statului taxa de stat în sumă de 768, 21 de lei.

La 28 aprilie 2023, Î.M. „Su-Canal” Comrat, a depus cerere de recurs împotriva deciziei din 22 februarie 2023 a Curții de Apel Comrat, solicitând admiterea recursului, casarea deciziei instanței de apel și menținerea hotărârii primei instanțe (f.d.147-151, Vol.II).

În motivarea recursului, recurenta a invocat dezacordul cu decizia din 22 februarie 2023 a Curții de Apel Comrat pe care o consideră ilegală, neîntemeiată

și pasibilă casării, deoarece a fost emisă contrar normelor imperative ale codului muncii și cu aplicarea eronată a normelor la care instanța de apel a făcut referire, precum și fără o examinare minuțioasă a argumentelor părții recurente.

Or, pretențiile intimatului țin de neexecutarea de către angajator a garanțiilor stabilite de Contractul colectiv de muncă, elaborat în cadrul întreprinderii pe anii 2018-2021. Iar, decizia din 22 februarie 2023 a Curții de Apel Comrat reprezintă o discriminare a celorlalți angajați ai Î.M. „Su-Canal” Comrat, care au întrunit condițiile de membru al comitetului sindical și au achitat cotizațiile respective.

Or, la caz, Piotr Zaharia nu a dovedit calitatea sa de membru al comitetului sindical, nu a achitat nicio cotizație la comitetul sindical, nu s-a alăturat acestuia în modul stabilit și niciodată nu a fost membru al comitetului sindical.

Astfel, Curtea de Apel Comrat, prin decizia sa abuzivă și discriminatorie, a încălcat prevederile art. 33 alin. (7) din Codul muncii, care se regăsesc și în pct. 1.5 din Contractul colectiv de muncă pe anii 2018-2021.

De altfel, recurenta a precizat că, deoarece anume comitetul sindical este acel organ împuternicit de angajați pentru tratativele și încheierea contractului colectiv de muncă, pentru a fi protejat de acest contract, angajatul trebuie să fie membru al comitetului sindical, sau, în alt caz, personal să delege reprezentantul său pentru negocierile și încheierea contractului colectiv de muncă, concluzie ce se conține și în răspunsul Federației sindicatelor lucrătorilor din sfera deservirii sociale și producerii mărfurilor „Sindindcomservice” din 11 martie 2020.

Astfel, în opinia recurente, acțiunea contractului colectiv de muncă, încheiat în cadrul întreprinderii pe anii 2018-2021 nu se extinde asupra lui Piotr Zaharia. Respectiv, atât salariul neachitat în suma 10747 de lei, cât și sporul pentru vechime în muncă au fost adjudecate de Curtea de Apel Comrat cu încălcarea legislației muncii în vigoare.

În continuare, referitor la premiului adjudecat în suma de 6264 de lei, Î.M. „Su-Canal” Comrat a menționat că Piotr Zaharia a fost angajat printr-un ordin al administratorului întreprinderii la 13 noiembrie 2018.

Decizia Consiliului municipal Comrat nr. 16/7.2 privind premiarea angajaților întreprinderii a fost adoptată pe data de 30 noiembrie 2018, nici la o lună de la angajarea lui Piotr Zaharia.

Astfel, nu era posibil de constatat meritele acestuia în această perioadă scurtă de timp, iar conducerea întreprinderii a conchis că este prematur să fie premiat un angajat, care lucrase mai puțin de 3 săptămâni la acel moment.

De altfel, la acest capitol, recurenta a notat că conform Regulamentului de premiere a angajaților, care fac parte din contractul colectiv de muncă (Anexă nr. 8), premiul se achită pentru atingerea rezultatelor productive ale muncii și se plătește în forma bănească.

Potrivit pct. 5.3 din același Regulament, achitarea premiului unic se efectuează în ziua achitării salariului pentru o lună trecută. Iar, în cazul lui Piotr Zaharia nu trecuse o lună la momentul premierii. Astfel, nu au existat premise și performanțe ale angajatului pentru a fi premiat.

Complementar, Î.M. „Su-Canal” Comrat, invocând dispozițiile art. 330 și 331 alin.(1) din Codul muncii, a susținut că compensarea de către Curtea de Apel Comrat a prejudiciului moral în suma de 5000 de lei contravine prevederilor Codului muncii.

Or, prejudiciul se compensează de angajator doar în cazul încălcării prevederilor contractului individual de muncă, nu și a celor din contractul colectiv

de muncă.

Mai mult, concluzia instanței de apel privind încălcarea oricăror drepturi și interese ale lui Piotr Zaharia nu se conformează cu circumstanțele de fapt ale cauzei, ce țin de neasocierea acestuia la comitetul sindical și ca urmare la acțiunea contractului colectiv de muncă în cadrul Î.M. „Su-Canal” Comrat pe anii 2018-2021.

Astfel, în opinia recurentei, instanța de apel a admis erori de fapt și drept, denaturând garanțiile legale oferite angajaților de legislația muncii.

Prin referința depusă la 30 august 2023, Piotr Zaharia a solicitat declararea inadmisibilă a recursului declarat de Î.M. „Su-Canal” Comrat.

În conformitate cu prevederile art. 434 alin.(1) 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.

Materialele cauzei atestă că decizia Curții de Apel Comrat a fost pronunțată la 22 februarie 2023 și notificată Î.M. „Su-Canal” Comrat, prin intermediul oficiului poștal, la 15 martie 2023, fapt confirmat prin avizul de recepție, anexat la dosar (f.d.106, Vol.II).

În aceste circumstanțe, recursul declarat de Î.M. „Su-Canal” Comrat la 28 aprilie 2023, se consideră în termen.

Prin Legea nr. 246 din 31 iulie 2023 pentru modificarea unor acte normative (modificarea cadrului normativ conex reformei Curții Supreme de Justiție) au fost operate modificări în Codul de procedură civilă, care au intrat în vigoare la 01 septembrie 2023.

În conformitate cu prevederile art. XI alin. (3) din Legea nr. 246 din 31 iulie 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.

Recursul declarat de Î.M. „Su-Canal” Comrat, a fost depus până la data intrării în vigoare a Legii nr. 246 din 31 iulie 2023, și va fi examinat în baza temeiurilor în vigoare la data depunerii recursului.

Examinând temeiurile recursului declarat de Î.M. „Su-Canal” Comrat, Completul de judecată al Curții Supreme de Justiție consideră recursul inadmisibil din următoarele considerente.

În conformitate cu art. 432 alin. (1) din Codul de procedură civilă, în vigoare la data depunerii recursului, 28 aprilie 2023, 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) 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).

Completul de judecată al Curții Supreme de Justiție consideră că recursul declarat de Î.M. „Su-Canal” Comrat, nu se încadrează în temeiurile prevăzute la art. 432 alin.(2), (3) și (4) din Codul de procedură civilă.

Din analiza recursului declarat rezultă că Î.M. „Su-Canal” Comrat a invocat temei de admisibilitate prevederile art. 432 alin.(2) lit. b) din Codul de procedură civilă.

Completul de judecată al Curții Supreme de Justiție reținând că recurenta a făcut trimitere la temeiul de drept prevăzut de art.432 alin. (2) lit. b) – aplicarea unei legi care nu trebuia să fie aplicată, nu a stabilit că normele aplicate suscită îndoieli la aplicare sau instanța de apel, aplicând normele respective, ar fi extins norma juridică dincolo de ipotezele la care se aplică sau invers.

Completul de judecată al Curții Supreme de Justiție, verificând din oficiu, existența circumstanțelor expuse în art.432 alin.(3) din Codul de procedură civilă, în vigoare la 28 aprilie 2023, și anume, dacă cauza a fost judecată de un judecător care nu avea dreptul să participe la judecarea ei; dacă cauza a fost judecată în absența unui participant la proces căruia nu i s-a comunicat locul, data și ora ședinței de judecată; în judecarea cauzei au fost încălcate regulile privind limba de desfășurare a procesului; instanța a soluționat problema drepturilor unor persoane care nu au fost implicate în proces; în dosar lipsește procesul-verbal al ședinței de judecată; hotărârea a fost pronunțată cu încălcarea competenței jurisdicționale, nu le-a stabilit.

În acest context, Completul de judecată reține că 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 ei în fapt.

Totodată, potrivit jurisprudenței Curții Europene pentru Drepturile Omului, recursul trebuie să fie efectiv, adică să fie capabil să ofere îndreptarea situației prezentate în cerere, să posede puterea de a îndrepta în mod direct starea de lucruri.

În speță, Completul de judecată menționează că recursul în cauză conține obiecții de fapt și de drept, care deja au fost studiate și verificate de către instanța de apel, primind o apreciere corespunzătoare.

În consecință, nu există aparența unei încălcări a dreptului recurentei la soluționarea tuturor argumentelor cu privire la judecarea cauzei în apel, în modul în care este garantat de art. 6 § 1 al Convenției.

Drept urmare, Completul de judecată al Curții Supreme de Justiție reține că argumentele invocate de către Î.M. „Su-Canal” Comrat, nu pot constitui temei de admisibilitate a recursului, deoarece nu denotă încălcarea esențială sau aplicarea eronată a normei de drept material sau a normei de drept procesual, și, respectiv, nu constituie temei de casare a deciziei recurate.

În astfel de circumstanțe, Completul de judecată al Curții Supreme de Justiție apreciază recursul declarat de către Î.M. „Su-Canal” Comrat, ca fiind inadmisibil.

Conform celor expuse, în temeiul art. 431 alin. (1), (2), art. 433 lit. a) din Codul de procedură civilă, în vigoare la data depunerii recursului, art.440 alin. (1), (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 declarat de Întreprinderea Municipală „Su-Canal” Comrat împotriva deciziei din 22 februarie 2023 a Curții de Apel Comrat.

Încheierea este irevocabilă.

Președinte, judecător

Stela Procopciuc

Judecători

Ion Malanciuc

Diana Stănilă