

Dosarul nr. 2ra-353/23

2-21005154-01-2ra-03032023

Instanța de fond: Judecătoria Chișinău, sediul Centru – D. Tricolici

Instanța de apel: Curtea de Apel Chișinău – I. Țurcan, I. Cotruță, L. Pruteanu

ÎNCHEIERE

24 aprilie 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 Victor Cebotari, contrasemnat de avocatul Eduard Hadei,

în cauza civilă, intentată la cererea de chemare în judecată depusă de către Victor Cebotari împotriva Instituției Publice „Agenția Servicii Publice”, intervenient accesoriu Angela Belobrov, cu privire la anularea ordinului privind încetarea contractului individual de muncă, anularea ordinului de modificare a ordinului privind încetarea contractului individual de muncă, restabilirea la locul de muncă în funcția anterior deținută și compensarea cheltuielilor de judecată,

împotriva deciziei din data de 11 octombrie 2022 a Curții de Apel Chișinău, prin care s-a respins apelul declarat de Victor Cebotari, s-a menținut hotărârea din data de 15 februarie 2022 a Judecătoriei Chișinău, sediul Centru,

constată:

La 28 iunie 2019 Victor Cebotari a depus cerere de chemare în judecată împotriva Instituției Publice „Agenția Servicii Publice” (în continuare IP „Agenția Servicii Publice”), prin care a solicitat anularea ordinului nr. 833p din 06 octombrie 2020 privind încetarea contractului individual de muncă, anularea ordinului nr. 916p din 27 octombrie 2020 privind modificarea ordinului nr. 833p din 06 octombrie 2020, restabilirea la locul de muncă în funcția deținută anterior și compensarea cheltuielilor de asistență juridică în mărime de 12 500 lei.

În motivarea cererii de chemare în judecată Victor Cebotari a indicat că la 23 august 2017, în temeiul contractului individual de muncă 2538/17, a fost angajat în funcția de șef de Departament la IP „Agenția Servicii Publice”. Ulterior, la numirea lui Vladislav Zara, în calitate de conducător al IP „Agenția Servicii Publice”, i s-au adus la cunoștință informații ce sugerau părăsirea postului de muncă și de a-și prezenta demisia pe motive subiective. Reclamantul a susținut că la o întrevedere cu conducătorul instituției i s-ar fi spus cu text deschis că trebuie să plece din postul ocupat.

La 24 septembrie 2020 prin ordinul IP „Agenția Servicii Publice” nr. 793p reclamantul a fost preavizat despre încetarea contractului individual de muncă în baza art. 86, alin. (1), lit. y¹) din Codul Muncii și anume din motivul deținerii statutului de pensionar pentru limită de vârstă.

La 06 octombrie 2020 a fost emis ordinul nr. 833p, prin care s-a încetat contractul

individual de muncă încheiat cu Victor Cebotari, șef al Departamentului înregistrare și licențiere a unităților de drept, începând cu 8 octombrie 2020, în temeiul art. 86, alin. (1), lit. y¹) din Codul muncii.

Victor Cebotari a menționat că în perioada 07 octombrie - 26 octombrie 2020 s-a aflat în concediu medical. Astfel, la 27 octombrie 2020 a fost emis ordinul nr. 916p, prin care s-a modificat ordinul nr. 833p din 06 octombrie 2020 privind încetarea contractului individual de muncă cu Victor Cebotari, șef al Departamentului înregistrare și licențiere a unităților de drept și s-a considerat contractul individual de muncă încetat din data de 27 octombrie 2020.

În opinia reclamantului ordinele contestate sunt ilegale și pasibile de a fi anulate din următoarele considerente.

Potrivit pct.6, lit. c) din contractul individual de muncă 2538/17, semnat la 23 august 2017, sunt indicate exhaustiv temeiurile de încetare a contractului, ce presupune inițiativa angajatorului - art. 86 din Codul muncii.

Reclamantul a menționat că aparent și formal, angajatorul a utilizat la încetarea raporturilor de muncă dispoziția legală, confirmată și prin contractul individual de muncă semnat de părți, cu rezerva de ilegalitate, ori la momentul încheierii actului juridic și anume la 23 august 2017, art. 86 din Codul muncii nu prevedea situația de încetare a raporturilor de muncă din inițiativa angajatorului pe motivul deținerii de către salariat a statutului de pensionar pentru limită de vârstă.

Prin urmare, prevederea legală invocată de IP „Agenția Servicii Publice” la încetarea raporturilor de muncă și anume dețineria de către salariat a statutului de pensionar pentru limită de vârstă, a devenit efectiv operațională la data de 20 octombrie 2017, ulterior semnării contractului individual de muncă nr. 2538/17 din 23 august 2017.

În condițiile expuse, Victor Cebotari a susținut că efectele legii defavorabile, modificate ulterior semnării contractului individual de muncă nr. 2538/17 din 23 august 2017, nu pot să se răsfrângă asupra convenției încheiate între părți până la intrarea acesteia în vigoare - 20 octombrie 2017, finalmente fiindu-i inopozabile de drept, având în vedere neretroactivitatea legii, dar și limitele contractuale acceptate, în virtutea principiului libertății contractuale.

Totodată, reclamantul a evidențiat principiul libertății contractuale, angajatorul și angajatul au convenit exhaustiv asupra clauzelor convenției prin semnarea contractului individual de muncă, inclusiv și cele care se referă la motivele concedierii valabile la momentul semnării încheierii raportului de muncă, reieșind din normele legale operaționale la acel moment. Modificarea ulterioară a Codului muncii, prin care se înrăutățește situația juridică a angajatului, nu a fost convenită de părți și legal nu avea cum să-i fie opozabilă angajatului, având în vedere dispozițiile ce se referă la acțiunea în timp a actului normativ.

În același context, reclamantul a explicat că pct. 7.3. al contractului individual de muncă prevede că toate anexele, actele, modificările sau completările la contract trebuie să fie perfectate în formă scrisă, semnate de către reprezentanții autorizați ai părților și constituie părți integrante ale prezentului contract. La caz, acte adiționale, care ar fi dispus acceptarea de către angajat a modificării contractului individual de muncă, nu au fost consemnate, iar invocarea unei dispoziții de modificare a legii nu poate avea relevanță asupra angajatului, în condițiile în care nu a fost perfectată în formă scrisă și semnată de angajat.

Reclamantul, pe lângă invocarea viciului de drept la concediere, a accentuat

durata nedeterminată a contractului individual de muncă nr. 2538/17 încheiat la 23 august 2017, clauză care reiese din prevederile pct. 1.1. al contractului. Or, anume din considerentul imposibilității modificării unilaterale a raporturilor de muncă pe un motiv neprevăzut de contract și de lege, la data semnării, determină ilegalitatea în consecință a ordinului nr. 833p din 06 octombrie 2020 de încetare a contractului de muncă și incident a ordinului nr. 916p din 27 octombrie 2020 cu privire la modificarea ordinului privind încetarea contractului individual de muncă încheiat cu Victor Cebotari.

Victor Cebotari a relatat că la 07 octombrie 2020 a depus o declarație adresată IP „Agenția Servicii Publice” în vederea angajării în funcția de șef al Departamentului înregistrare și licențiere a unităților de drept al IP „Agenția Servicii Publice”, având în vedere eventuala acceptare a angajării pe termen limitat, însă angajatorul a răspuns formal și irelevant.

Un alt argument invocat de reclamant este că, prin ordinul nr. 833p din 06 octombrie 2020 și prin ordinul nr. 916p din 27 octombrie 2020, care au stat la baza eliberării ilegale din cadrul serviciului s-a produs o discriminare pe criteriu de vârstă.

Prin hotărârea Judecătorei Chișinău, sediul Centru din 15 februarie 2022 s-a respins ca neîntemeiată cererea de chemare în judecată depusă de Victor Cebotari împotriva IP „Agenția Servicii Publice” cu privire la anularea ordinului privind încetarea contractului individual de muncă, anularea ordinului de modificare a ordinului privind încetarea contractului individual de muncă, restabilirea la locul de muncă în funcția anterior deținută și compensarea cheltuielilor de judecată. (f.d. 126,130-138, vol. I)

Hotărârea instanței de fond a fost contestată cu apel, în termen, de către Victor Cebotari, reprezentat de avocatul Eduard Hadei. (f.d.128, vol. I)

Curtea de Apel Chișinău prin decizia din data de 11 octombrie 2022 a respins apelul declarat de către Victor Cebotari, a menținut hotărârea din data de 15 februarie 2022 a Judecătorei Chișinău, sediul Centru. (f.d.182,183-193, vol. I)

Instanța de apel a menționat că prin prezenta acțiune Victor Cebotari solicită revindicarea încălcării dreptului său la muncă, protejat de art.43, alin.(1) din Constituția Republicii Moldova.

Totodată, Curtea de Apel Chișinău a reținut că potrivit pct. 6.1, lit. c) al contractului individual de muncă nr. 2538/17 din 23 august 2017 încheiat între IP „Agenția Servicii Publice” și Victor Cebotari, prezentul contract individual de muncă poate înceta la inițiativa angajatorului (art. 86 din Codul muncii).

Instanța de apel a subliniat că la art. 86 din Codul muncii, legiuitorul a definit concedierea ca desfacerea din inițiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată și a celui pe durată determinată.

Astfel, în temeiul art. 86, alin. (1), lit.y¹) din Codul muncii, instanța de apel a considerat că cererea de chemare în judecată este neîntemeiată, deoarece angajatorul este în drept oricând să concedieze salariatul care deține statutul de pensionar pentru limită de vârstă. Deținerea de către salariat a statutului de pensionar pentru limita de vârstă constituie temei de sine stătător pentru concedierea acestuia.

Instanța de apel a menționat că din cuprinsul notei-informative la Legea nr. 188 din 21 septembrie 2017 rezultă că stabilirea temeiului de concediere prevăzut la articolul 86, alin. (1) lit. y 1) din Codul muncii a avut drept scop gestionarea optimă a forței de muncă în condițiile economiei de piață, încetarea raporturilor de muncă cu o parte din persoanele care și-au stabilit pensia pentru limită de vârstă sporind

oportunitățile de angajare pentru persoanele tinere, care în prezent nu-și pot găsi un loc de muncă potrivit calificării.

Prin urmare, libertatea muncii, în coroborarea dispozițiilor art. 54, alin. (2) din Constituția Republicii Moldova cu art. 6 din Codul muncii, nu poate fi una absolută și nelimitată, deoarece 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 (demisia sau concedierea).

La acest segment Curtea de Apel Chișinău a reținut ca fiind relevante constatările Curții Constituționale din Hotărârea nr. 30 din 23 decembrie 2010 unde curtea a menționat că în vederea asigurării funcționării eficiente a unor sfere de activitate, fixarea unui prag de vârstă este necesară pentru menținerea persoanelor cu capacități profesionale adecvate pentru desfășurarea unor activități de interes major pentru întreaga societate. Impunerea unei limite de vârstă nu exclude posibilitatea persoanelor de a-și continua munca în alte segmente care au tangență cu profesia lor.

În aceste circumstanțe instanța de apel a subliniat că conjunctura ipotezelor relevante reliefează concluzia potrivit căreia dispoziția legală a art. 86 alin. (1), lit. y¹) din Codul muncii a investit angajatorul cu dreptul de a concedia oricând salariatul care deține statutul de pensionar pentru limită de vârstă. Această limitare este justificată doar de natura specifică a domeniului de activitate în care se aplică, fiind o opțiune de sine stătătoare a angajatorului.

Tratamentul diferențiat bazat pe vârstă, în condițiile art. 86, alin. (1), lit. y¹) din Codul muncii, urmăresc un obiectiv justificat și în mod rezonabil un scop legitim, în special preocuparea de a asigura ocuparea forței de muncă.

În acest context instanța de apel a reținut art.4 din Convenția cu privire la încetarea raporturilor de muncă din inițiativa patronului, adoptată de Adunarea Generală a Organizației Internaționale a Muncii la 22 iunie 1982, în vigoare pentru Republica Moldova din 14 februarie 1998, care statuează că raporturile de muncă ale unui lucrător nu vor înceta decât dacă există un motiv valabil pentru o asemenea încetare legat de capacitatea sau conduita lucrătorului sau bazat pe cerințele operaționale ale întreprinderii, instituției sau serviciului. Organizația Internațională a Muncii a subliniat în repetate rânduri că, diferențierile sau preferințele bazate pe cerințe și pe condiții speciale pentru exercitarea anumitor activități nu constituie discriminare.

Astfel, Organizația Internațională a Muncii a notat în pct. 5, lit. b) din Recomandarea nr. 62 cu privire la lucrătorii în vârstă, că în cazuri excepționale, limitele de vârstă pot fi stabilite în baza unor cerințe, condiții și norme speciale pentru anumite tipuri de profesii, iar la punctul 22 al Recomandării prevede posibilitatea fixării prin acte normative a unei vârste la atingerea căreia raporturile de muncă pot înceta.

De altfel, articolul 6 din Directiva Consiliului Europei nr. 2000/78/CE din 27 noiembrie 2000 „cu referire la crearea unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă” stipulează că statele membre pot prevedea că un tratament diferențiat pe motive de vârstă nu constituie o discriminare atunci când este justificat în mod obiectiv și rezonabil, în cadrul dreptului național, de un scop legitim, care ține în special de politica ocupării forței de muncă, a pieței muncii și a formării profesionale, iar mijloacele de realizare a acestui scop sunt unele corespunzătoare și necesare.

Finalmente instanța de apel a constatat că încetarea raporturilor de serviciu ale lui

Victor Cebotari, prin ordinul nr. 833p din 06 octombrie 2020 și prin ordinul nr. 916p din 27 octombrie 2020, în baza art.86 alin. (1). lit. y¹) din Codul muncii nu constituie o încălcare a dreptului la muncă.

Totodată, Curtea de Apel Chișinău a menționat că exercitarea acestui drept a angajatorului este edictată prin lege și nu comportă un caracter imperativ. Încheierea contractului individual de muncă pe durată nedeterminată nu exclude dreptul angajatorului de a înceta raporturile de muncă din inițiativă proprie, dacă salariatul deține statutul de pensionar pentru limită de vârstă.

Desfacerea contractului individual de muncă pe acest temei este opțiunea angajatorului, care apreciază deliberativ oportunitatea încetării raporturilor de muncă cu salariații ce dețin statutul de pensionar pentru limită de vârstă, având în vedere atât cerințele profesionale și condițiile speciale impuse de anumite tipuri de locuri de muncă, cât și reieșind din faptul atingerii vârstei generale de pensionare.

Instanța de apel a mai menționat că coroborarea prevederilor art. 86 alin. (1), lit. y¹) și nota la această normă legală rezultă că litera y¹) se aplică numai dacă contractul individual de muncă este încheiat cu o persoană care nu are statut de pensionar, iar după desfacerea acestuia poate fi încheiat un alt contract individual de muncă pe perioadă determinată. Acest fapt se profilează și în decizia Curții Constituționale nr. 61 din 19 iunie 2018.

Prin urmare, legislatorul nu a urmărit obligarea angajatorului de a concedia salariatul, care deține statutul de pensionar pentru limita de vârstă, dar i-a oferit în temeiul literei y¹) a art. 86, alin. (1) din Codul muncii dreptul de a desface contractul individual de muncă încheiat pe o perioadă nedeterminată, totodată a acordat angajatorului, în temeiul art.55, alin. (1), lit. f), posibilitatea de a angaja persoanele concediate pe motivul deținerii statutului de pensionar pentru limita de vârstă pe o perioadă determinată.

Curtea de Apel Chișinău a relatat că art. 55, alin. (1), lit. f) din Codul muncii nu dictează o obligație a angajatorului, iar continuarea raporturilor de muncă poate avea loc la discreția angajatorului.

Respectiv instanțele ierarhic inferioare au reținut că prin eliberarea din funcție a lui Victor Cebotari nu s-a produs o discriminare pe criteriu de vârstă.

Dat fiind faptul că instanțele ierarhic inferioare au concluzionat că ordinele contestate sunt legale, au fost apreciate ca fiind neîntemeiate și pretențiile subsecvente cu privire la restabilirea în funcție.

Împotriva deciziei instanței de apel a depus recurs Victor Cebotari, contrasemnat de avocatul Eduard Hadei, prin care a solicitat admiterea recursului, casarea deciziei instanței de apel și a hotărârii instanței de fond cu pronunțarea unei noi hotărâri privind anularea ordinului nr. 833p din 06 octombrie 2020, anularea ordinului nr. 916p din 27 octombrie 2020 privind modificarea ordinului nr. 833p din 06 octombrie 2020, restabilirea la locul de muncă în funcția deținută anterior și compensarea cheltuielilor de asistență juridică în mărime de 12 500 lei. (f.d. 196-209, vol.I)

În motivarea recursului Victor Cebotari a menționat că instanța de apel a interpretat în mod eronat legea. Erorile admise au dus la încălcarea drepturilor și libertăților fundamentale ale omului, iar admiterea recursului, justificat, în esență, de necesitatea imperativă a apărării drepturilor și libertăților fundamentale ale omului, raportat la suprimarea discriminării pe motiv de vârstă și îngrădirea dreptului la muncă.

A mai menționat că instanța de apel în decizia contestată a formulat concluzii bazate pe o apreciere unilaterală și arbitrară a materialului probator, a omis să motiveze

argumentele nefavorabile părții oponente în legătură cu decizia adoptată, fapt ce vine în contradicție cu normele de drept procedural.

Recurentul a relatat că instanțele ierarhic inferioare au acceptat deliberat marginalizarea ilegalității admise la concedierea acestuia, în detrimentul materialului probator și confirmările tranșante ale reprezentantului intimitei, precum că pensionarii sunt eliminați din sistem pentru a face loc tinerilor, care demonstrează fără drept de tăgadă acțiunile discriminatorii ale angajatorului, ori a fost aplicată debarasarea de persoanele incomode, sub paravanul normei de lege a intervenirii temeiului pensionării, prevăzut de art.86, alin. (1), lit. y¹) din Codul muncii.

Victor Cebotari a susținut că ordinul prin care s-a dispus eliberarea din serviciu a acestuia, în mod cert este unul ilegal și pasibil de anulare, având ca temei aplicarea de către IP „Agenția Servicii Publice” a măsurii de discriminare pe criteriu de vârstă aplicate lui Victor Cebotari, interzis și statuat prin art. 8 din Codul muncii.

La caz, apare inadmisibil tratamentul discriminatoriu mai puțin favorabil al salariaților ce dețin statutul de pensionar, care au o calificare similară, lipsită de obiecții ce ție de raporturile de muncă, de natură disciplinară, în raport cu salariați care au statut de pensionar, dar în privința cărora nu s-a dispus în mod similar aplicarea art. 86, alin. (1), lit.y¹), fără a fi oferită o argumentare incidența deciziei pentru care sunt menținuți în funcții, criterii și diferențieri de natură obiectivă și legală.

Politica de cadre de discriminare are un caracter permanent și sistemic, de favorizare a unora și discriminare pe criteriul de vârstă a altora, persistă la IP „Agenția Servicii Publice”, care sub pretextul aplicării normei de lege, discreționar au fost desfăcute contractele de muncă doar cu unii angajați pensionați, dar cu alți angajați pensionați raporturile de serviciu au continuat, aceste aspecte urmând a fi examinate intransigent de către instanța de apel prin prisma art. 130, alin. (1) din Codul de procedură civilă, ori trecerea sub tăcere a unor explicații, chiar și defavorabile părții declarate câștigătoare pe dosar, determină încălcarea drepturilor la un proces echitabil pentru cealaltă parte în speță Victor Cebotari.

Recurentul a specificat că din primul enunț al răspunsului IP „Agenția Servicii Publice” se atestă că în anul 2020, anul în care a fost dat afară Victor Cebotari de la lucru, și înțelegem că 325 de pensionari nu au fost disponibilizați, au continuat raporturile de muncă încheiate anterior pensionării, iar ceilalți 14 nefericiți, în mod inexplicabil și inequitabil, cu aplicarea mijlocului aparent legal, dar discriminatoriu, au ajuns să fie vizați de dreptul discreționar al angajatorului, de a desface unilateral contractele individuale de muncă. Victor Cebotari a atras atenția că este foarte important în contextul speței, faptul că angajatorul, intenționat nu a enumerat profesiile, ocupațiile și criteriile care ar fi determinat discriminarea prin pensionare a - 14 angajați și favorizarea celorlalți – 325 angajați.

În contextul diferențierii politicii de cadre, raportând numărul angajaților concediați pe criteriu de vârstă la numărul angajatelor pe același criteriu rămași în funcție, consideră recurentul că este tratament discriminatoriu a lui în raport cu alți angajați rămași în funcție, neindicând recurentul în acest sens niciun criteriu anumit de diferență de tratament.

Recurentul a mai menționat că atribuțiile instanțelor de judecată în ceea ce privește exercitarea rolului pozitiv în cadrul examinării litigiului, au fost minimize, iar la motivarea hotărârii instanța de apel s-a referit declarativ la normele dreptului material pe care le-a considerat aplicabile speței, fără a se fi adus în evidență circumstanțele concrete ale cauzei, raportat la probele învederate de către Victor

Cebotari, nefiind indicate motivele pentru care anumite argumente nu au fost reținute.

Victor Cebotari a evidențiat că, efectele legii defavorabile modificate ulterior semnării contractului individual de muncă nr. 2538/17 din 23 august 2017, nu pot să se răsfrângă asupra convenției încheiate între părți, care s-a perfectat până la intrarea acesteia în vigoare, fiindu-i inopozabile de drept, având în vedere neretroactivitatea legii, dar și limitele contractuale acceptate, în virtutea principiului libertății contractuale.

La intrarea în vigoare a dispozițiilor modificate a Codului muncii și anume deținerea de către salariat a statutului de pensionar pentru limită de vârstă, devenită efectiv operațională la data de 20 octombrie 2017 nu este indicată vreo precizare conexă raporturilor de muncă ce erau în derulare la 20 octombrie 2017, ceea ce, semnifică inopozabilitatea legii noi aplicat raporturilor contractuale încheiate între Victor Cebotari cu IP „Agenția Servicii Publice”.

În acest context recurentul a specificat că este injustă și ilegală concedierea sa, reieșind și din lipsa de acțiune diligentă a angajatorului la începerea producerii de concediere, ori anterior acestei proceduri ar fi fost necesar să modifice contractul individual de muncă încheiat cu Victor Cebotari, prin suplینirea motivele concedierii în condițiile Codului muncii modificat, situație care clar determină încălcarea dreptului la muncă al angajatului și plasarea în derizoriu juridic a contractului individual de muncă.

Acte adiționale, care ar fi dispus acceptarea de către angajat a modificării contractului de muncă, nu au fost consemnate, fiind inexistente, iar invocarea unei dispoziții de modificare a legii, nu poate avea relevanță asupra angajatului, în condițiile în care nu a fost perfectată în formă scrisă și semnată de către Victor Cebotari, partea semnatară a contractului individual de muncă.

La 10 aprilie 2023 IP „Agenția Servicii Publice” a depus referință la recursul înaintat de către Victor Cebotari, prin care a solicitat respingerea recursului ca neîntemeiat, menționând că la caz se atestă lipsa temeiurilor de declarare a recursului precum și temeiurilor de casare a deciziei contestate, ori recurentul nu a prezentat argumente care ar demonstra aplicarea eronată a normelor de drept material sau normelor de drept procedural sau încălcarea acestora. (f.d.217-221, vol.I)

IP „Agenția Servicii Publice” a susținut că concedierea lui Victor Cebotari nu poate fi considerată discriminare, ori a fost efectuată în conformitate cu art. art. 86, alin. (1), lit.y¹) din Codul muncii, care permite concedierea unui salariat care are statut de pensionar pentru limita de vârstă. Mai mult această prevedere a fost declarată constituțională de către Curtea Constituțională.

La 13 aprilie 2023 intervenientul accesoriu Angela Belobrov a depus referință, prin care a solicitat declararea recursului ca fiind inadmisibil, ori recursul nu se încadrează în temeiul de declarare a recursului. (f.d. 223-231, vol.I)

În conformitate cu 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.

Din materialele dosarului rezultă că decizia recurată a fost pronunțată la 11 octombrie 2022, expediată participanților la proces, prin intermediul poștei electronice, la 26 decembrie 2022.(f.d.194, vol.I)

Recursul declarat de către Victor Cebotari, contrasemnat de avocatul Eduard Hadei, la 26 februarie 2023 este 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.

Verificând temeiurile recursului completul de judecată al Curții Supreme de Justiție consideră că cererea de recurs formulată de Victor Cebotari, contrasemnat de avocatul Eduard Hadei, este inadmisibilă, pentru motivele ce succed.

Urmează a fi reiterat că procedura admisibilității recursului constă în verificarea existenței unuia dintre temeiurile prevăzute la art.433 din Codul de procedură civilă, în vigoare la momentul depunerii recursului, 26 februarie 2023.

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

Conform art. 432 alin. (1) din Codul de procedură civilă, părțile și alți participanți la proces sunt în drept să declare recurs în cazul în care se invocă încălcarea esențială sau aplicarea eronată a normelor de drept material sau a normelor de drept procesual.

Aliniatele (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) stabilește 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.

Astfel, completul de judecată al Curții Supreme de Justiție, consideră că recursul declarat de către Victor Cebotari nu se încadrează în temeiul prevăzut la art. 432 din Codul de procedură civilă, or 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, nu a aplicat legea care trebuia să fie aplicată.

Totodată, 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 26 februarie 2023, și anume, dacă cauza a fost judecată de un judecător care nu avea dreptul să participe la judecarea ei; 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 a stabilit asemenea circumstanțe.

Potrivit art.442 alin.(2) din Codul de procedură civilă, în vigoare din 01 septembrie 2023, în recurs nu pot fi administrate noi dovezi, cu excepția celor care dovedesc cheltuielile de judecată. Aprecierea probelor dată de prima instanță și de instanța de apel este obligatorie pentru instanța de recurs, cu excepția cazului când se invocă temeinic art.432 alin.(1) lit. e) din Codul de procedură civilă, în vigoare din 01 septembrie 2023, sau când Curtea Supremă de Justiție examinează cauza după trimitere la rejudecare. Totodată, urmează de reiterat că prevederile art.372 alin.(1) din Codul

de procedură civilă se aplică doar în situația în care se examinează recursul într-o cauză care a fost trimisă anterior la judecare.

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 recurenților 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 reține că argumentele invocate de către Victor Cebotari, 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 Victor Cebotari, contrasemnat de avocatul Eduard Hadei, 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

dispune:

Se consideră inadmisibil recursul declarat de către Victor Cebotari, contrasemnat de avocatul Eduard Hadei, împotriva deciziei din data de 11 octombrie 2022 a Curții de Apel Chișinău.

Încheierea este irevocabilă.

Președinte, judecător

Stela Procopciuc

Judecători

Ion Malanciuc

Diana Stănilă