



CURTEA SUPREMĂ DE JUSTIȚIE

ÎNCHEIERE

cu privire la inadmisibilitatea recursului declarat de Popescu Oleg,
reprezentat de avocatul Chiriac Nicolae,

în cauza civilă, intentată la cererea de chemare în judecată depusă de
Popescu Oleg împotriva BC „Mobiasbanca-OTP Group” SA cu privire la
anularea dispoziției cu privire la concediere, constatarea nulității absolute a
Acordului adițional la contractul de muncă, încasarea compensației în locul
restabilirii la locul de muncă, repararea prejudiciului moral, încasarea
salariului pentru munca prestată suplimentar și compensarea cheltuielilor de
judecată,

împotriva deciziei din 22 decembrie 2022 a Curții de Apel Chișinău,

*(Dosarul nr. 2ra-537/23
NR 2-21042248-01-2ra-06042023)*

Recurs declarat până la 01 septembrie 2023, temeiurile nu se încadrează în
art. 432 alin. (1)-(4) din Codul de procedură civilă. 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.

Judecătoria Chișinău, sediul Centru – jud. S. Dimitriu
Curtea de Apel Chișinău – jud. N. Budăi, D. Băbălău, I. Dutca

18 decembrie 2024

Textul corespunde cu originalul

Examinând în lipsa părților chestiunea cu privire la admisibilitatea recursului declarat de Popescu Oleg, reprezentat de avocatul Chiriac Nicolae

Curtea Supremă de Justiție, în completul compus din:

Ion Malanciuc, *Președinte*,

Diana Stănilă,

Oxana Parfeni, *judecători*,

constată următoarele:

ÎN FAPT

1. La 22 martie 2021, Popescu Oleg a depus cerere de chemare în judecată împotriva BC „Mobiasbanca-OTP Group” SA cu privire la anularea dispoziției cu privire la concediere, constatarea nulității absolute a Acordului adițional la contractul de muncă, încasarea compensației în locul restabilirii la locul de muncă, repararea prejudiciului moral, încasarea salariului pentru munca prestată suplimentar și compensarea cheltuielilor de judecată (f. d. 4-25 Vol. I).

2. În motivarea cererii de chemare în judecată, a indicat că la 11 iunie 2018, a încheiat cu BC „Mobiasbanca-Groupe Societe Generale” contractul individual de muncă nr. 072 pe perioadă nedeterminată, fiind angajat în funcția de analist, Secția Control de gestiune, Departamentul Financiar.

3. A menționat că, în aceeași zi, la 11 iunie 2018 a fost semnat Acordul adițional privind protecția secretului comercial.

4. A relevat că schimbarea acționarului majoritar (iulie 2019) impunea necesitatea reorganizării și ajustării activității Băncii la cerințele Grupului Bancar OTP, astfel secțiile au fost reorganizate în departamente, iar departamentele, respectiv în divizii.

5. A statuat că Departamentul din care făcea parte, a devenit Departamentul Strategie, Planificare și Control din cadrul Diviziei Financiare, iar volumul de muncă a crescut semnificativ.

6. La 22 octombrie 2019, a încheiat cu BC „Mobiasbanca-OTP Group” SA Acordul adițional nr. 2579 la contractul individual de muncă, prin care s-a modificat pct. 1.7 din contract, fiind stabilit salariul de funcție în sumă de 11 500 de lei lunar.

7. Ulterior, la 20 decembrie 2019, a fost încheiat Acordul adițional nr. 1929 la contractul individual de muncă, fiind transferat în funcția de Analist, Departament Strategie, Planificare și Control.

8. La 21 februarie 2020, a fost semnat Acordul adițional nr. 1 la contractul individual de muncă, prin care s-a modificat pct. 1.7 din contract, fiind stabilit salariul de funcție în sumă de 17 000 de lei lunar.

9. La 16 martie 2020, a fost transferat la munca de la distanță (domiciliu), fără a fi instruit de către angajator în această privință.

10. Ulterior, la 11 mai 2020, a fost semnat Acordul adițional nr. 2 la contractul individual de muncă, prin care s-a stabilit că „începând cu data de 16 martie 2020, dar nu mai devreme de data acordării efective a acceselor necesare, salariatul își îndeplinește atribuțiile de muncă, în conformitate cu art. 190-293 din Codul muncii, la domiciliu. Munca prestată se desfășoară în condiții normale de muncă, potrivit legii cu privire la securitate și sănătate în muncă”. Iar, în temeiul pct. 2 din Acord, pe întreaga perioadă de acțiune a Acordului, angajatorul s-a obligat să-i asigure accesul prin conexiune la distanță, utilizând resursele de internet, la stația sa de lucru/poșta electronică de serviciu, precum și la alte aplicații necesare.

11. A susținut că din cauza volumului de lucru exagerat, precum și din motivul angajării a doi colegi noi în echipă, a fost nevoit să înceapă ziua de muncă la orele 06:50 – 07:10 dimineța și să finiseze ziua de muncă la orele 18:30, lucrând adesea câte 12 ore pe zi.

12. Reclamantul a menționat că după demisionarea unor colegi, a fost impus să preia o parte din cele mai complexe rapoarte aflate în gestiunea fostului coleg care a demisionat, pe care nu le mai întocmise niciodată.

13. Din cauza problemelor tehnice apărute în timpul efectuării muncii la domiciliu, a fost nevoit să transmită fișierele de lucru ajutătoare la întocmirea acestor rapoarte pe poșta sa electronică personală, fără a le expedia către terți și fără a divulga informația în alte surse.

14. Soluția de a transmite fișiere de lucru pe poșta personală era sugerată de către alți angajați ai Băncii, metodă care au practicat-o și alți colegi, în privința cărora nu s-a efectuat nici o anchetă de serviciu.

15. La 17 decembrie 2020, a înregistrat la Departamentul Resurse Umane cererea sa de demisie fără avizul Directorului Financiar Cucos Dumitru.

16. Însă, la 17 decembrie 2020 i s-a propus spre semnare cu o dată din urmă, Acordul adițional nr. 1942 din 01 octombrie 2019, la contractul

individual de muncă, prin care au fost modificate pct. 1.11-1.17 la Titlul I, iar alte clauze au fost modificate în sensul înăsprii măsurilor de precauție și securitate, fiind modificat Titlul II pct. 2.1 „Drepturi și Obligații” și Titlul III „Securitatea și Confidențialitatea Informației”.

17. La 17 decembrie 2020, i-a fost prezentată Dispoziția nr. 1192-p cu privire la suspendarea în baza art. 78 alin. (2) lit. a) din Codul muncii, a contractului individual de muncă și pornirea unei anchete de serviciu în legătură cu investigarea cazului de suspecție de utilizare a informației băncii în interes personal și transmiterea informațiilor sensibile pe poșta electronică personală.

18. La 23 decembrie 2020, a avut loc ședința anchetei de serviciu, la care a fost invitat și la care a prezentat explicații în scris a acțiunilor sale, inclusiv și faptul că este dispus să predea calculatorul personal la expertiza informațională pentru a demonstra că acțiunile sale nu au fost cu intenție și că informația transmisă pe poșta personală nu prezenta interes, nefiind informație secretizată și nu a fost divulgată terțelor sau stocată în altă parte, în afară de calculatorul personal și utilizată exclusiv în interes de serviciu.

19. La 24 decembrie 2020, a fost emisă Dispoziția nr. 1218-p, prin care a fost reintegrat în funcție începând cu data de 24 decembrie 2020.

20. La fel, în aceeași zi, la 24 decembrie 2020, a fost emisă Dispoziția nr. 1219-p, prin care a fost concediat în baza rezultatelor anchetei de serviciu în temeiul art. 206 alin. (1) lit. d) și art. 86 lit. k) din Codul muncii.

21. A relevat că Dispozițiile nr. 1218-p și nr. 1219-p din 24 decembrie 2020, sunt ilegale, emise cu încălcarea art. 208 și 209 alin. (2) din Codul muncii.

22. Reclamantul a statuat că nu-i poate fi imputată încălcarea instrucțiunii și a Regulamentului intern, despre care nu a cunoscut, în situația în care nu i-a fost adus la cunoștință în modul corespunzător textul actelor normative interne pretins încălcate.

23. De asemenea, a menționat că deoarece Acordul adițional nr. 1942 din 01 octombrie 2019 a fost falsificat în partea ce se referă la data întocmirii și semnării lui, fiind de facto semnat cu o dată din urmă (17 decembrie 2020), fiind influențat consimțământul său prin dol, acesta este lovit de nulitate absolută, iar prin efectul legii nu poate produce efecte juridice, respectiv nu putea fi sancționat disciplinar pentru încălcarea prevederilor acestui acord.

24. Totodată, a susținut că contractul individual de muncă nu descrie care acțiuni sau inacțiuni ale salariatului se consideră abatere disciplinară, iar din

analiza clauzelor contractuale nu rezultă în nici un mod care anume acțiuni sunt încadrate ca abatere disciplinară gravă și care sunt sancțiunile pentru admiterea unor asemenea încălcări.

25. Mai mult ca atât, pct. 3.2 din contract prevede obligațiunile stabilite în sarcina salariatului, însă nu descrie sancțiunile aplicate pentru încălcarea acestor obligațiuni, la fel cum nici prin Dispoziția nr. 1219-p din 24 decembrie 2020, angajatorul nu a indicat expres care anume obligațiuni din pct. 3.2 din contract au fost încălcate.

26. Reclamantul a specificat că faptele descrise în Dispoziție, au un caracter arbitrar și sunt descrise sumar, or, fapta comisă a fost apreciată de Comisia de anchetă, care după componența acesteia a fost viciată.

27. La baza Dispoziției de sancționare disciplinară, au stat constatările Secției Securitate Informațională și propunerile acestei Comisii de anchetă, iar unii membri ai Comisiei de disciplină făceau parte și din Secția care a constatat pretinsa abatere disciplinară, ceea ce a afectat imparțialitatea deciziei.

28. La 08 februarie 2021, a solicitat angajatorului remunerarea pentru munca prestată suplimentar în perioada ianuarie 2019 – august 2020, în sumă de 16 226,24 de lei, anularea Dispoziției nr. 1219-p din 24 decembrie 2020, încasarea îndemnizației în mărimea a 3 salarii în locul restabilirii la locul de muncă, repararea prejudiciului moral în mărimea unui salariu de funcție.

29. Prin răspunsul din 16 februarie 2021, somația a fost respinsă.

30. Reclamantul Popescu Oleg a solicitat anularea Dispoziției nr. 1219-p din 24 decembrie 2020, constatarea nulității absolute a Acordului adițional nr. 1942 din 01 octombrie 2019 la contractul individual de muncă nr. 072 din 11 iunie 2018, încasarea de la BC „Mobiasbanca-OTP Group” SA în locul restabilirii la locul de muncă despăgubirea în mărime de 3 salarii de funcție – 51 000 de lei, încasarea sumei de 51 000 de lei cu titlu de prejudiciu moral, încasarea sumei de 16 226,24 de lei cu titlu de compensație pentru munca prestată suplimentar și încasarea sumei de 10 000 de lei cu titlu de cheltuieli de asistență juridică.

POZIȚIA PRIMEI INSTANȚE

31. Prin hotărârea din 27 septembrie 2022 a Judecătorei Chișinău, sediul Centru, s-a admis parțial cererea de chemare în judecată depusă de Popescu Oleg. S-a constatat nulitatea absolută a Acordului adițional nr. 1942 din 01 octombrie 2019 la contractul individual de muncă nr. 072 din 11 iunie 2018, în partea în care acesta se referă la data încheierii acestuia, ca fiind

01 octombrie 2019, constatând data încheierii ca fiind – 17 decembrie 2020. S-a anulat parțial Dispoziția nr. 1219-p din 24 decembrie 2020 cu privire la concedierea lui Popescu Oleg în baza rezultatelor anchetei de serviciu, în partea în care se referă la pretinsa încălcare de către reclamant a punctelor din Acordul adițional nr. 1942 din 01 octombrie 2019 la contractul individual de muncă nr. 072 din 11 iunie 2018. S-a încasat de la BC „Mobiasbanca - OTP Group” SA în beneficiul lui Popescu Oleg suma de 5 000 de lei cu titlu de cheltuieli de asistență juridică. În rest, acțiunea a fost respinsă (f. d. 16, 168-197 Vol. II).

EXERCITAREA CĂII DE ATAC ÎN ORDINE DE APEL

32. La 27 septembrie 2022, Popescu Oleg, reprezentat de avocatul Chiriac Nicolae, a declarat apel nemotivat împotriva hotărârii din 27 septembrie 2022 a Judecătoriei Chișinău, sediul Centru, iar la 31 octombrie 2022 a depus cerere de apel motivată, solicitând admiterea acestuia, casarea hotărârii instanței de fond în partea respingerii acțiunii, cu emiterea în această parte a unei noi hotărâri, prin care acțiunea să fie admisă integral (166-167, 206-225 Vol. II).

33. La 25 octombrie 2022, BC „Mobiasbanca-OTP Group” SA, reprezentată de avocata Sugoneanco Irina, a declarat apel împotriva hotărârii din 27 septembrie 2022 a Judecătoriei Chișinău, sediul Centru, (f. d. 230-231 Vol. II).

POZIȚIA INSTANȚEI DE APEL

34. Prin decizia din 22 decembrie 2022 a Curții de Apel Chișinău, au fost respinse apelurile declarate de Popescu Oleg și BC „Mobiasbanca-OTP Group” SA și menținută hotărârea din 27 septembrie 2022 a Judecătoriei Chișinău, sediul Centru (f. d. 80-114 Vol. III).

35. Pentru a decide astfel, instanța de apel a reținut, că la 11 iunie 2018, între BC „Mobiasbanca - Grupe Societe Generale” SA și Popescu Oleg a fost încheiat contractul individual de muncă nr. 072 pe perioadă nedeterminată, reclamantul fiind angajat în funcția de analist, Secția Control de Gestiune, Departamentul Financiar, cu salariul de 9 000 lei/lunar, cu programul de 8 ore pe zi/40 ore săptămânal.

36. La fel, instanța de apel a stabilit că, la aceeași dată, între BC „Mobiasbanca - Grupe Societe Generale” SA și Popescu Oleg, a fost semnat Acordul adițional privind protecția secretului comercial, iar tot în aceeași zi, salariatului i-a fost înmănată fișa postului.

37. La data de 22 octombrie 2019, ca urmare a schimbărilor intervenite la Bancă, la 01 octombrie 2019 a fost încheiat Acordul adițional nr. 2579 la contractul individual de muncă, prin care pct. 1.7 din contract s-a modificat, fiind stabilit salariul de funcție de 11 500 lei/lunar, cu același program de muncă de 8 ore pe zi/40 ore săptămânal.

38. Ulterior, la 20 decembrie 2019, a fost încheiat Acordul adițional nr. 2927 la contractul individual de muncă, Popescu Oleg fiind transferat din funcția de analist, Secția Control de Gestiune, Departamentul Financiar în funcția de analist, Departamentul Strategie, Planificare și Control

39. Instanța de apel a relevat că, la 21 februarie 2020, a fost încheiat Acordul adițional nr. 1 la contractul individual de muncă, prin care s-a modificat pct. 1.7 din contract, conform căruia s-a stabilit salariul de funcție în mărime de 17 000 lei/lunar, cu același program de muncă de 8 ore pe zi/40 ore săptămânal.

40. La 16 martie 2020, a fost încheiat Acordul Adițional nr. 2 la contractul individual de muncă, prin care s-a instituit munca la domiciliu, reieșind din declararea de către OMS a pandemiei de Covid-19 și instituirea codului roșu de CNESP la 13 martie 2020, unde conform pct. 1 din acord, s-a stabilit că: „Începând cu data de 16 martie 2020, dar nu mai devreme de data acordării efective a acceselor necesare, salariatul își îndeplinește atribuțiile de muncă în conformitate cu art. 290-293 din Codul muncii, la domiciliu, la următoarea adresă: XXXXX. Munca prestată se desfășoară în condiții normale de muncă, potrivit legii cu privire la securitate și sănătate în muncă.” Iar, în temeiul pct.2 din Acord s-a indicat că: „Pe întreaga durată de acțiune a prezentului Acord, Angajatorul îi asigură Salariatului accesul prin conexiune la distanță, utilizând resursele de internet, la stația sa de lucru/poșta electronică de serviciu, precum și la alte aplicații necesare.”

41. Instanța de apel a statuat că sunt justificate alegațiile reclamantului în partea ce ține de faptul că, la 17 decembrie 2020, i s-a propus spre semnare cu o dată din urmă Acordul adițional nr.1942 din 01 octombrie 2019 la contractul individual de muncă nr.072 din 11 iunie 2018, alegații care se coroborează cu copia certificată a acestui acord cu semnătura și ștampila băncii, fără semnătura salariatului, unde este plasată și copia bonului fiscal nr. 0019 din 17 decembrie 2020, prin urmare salariatul nu putea semna un acord din 01 octombrie 2019 decât la o dată – cel mai devreme ce coincide cu 17 decembrie 2020, concluzii care se coroborează cu declarațiile martorului Snegur Olga date în ședință, care a confirmat că acest acord ar fi fost semnat la data indicată din octombrie 2019, dar că salariatului Popescu

Oleg i-a fost adus la cunoștință la 17 decembrie 2020, lipsind alte probe care confirma contrariul, respectiv, acest acord poate produce efecte juridice doar din data semnării reale a acestuia.

42. Prin urmare, instanța de apel a concluzionat că în cazul Acordului adițional nr.1942 din 01 octombrie 2019 la Contractul individual de muncă nr.072 din 11 iunie 2018, a avut loc manifestarea de voință concordantă a două părți, îndreptată spre modificarea contractului individual de muncă, însă nu la data indicată în acest acord, ci la o data ulterioară.

43. Instanța de apel a relevat că, la speță, clauza lovită de nulitate, nu atrage nulitatea actului juridic în întregul său, deoarece, din cauza lipsei acestora și în pofida întregirii efectelor sale conform art.1082 din Codul civil, poate fi atins scopul pentru care s-a încheiat actul juridic, și anume modificarea clauzelor contractului individual de muncă, astfel urmează a fi admisă acțiunea partial, cu constatarea nulității absolute a Acordului adițional nr. 1942 din 01 octombrie 2019 la contractul individual de muncă nr.072 din 11 iunie 2018, în partea în care acesta se referă la data încheierii acestuia, ca fiind 01 octombrie 2019, constatând data încheierii ca fiind – 17 decembrie 2020, anume această dată fiind data manifestării voinței și producerii efectelor juridice.

44. Totodată, instanța de apel a specificat că deoarece Dispoziția nr. 1219-p din 24 decembrie 2020 cu privire la concedierea reclamantului Popescu Oleg, este bazată pe elemente faptice care au avut loc anterior datei sesizării Secției Securitate Informatică din 26 decembrie 2020, iar Acordul adițional nr. 1942 din 01 octombrie 2019, a avut loc și a produs efecte doar din 17 decembrie 2020, efectele nulității acestui acord nu pot califica fapte care au avut loc anterior semnării acestuia, prin urmare este anulabilă Dispoziția nr. 1219-p din 24 decembrie 2020 cu privire la concedierea lui Popescu Oleg în baza rezultatelor anchetei de serviciu, în partea în care se referă la pretinsa încălcare de către reclamant a punctelor din Acordul adițional nr. 1942 din 01 octombrie 2019 la contractul individual de muncă nr.072 din 11 iunie 2018, anume ca efect al neadmiterii legale a unei acțiuni retroactive a acestui acord.

45. La fel, instanța de apel a statuat că potrivit Dispoziției nr. 1219-p din 24 decembrie 2020, Popescu Oleg a fost concediat în baza art. 86 lit. k) și 206 al. (1) lit. d) din Codul muncii, pe temei disciplinar.

46. Dispoziția de concediere a fost motivată pe faptul că, „Conform sesizării din 26 noiembrie 2020 a Secției Securitate Informațională, care în urma analizei alertelor parvenite din sistemul de prevenire a scurgerilor de

informații cu privire la expedierea informației confidențiale la adresele de email personale, a identificat mai multe încălcări efectuate de Popescu Oleg - Analist, Departamentul Strategie Planificare si Control, prin transmiterea informației bancare confidențiale de pe poșta electronica de serviciu către adresa de email personală, iar Comisia de disciplină, prin Dispoziția nr.1190-p din 17 decembrie 2020 a stabilit că, Popescu Oleg a transmis rapoarte, fișiere cu informație cu caracter personal a angajaților si clienților băncii, care este calificată cu grad înalt de confidențialitate (C2, C3).

47. Conform fișei funcției semnată de Popescu Oleg la încheierea contractului individual de muncă din 11 iunie 2018, responsabilitățile reclamantului includeau: extragerea datelor inițiale din aplicația SAS, verificarea corectitudinii lor, reconcilierea cu bilanțul băncii; prelucrarea datelor primare pentru perfectarea rapoartelor financiare săptămânale, lunare, trimestriale și anuale privind activitatea băncii, perfectarea rapoartelor privind activitatea financiară a băncii și controlul veridicității rapoartelor perfectate, analiza informațiilor din rapoartele perfectate etc.

48. Instanța de apel a statuat că Popescu Oleg a recunoscut că a transmis conștient informația care este verificată și monitorizată de către Bancă, la adresa personală de e-mail, doar că în scopul îndeplinirii sarcinilor de muncă și eficientizării lucrului. Informația data nu a fost transmisă, nu a fost divulgată terților sau stocată în altă parte în afara calculatorului personal.

49. Instanța de apel a constatat că sunt pertinente argumentele pârâtului că, reclamantul a avut acces la sistemele informaționale ale băncii, or, în obligația acestuia era anume colectarea informațiilor primare, pentru introducerea ulterioară a acestora în rapoartele băncii.

50. Respectiv, Popescu Oleg a admis încălcări grave a prevederile actelor normative interne, și anume: Regulamentul Intern al băncii nr. R00023404, 02 mai 2018 (p.8.2 alin. 17, p.11.1, 11.2, 11.6, 11.11); instrucțiunea nr. I00038105 Cu privire la clasificarea și protecția informației confidențiale din 09 octombrie 2019 (p.3 6, 4.3); Codul de etica al băncii nr. din 30 iunie 2020 (p.3.5.4); prevederile pct. 3.1. si 3.2. din contractul individual de muncă nr. 072 din 11 iunie 2018.

51. Or, încălcările depistate se consideră deosebit de grave și, ținând cont că Popescu Oleg avea acces la sistemele informaționale ale Băncii (sisteme de colectare și gestiune a informației), Comisia de disciplină întemeiat a concluzionat că aceste încălcări servesc drept temei pentru pierderea încrederii angajatorului față de salariat.

52. Instanța de apel a susținut că nu poate fi reținută poziția lui Popescu Oleg, precum că nu i s-au adus la cunoștință documentele normative interne, or acesta s-a obligat conform contractului individual de muncă din 11 iunie 2018 - pct. 2.1.2 lit. b), să cunoască și să îndeplinească conștiincios toate obligațiile conform fișei funcției, precum și documentele normative ale băncii, cu atât mai mult că regulile menționate au fost remise tuturor angajaților pentru informare, inclusiv reclamantului, angajații fiind atenționați și nemijlocit la obligația de confidențialitate, ce se referă inclusiv la interdicția de copiere a informației pe dispozitivele personale.

53. Instanța de apel a concluzionat că pornind de la obligațiile asumate raportate la situația de fapt din speță, pârâtul a dovedit prin argumente și dovezi pertinente că reclamantul a comis acțiuni culpabile, manifestate prin faptul că, în perioada anului 2020, în particular pe parcursul lunii noiembrie 2020, a transmis o serie de mesaje electronice de pe adresa de e-mail de serviciu pe adresa de e-mail personală, fapt care este interzis conform actelor asumate de salariat, și constituie o încălcare a obligației de confidențialitate, indiferent că a fost sau nu accesată de terți, existând riscul că de pe poșta electronică personală a salariatului, pe care a fost transmisă informația confidențială ce conține date cu caracter personal ale clienților și angajaților băncii, este posibilă remiterea informației către terți, iar angajatorul nu deține și nu este în posibilitate de a supraveghea toată informația care intră și iese de pe poșta electronică personală a reclamantului, fapt care este incontestabil/notoriu și nu este negat de reclamant.

54. Instanța de apel a susținut că Popescu Oleg a recunoscut faptul transmiterii e-mailurilor, dar a menționat că, aceste e-mailuri au fost necesare și utilizate în scop de serviciu, iar superiorul său - Cucuș Dumitru (membrul Comisiei de Disciplină) a indicat că, o serie din emailurile transmise și datele reținute de către reclamant nu au legătură cu atribuțiile de serviciu ale reclamantului (majoritatea e-mailurilor transmise erau rapoarte finale pregătite de colegii reclamantului, care conțineau informație agregată privind activitatea Băncii). Suplimentar, în urma investigațiilor efectuate de bancă, s-a constatat că, Popescu Oleg a stocat pe calculatorul său un fișier care conținea date privind toate achitățile efectuate de bancă în beneficiul salariaților săi, astfel că, a intrat în posesia informațiilor privind toate salariile achitate de Bancă în perioada iunie - octombrie 2020, prin urmare, salariatul și-a încălcat obligațiile asumate, inclusiv încălcarea regulilor de păstrare a informației confidențiale.

55. Astfel, însăși faptele săvârșite de către salariat - încălcarea regulilor de păstrare a informației confidențiale de către salariat, constituie temei pentru pierderea încrederii, fiind relevante argumentele pârâtului, că suportă și în continuare riscul ca informația confidențială preluată de reclamant să ajungă la concurenți sau să fie dată publicității, precum și riscul ca angajații Băncii să fie recrutați de concurenți (având în vedere că reclamantul a colectat și sistematizat informația privind salariile angajaților băncii, atunci când atribuțiile de serviciu ale reclamantului nu au nici o legătură cu aceste informații).

56. De asemenea, instanța de apel a reținut ca fiind întemeiate argumentele pârâtului cu referire la faptul că reclamantul a expediat CV-ul pe poșta personală la data de 23 septembrie 2020, fapt care justifică concluziile că începând cu acea dată, reclamantul cel puțin a admis ca să nu mai lucreze în cadrul Băncii, iar transmiterea datelor la 24 noiembrie 2020, justifică amplificarea temerilor și pierderii încrederii.

57. Instanța de apel a apreciat critic argumentul reclamantului precum că, angajatorul nu i-a asigurat dreptul de apărare în fața Comisiei de Disciplină, în contextul în care, reclamantului i-au fost solicitate explicații de 2 ori (7 decembrie 2020 și 23 decembrie 2020), reclamantul a participat efectiv la ședința Comisiei de Disciplină, fapt confirmat prin însăși conținutul actelor anchetei de serviciu.

58. Instanța de apel a apreciat ca fiind nepertinente argumentele reclamantului referitor la volumul de muncă și numărul de salariați, faptul că ajuta la integrarea altor salariați noi angajați și că se concediau alți colegi ai săi, la probleme de conexiune coroborate cu obligația de a executa lucrările, or, aceste elemente factice, chiar și dovedite, nu justifică încălcarea obligației de confidențialitate prin copierea informațiilor confidențiale pe surse personale, cu crearea riscurilor bancare necontrolabile de către angajator.

59. Mai mult ca atât, deși explicațiile reclamantului referitor la problemele de conexiune în munca la distanță au fost confirmate prin proba cu martori, nu este confirmat prin careva probe că aceste probleme erau de așa natură încât împiedicau însăși executarea obligațiilor de serviciu. Mai mult lipsesc probe ale semnalizării acestor probleme către superiori, sau în contextul acestor probleme, solicitarea de a se permite eventual copierea pe dispozitive personale, oferirea de alte alternative, fără încălcarea obligației de confidențialitate – prin urmare, nici aceste argumente nu sunt

pertinente încălcării admise și pretensei ilegalități sau netemeinicii dispoziției de concediere.

60. Referitor la cerințele reclamantului privind încasarea compensației pentru munca prestată suplimentar, instanța de apel a relevat că Popescu Oleg nu a invocat care a fost cazul de incidență a prestării muncii suplimentare; a fost muncă cu acord sau fără acord; dacă a existat un ordin a angajatorului, temei pentru care ar putea solicita plata acesteia. Mai mult, din datele indicate de reclamant referitor la momentul intrării-ieșirii de la serviciu, momentul transmiterii datelor peste programul de muncă, nu confirmă că în tot intervalul ce depășește programul, sau care din acest interval, reclamantul s-a ocupat doar de obligațiile sale de muncă, care ar fi muncă suplimentară.

61. Mai mult ca atât, munca suplimentară prestată de reclamant a fost achitată prin ordinele nr.061-p din 15 ianuarie 2020, nr.269-p din 27 februarie 2020 și nr.598-p din 29 iunie 2020, ce confirmă concluzia că reclamantul a fost remunerat pentru munca suplimentară, atunci când asigura informarea angajatorului despre acest lucru, în conformitate cu Instrucțiunea internă cu privire la Gestiunea Personalului în cadrul Băncii.

EXERCITAREA CĂII DE ATAC ÎN ORDINE DE RECURS

62. La 14 martie 2023, Popescu Oleg, reprezentat de avocatul Chiriac Nicolae, a declarat recurs împotriva deciziei din 22 decembrie 2022 a Curții de Apel Chișinău, solicitând admiterea acestuia, casarea deciziei instanței de apel și a hotărârii instanței de fond cu emiterea unei noi hotărâri, prin care acțiunea să fie admisă integral (f. d. 119-146 Vol. III).

SOLICITAREA RECURENTULUI

63. În motivarea recursului, Popescu Oleg a invocat prevederile art. 432 alin. (1) lit. a) și c) din Codul de procedură civilă (în redacția de până la 01 septembrie 2023) și anume că instanțele de judecată nu au aplicat legea care trebuia să fie aplicată și au interpretat în mod eronat legea.

64. A susținut că instanțele ierarhic inferioare au examinat superficial circumstanțele cauzei, interpretând eronat legea materială, ceea ce a afectat legalitatea soluției.

65. A menționat că, în ședința instanței de apel, au fost invocate mai multe alegații care nu corespund adevărului și care au fost combătute, însă au rămas fără examinare.

66. La fel, recurentul a reiterat că reprezentantul BC „Mobiasbanca-OTP Group” SA a declarat că Banca nu a prezentat în ședința de judecată a instanței de fond pe suport CD actele și fișierele expediate de Popescu Oleg de pe poșta de serviciu la poșta electronică personală, ci s-a limitat la enumerarea denumirilor fișierelor, deoarece această măsură ar fi constituit o divulgare a secretului comercial.

67. Recurentul a menționat că nu poate fi reținut argumentul intimatului precum că prezentarea conținutului fișierelor ar echivala cu divulgarea secretului comercial, or, procesul civil prevede posibilitatea de a examina cauzele în ședință închisă, ceea ce ar garanta păstrarea secretului comercial.

68. Angajatorul nu a prezentat instanței pentru cercetare probe materiale ce ar dovedi existența abaterii disciplinare, ci doar denumiri de fișiere, nu și fișierele pretins expediate, ceea ce echivalează cu constatarea unor fapte care nu au fost probate prin probe suficiente.

69. Iar, lista cu fișierele pretins expediate putea fi redactată sau creată de angajator după bunul plac, astfel că prezentarea unei liste cu denumiri de documente nu este un mijloc de probă admisibil.

70. Or, unicul mijloc de probă care trebuia prezentat în instanță putea fi doar fișierul pe suport CD, pentru a fi analizate și cercetate nemijlocit de către instanța de judecată.

71. Recurentul a susținut că, intimatul nu a probat că informația era clasificată cu gradul CI și C2, astfel că nu a demonstrat existența temeiului de concediere.

72. Respectiv, angajatorul avea obligația pozitivă de a demonstra în instanță existența faptei și a abaterii disciplinare, cu prezentarea tuturor probelor ce confirmă comiterea abaterii disciplinare și justifică decizia de concediere.

73. De asemenea, a specificat că niciodată nu a recunoscut că a transmis informație confidențială de pe poșta de serviciu pe poșta personală, or, în ședințele de judecată, s-a expus pe marginea denumirilor de fișiere și a declarat că avea dreptul de a lucra cu acele denumiri de fișiere în virtutea funcției de analist, dar nu a recunoscut că a scos fișierele din perimetrul de securitate al băncii.

74. Recurentul a menționat că nu poate fi reținut argumentul intimatului cu referire la faptul că proba este secretă, respectiv nu poate fi prezentată instanței de judecată pentru examinare, or, instanța de judecată este în drept de a analiza toate probele, inclusiv cele ce constituie secret comercial sau secret de stat.

75. În acest sens, recurentul a invocat că instanța de fond a încălcat principiul nemijlocirii prevăzut la art. 25 din Codul de procedură civilă, conform căruia instanța trebuie să cerceteze direct și nemijlocit probele, să asculte explicațiile părților și intervenienților, depozițiile martorilor, concluziile expertului, consultațiile și explicațiile specialistului, să ia cunoștință de înscrisuri, să cerceteze probele materiale, să audieze înregistrările audio și să vizioneze înregistrările video, să emită hotărârea numai în temeiul circumstanțelor constatate și al probelor cercetate și verificate în ședință de judecată.

76. Or, încălcarea principiului în cauză, echivalează cu nerezolvarea fondului cauzei, încălcarea dreptului la un proces echitabil și constituie temei de casare a deciziei instanței de apel și hotărârii primei instanțe.

77. Totodată, a relevat că Acordul adițional nr.1942 din 01 octombrie 2019 la contractul individual de muncă nr.072 din data de 11 iunie 2018, urma a fi constatat nul în întregime în temeiul art. 341 alin. (1) din Codul civil, care prevede că, actul juridic a cărui încheiere a fost determinată de comportamentul dolosiv sau viclean al uneia din părți poate fi declarat nul de instanța de judecată chiar și în cazul în care autorul dolului estima că actul juridic este avantajos pentru cealaltă parte.

78. La fel, a invocat că speței sunt aplicabile și prevederile art. 343 alin. (1) din Codul civil, conform căruia actul juridic pe care o persoană l-a încheiat din cauza unui concurs de împrejurări grele de care a profitat cealaltă parte, în condiții extrem de nefavorabile, poate fi declarat nul de instanța de judecată.

79. La caz, Acordul adițional nr.1942 din 01 octombrie 2019 este nul din motiv că consimțământul cu referire la semnarea acordului adițional nr.1942 din 01 octombrie 2019, a fost viciat, iar pârâțul a acționat prin dol.

80. Respectiv se constată că angajatorul a acționat prin dol, iar consimțământul salariatului a fost viciat, respectiv din aceste motive actul juridic este nul și nu poate produce efecte juridice.

81. În acest sens, recurentul a susținut că contractul a fost semnat la data de 17 decembrie 2020, dar nu la 01 octombrie 2019 după cum se pretinde,

cea ce constituie temei pentru constatarea nulității acordului și a efectelor semnării acestuia, or, Acordul adițional nr.1942 din 01 octombrie 2019 urma a fi constatat nul în întregime, deoarece a fost viciat în partea ce se referă la data întocmirii și semnării lui, fiind de facto semnat cu o dată din urmă, iar angajatorul a influențat consimțământul prin inducerea în eroare, obligând la semnarea unui acord în condiții grele prin aplicarea violenței psihologice asupra salariatului.

82. Deci, rezultă că acest acord adițional este lovit de nulitate absolută, iar prin efectul legii, el nu poate produce efecte juridice începând cu data la care se pretinde că a fost semnat – 01 octombrie 2019.

83. Cu toate acestea, anume după semnarea Acordului adițional nr.1942 la 17 decembrie 2020, în privința sa a fost pornită ancheta de serviciu, finalizată cu propunerea de concediere a salariatului pentru o abatere ce se pretinde că ar fi avut loc la 23 noiembrie 2020.

84. Iar, deoarece ziua semnării Acordului adițional nr.1942 este data de 17 decembrie 2020, nu putea fi concediat pe motivul încălcării pct.1.12, pct.2.1.2, lit. g),j), o); pct.3.1-3-10 ale Acordului adițional nr.1942 din 01 octombrie 2019 la contractul individual de muncă nr.072 din 11 iunie 2018, în temeiul presupusei abateri ce ar fi avut loc la data de 23 noiembrie 2020, or, admiterea unei asemenea interpretări ar presupune investirea cu efect retroactiv al clauzelor unui contract, care poate produce efecte doar pentru viitor

85. Cu privire la temeiurile de anulare a rezultatelor anchetei de serviciu, recurentul a invocat că nu este de acord cu pornirea anchetei de serviciu în baza sesizării Secției de Securitate Informațională din 26 noiembrie 2020, a Dispoziției nr. H90-p din 17 decembrie 2020 și rezultatelor anchetei de serviciu - Dispoziția nr. 1219-p din 24 decembrie 2020, prin care a fost aplicată sancțiunea disciplinară „concedierea” în temeiul art. 86 lit. k) și art. 206 alin. (1) lit. d) din Codul muncii.

86. În opinia recurentului, dispozițiile au fost emise cu încălcarea normelor de procedură, în special art. 208 alin.(2) și 209 alin.(2) din Codul muncii, iar în esență, concluziile anchetei de serviciu sunt pripite, arbitrare, nefondate și neîntemeiate, iar pretinsele abateri indicate în raport nu puteau să constituie temei pentru concedierea salariatului în baza art. 86 lit. k) din Codul muncii.

87. La fel, examinarea circumstanțelor presupusei abateri disciplinare a purtat un caracter pripit și arbitrar, inclusiv din motiv că la propunerea

salariatului ca calculatorul său personal să fie supus expertizei informaționale, angajatorul nu a reacționat în nici un fel și nu a dat curs acestei solicitări pentru a afla adevărul obiectiv. Prin această inacțiune, angajatorul a încălcat dreptul la apărare al salariatului, principiul egalității armelor și dreptul la un proces echitabil.

88. Concluziile formulate prin raportul comisiei de anchetă sunt pripite și arbitrare din motiv că comisia nu a elucidat pe deplin circumstanțele faptice importante, nu a luat în considerare poziția salariatului, nu a acceptat administrarea de probe din partea salariatului, care a fost cooperant și a explicat scopul utilizării informației, iar soluția propusă de comisia de etică și disciplină privind concedierea în contextul înregistrării cererii de demisie la 17 decembrie 2020 și a cooperării salariatului, este mult prea aspră și exagerată în raport cu fapta salariatului și cu abordarea Băncii în cazuri similare, or, în anul 2016 Banca a aplicat sancțiune disciplinară „mustrare aspră” față de un alt angajat care a expediat pe poșta personală informație ce constituie secret bancar și care a refuzat să ofere explicații angajatorului în privința scopului expedierii informației.

89. În acest sens, a specificat că intimatul a adoptat o decizie disproportionat de aspră în raport cu pretinsa abatere disciplinară și comportamentul salariatului, fapt ce condiționează anularea raportului comisiei de serviciu.

90. Cu privire la temeiurile de anulare a dispoziției de concediere nr. 1219-p din 24 decembrie 2020, recurentul a specificat că angajatorul urma să țină cont de faptul că prin activitatea sa, nu a cauzat Băncii nici un prejudiciu material, iar informația cu care a lucrat în interes de serviciu nu a ajuns la terțe persoane, prin urmare, nu a avut loc o divulgare a secretului comercial așa cum definește pct.1.2 din Acordul privind protecția secretului comercial.

91. Astfel, recurentul a menționat că acțiunile sale nu puteau fi considerate abatere disciplinară gravă, deoarece nu este întrunită condiția de la pct.3.1 din Acordul privind protecția secretului comercial, semnat la 11 iunie 2018 și anume nu a existat „...Transmiterea/divulgarea informațiilor ce constituie secret comercial, unor terțe persoane, atrage după sine răspunderea disciplinară și materială, prevăzută de legislație, cu condiția că aceste informații au fost încredințate în modul stabilit persoanei ce le-a divulgat, fără consimțământ de a le divulga și că prin divulgare s-a adus un prejudiciu”.

92. Cu referire la cerința privind încasarea compensației pentru munca prestată suplimentar, recurentul a relevat că faptul prestării muncii peste program se demonstrează din analiza numeroaselor e-mailuri cu rapoarte expediate de pe poșta electronică înainte de începerea programului de muncă 08:30 și cele expediate după expirarea timpului de muncă 17:30, fapt ce demonstrează temeinicia pretenției de încasare a muncii prestate suplimentar.

93. Prin urmare, a menționat că angajatorul datorează pentru munca suplimentară prestată în perioada lunilor ianuarie 2019 - august 2020, suma de 16 226,24 de lei.

94. Cu referire la cerința privind repararea prejudiciului moral, recurentul a relatat că pentru încălcarea dreptului subiectiv personal - nepatrimonial, dreptul de a nu fi hărțuit, discriminat și concediat ilegal de la locul de muncă, pentru pătarea reputației profesionale prin mențiunea în carnetul de muncă și pentru sentimentele de anxietate, frustrare și disconfort cauzate prin încălcarea acestui drept, ținând cont de efectele negative asupra sănătății, consideră justificat de a acorda prejudiciul moral în mărime de trei salarii de funcție, echivalentul sumei de 51 000 de lei, cu titlu de compensație pentru prejudiciului moral cauzat.

95. Referitor la cerința privind compensarea cheltuielilor de judecată, a specificat că costul serviciilor acordate de avocat au fost negociate și estimate reieșind din practica judiciară pe asemenea categorii de litigii, iar prețul contractului a fost unul fix, fiind anexat bonul de plată în mărime de 10 000 de lei, care demonstrează pe deplin caracterul real și întinderea cheltuielilor suportate.

TERMENUL DE DECLARARE A RECURSULUI

96. Art. 434 alin. (1), (2) din Codul de procedură civilă:

„(1) Recursul se declară în termen de 2 luni de la data comunicării hotărârii sau a deciziei integrale, dacă legea nu prevede altfel.

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

97. Din materialele dosarului rezultă că copia deciziei motivate din 22 decembrie 2022 a Curții de Apel Chișinău, a fost expediată la adresa electronică a părților la data de 24 ianuarie 2023, fapt ce se confirmă prin extrasul din poșta electronică (f. d. 115 Vol. III).

98. Astfel, se constată că recurentul Popescu Oleg s-a conformat prevederilor legale și a declarat recursul la 14 martie 2023, în termen.

99. La data de 10 aprilie 2023, „OTP Bank” SA i-a fost expediată copia recursului declarat de Popescu Oleg și s-a comunicat dreptul de a depune, în termen de până la o lună, referință, cu expunerea asupra obiecțiilor materiale și procedurale invocate în cererile de recurs.

100. La 15 mai 2023, „OTP Bank” SA, prin intermediul avocatului Sugoneanco Irina, a depus referință la recursul declarat de Popescu Oleg, prin care a solicitat să fie respins cu menținerea deciziei instanței de apel și hotărârii primei instanțe.

LEGISLAȚIA RELEVANTĂ

101. Art. 433 lit. a) din Codul de procedură civilă (în redacția până la 01 septembrie 2023):

„Cererea de recurs se consideră inadmisibilă în cazul în care: a) recursul nu se încadrează în temeiurile prevăzute la art. 432 alin. (2), (3) și (4).”

102. Art. 432 alin. (2), (3), (4) din Codul de procedură civilă (în redacția până la 01 septembrie 2023):

„(2) Se consideră că normele de drept material au fost încălcate sau aplicate eronat în cazul în care instanța judecătorească:

- a) nu a aplicat legea care trebuia să fie aplicată;
- b) a aplicat o lege care nu trebuia să fie aplicată;
- b¹) a aplicat o lege care a fost declarată neconstituțională;
- c) a interpretat în mod eronat legea;
- d) a aplicat în mod eronat analogia legii sau analogia dreptului.

(3) Se consideră că normele de drept procedural au fost încălcate sau aplicate eronat în cazul în care:

- a) cauza a fost judecată de un judecător care nu avea dreptul să participe la judecarea ei;
- b) cauza a fost judecată în absența unui participant la proces căruia nu i s-a comunicat locul, data și ora ședinței de judecată;
- c) în judecarea cauzei au fost încălcate regulile privind limba de desfășurare a procesului;
- d) instanța a soluționat problema drepturilor unor persoane care nu au fost implicate în proces;
- e) în dosar lipsește procesul-verbal al ședinței de judecată;
- f) hotărârea a fost pronunțată cu încălcarea competenței jurisdicționale.

(4) 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.”

103. Art. 440 alin. (1), (2) din Codul de procedură civilă (în vigoare din 01 septembrie 2023):

„(1) 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.

(2) 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.”

MOTIVAREA INSTANȚEI

104. Completul de judecată al Curții Supreme de Justiție consideră oportun de a învedera că, prin Legea pentru modificarea unor acte normative (modificarea cadrului normativ conex reformei Curții Supreme de Justiție) nr. 246 din 31 iulie 2023, în vigoare 18 august 2023, cu excepția art. IV, V pct. 1-9 și 11-16 și art. VII – 01 septembrie 2023, publicată în Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 318-321 art. 570 din 18 august 2023, au fost introduse modificări în Codul de procedură civilă, inclusiv la capitolul XXXVIII – Recursul, secțiunea a 2-a, recursul împotriva actelor de dispoziție ale curților de apel.

105. Conform art. XI alin. (3) din Legea pentru modificarea unor acte normative (modificarea cadrului normativ conex reformei Curții Supreme de Justiție) 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 recursurilor.

106. În această consecvență, se deduce că admisibilitatea recursului declarat de Popescu Oleg, reprezentat de avocatul Chiriac Nicolae împotriva deciziei din 22 decembrie 2022 a Curții de Apel Chișinău, va fi examinată în baza temeiurilor stipulate în redacția art. 432 din Codul de procedură civilă, în vigoare până la 01 septembrie 2023.

107. Completul de judecată al Curții Supreme de Justiție notează că procedura admisibilității constă în verificarea faptului dacă motivele invocate în recurs se încadrează în temeiurile prevăzute la art. 432 alin. (2)-(4) din Codul de procedură civilă (în redacția în vigoare la data depunerii cererii de recurs), enunțate la pct. 29 din prezenta încheiere.

108. Verificând motivele de casare, invocate în recurs de către Popescu Oleg, reprezentat de avocatul Chiriac Nicolae, Completul de judecată al Curții Supreme de Justiție atestă că acestea nu cad sub incidența temeiurilor prevăzute la art. 432 alin. (2)-(4) din Codul de procedură civilă, deoarece se referă la dezacordul recurentului cu soluția pronunțată de către instanța de apel și nu relevă încălcarea esențială sau aplicarea eronată a normelor de drept material sau procedural, respectiv, nu constituie temei de casare a deciziei recurate.

109. Completul de judecată al Curții Supreme de Justiție reține că recursurile exercitate conform Secțiunii a II-a au caracter devolutiv numai asupra problemelor de drept material și procedural, verificându-se doar legalitatea deciziei, dar nu și temeinicia ei în fapt.

110. Totodată, potrivit jurisprudenței CtEDO, 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.

111. Completul de judecată al Curții Supreme de Justiție menționează că recursul declarat de către Popescu Oleg, reprezentat de avocatul Chiriac Nicolae, conține obiecții de fapt și de drept, similare celor expuse anterior în cadrul examinării cauzei, care au fost analizate de către instanța de apel, fiind apreciate corespunzător. În consecință, nu există aparența unei încălcări a dreptului recurenteii la soluționarea tuturor argumentelor cu privire la judecarea cauzei în apel, în modul în care este garantat de art. 6 § 1 al Convenției.

112. Completul de judecată al Curții Supreme de Justiție notează faptul că dezvoltarea recursului trebuie să cuprindă o motivare corespunzătoare, în sensul arătării cu claritate a acelor critici, care sunt de natură a învedera netemeinicia hotărârii și care se încadrează în temeiurile prevăzute la art. 432 alin. (2)-(4) din Codul de procedură civilă. Nu este suficientă simpla expunere a circumstanțelor faptice ale cauzei, fiind necesară motivarea recursului cu indicarea motivelor de netemeinicie pe care se bazează, precum și dezvoltarea lor. Motivarea recursului presupune nu doar exprimarea nemulțumirii față de actul de dispoziție pronunțat în apel, ci expunerea tuturor motivelor pentru care, din punctul de vedere al părții, instanța a pronunțat o hotărâre neîntemeiată. Recursul nu se poate limita la o simplă indicare a textelor de lege, ci implică determinarea greșelilor imputate instanței de apel și o minimă argumentare a criticii în fapt și în drept, precum și indicarea probelor pe care se bazează aceste critici.

113. Drept urmare, Completul de judecată al Curții Supreme de Justiție reține că argumentele invocate de către recurent nu pot constitui temei de admisibilitate a recursului, deoarece nu denotă încălcarea esențială sau aplicarea eronată a normelor de drept material sau a normelor de drept procedural, și, respectiv, nu constituie temei de casare a deciziei recurate.

114. În astfel de circumstanțe, Completul de judecată al Curții Supreme de Justiție ajunge la concluzia de a aprecia recursul declarat de Popescu Oleg, reprezentat de avocatul Chiriac Nicolae, ca fiind inadmisibil.

115. Ținând cont de cele expuse *supra*, în temeiul art. 431 alin. (1), (2), art. 433 alin. (1) lit. a), art. 440 alin. (1) și (2) din Codul de procedură civilă,

COMPLETUL, CU UNANIMITATE DE VOTURI,

Declară inadmisibil recursul depus de către Popescu Oleg, reprezentat de avocatul Chiriac Nicolae, împotriva deciziei din 22 decembrie 2022 a Curții de Apel Chișinău.

Încheierea este irevocabilă.

Președinte

Ion Malanciuc

Judecători

Diana Stănilă

Oxana Parfeni