



CURTEA SUPREMĂ DE JUSTIȚIE

ÎN C H E I E R E

cu privire la inadmisibilitatea recursului depus de Victor Godonoagă,

în cauza de contencios administrativ, intentată la cererea de chemare în judecată depusă de Victor Godonoagă împotriva Ministerului Afacerilor Interne și Inspectoratului General al Poliției de Frontieră, terț Valentin Franț, cu privire la anularea actului administrativ individual, restabilirea în funcția deținută anterior, încasarea salariului, penalității pentru absența forțată de la muncă și a prejudiciului moral

împotriva decizie din 27 septembrie 2022 a Curții de Apel Chișinău

(Dosarul nr. 3ra-40/23
NR. PIGD 2-21043497-01-3ra-18012023)

Temeiurile recursului nu se încadrează în prevederile art.246 Cod administrativ (în vigoare la 1 septembrie 2023). Dezacordul recurentului cu decizia instanței de apel nu constituie un temei de casare a deciziei contestate.

Au examinat anterior cauza judecătorească: Instanța de fond: V. Sîrbu,
Instanța de apel: Gh. Mîra, Gr. Dașchevici, A. Bostan,

5 februarie 2025

Textul corespunde originalului

Examinând în lipsa părților admisibilitatea recursului depus de Victor Godonoagă

Curtea Supremă de Justiție, în completul compus din:

Stela Procopciuc, *Președinte*,

Diana Stănilă,

Ion Malanciuc, *judcători*,

constată următoarele:

ÎN FAPT

1. La 24 martie 2021 Victor Godonoagă a depus o cerere de chemare în judecată împotriva Ministerului Afacerilor Interne și Inspectoratului General al Poliției de Frontieră, solicitând anularea ordinului nr. 28 din 26 februarie 2021 în partea ce ține de sancționarea disciplinară a angajatului cu statut special din cadrul MAI, reclamantul Victor Godonoagă, obligarea Ministerului Afacerilor Interne și Inspectoratului General al Poliției de Frontieră, în mod solidar, să emită actul administrativ cu privire la restabilirea reclamantului Victor Godonoagă în funcția anterior ocupată de Șef al Secției de urmărire penală pentru cazuri excepționale a Direcției urmărire penală a IGPF al MAI, obligarea Inspectoratului General al Poliției de Frontieră de a repara în beneficiul reclamantului Victor Godonoagă prin emiterea actului administrativ cu privire la achitarea prejudiciului material cauzat pentru privarea ilegală de dreptul de a munci și încasarea penalităților pentru fiecare zi de întârziere, pentru toată perioada absenței forțate de la muncă până la data restabilirii în funcția anterior ocupată, obligarea Ministerului Afacerilor Interne să emită actul administrativ cu privire la compensarea prejudiciului moral în sumă de 50000 lei în beneficiul reclamantului Victor Godonoagă, pentru aplicarea ilegală a sancțiunii disciplinare.

2. În motivarea acțiunii a invocat că, prin Ordinul MAI nr. 28 ef. din 26 februarie 2021, comisarul Victor Godonoagă, șef al Secției urmărire penală pentru cazuri excepționale a Direcției urmărire penală a IGPF al MAI, a fost sancționat disciplinar cu concedierea din funcția publică cu statut special, pentru pretinsa lipsă de la serviciu mai mult de 4 ore consecutive.

3. Menționează că, în motivarea ordinului au fost aduse argumente în privința admiterii de către angajat a unei încălcări grave, prin faptul lipsei nemotivate de la serviciu mai mult de 4 ore, deși acesta a prezentat probe despre faptul că în perioada indicată era bolnav cu virusul COVID-19, caz confirmat prin efectuarea testului din 16 ianuarie 2021.

4. Notează că, la 02 martie 2021, a depus o cerere prealabilă cu solicitarea privind suspendarea actului administrativ contestat, a Ordinului MAI nr. 28 ef. din 26 februarie 2021 cu privire la sancționarea disciplinară a unor angajați cu statut special din cadrul Ministerului Afacerilor Interne, în

partea ce ține de sancționarea disciplinară cu concedierea comisarului Victor Godonoagă, șef al Secției urmărire penală pentru cazuri excepționale a Direcției urmărire penală a IGPF al MAI, emiterea actului administrativ de repunere în funcția anterior deținută și în toate drepturile ce derivă din fișa de post (salariu pentru absența forțată de la serviciu, prejudiciul moral în mărime de 50000 lei).

5. Comunică că, cererea prealabilă a fost respinsă la 04 martie 2021, de către Ministerul Afacerilor Interne, fiind expediat răspunsul în acest sens.

6. Precizează că, ordinul MAI nr. 28 ef. cu privire la sancționarea disciplinară a unor angajați cu statut special din cadrul Ministerului Afacerilor Interne, emis de Ministrul Afacerilor Interne, este act administrativ individual, emanând de la o autoritate publică, reprezentând o măsură oficială întreprinsă de autoritatea publică pentru reglementarea unui caz individual în domeniul dreptului public, cu scopul de a produce nemijlocit efecte juridice, pentru sancționarea disciplinară a funcționarului public cu statut special și încetarea raporturilor de serviciu.

7. Remarcă că, angajatorul reclamantului Victor Godonoagă este Inspectoratul General al Poliției de Frontieră.

8. Cu referire la calitatea de copârât a IGPF al MAI, reține prevederile din Recomandarea CSJ nr. 80 din 21 octombrie 2015.

9. De asemenea reclamantul face trimitere la prevederile art. 60, art.70 alin.(1), art. 81 alin. (2) și (3) Cod administrativ, indicând că, conform actului de sesizare (raportul șefului Serviciului protecție internă și anticorupție) procedura administrativă a fost pornită la 14 ianuarie 2021, iar ordinul privind sancționarea unor angajați cu statut special a fost emis la 26 februarie 2021, cu depășirea termenului de 30 zile, prevăzut de art. 60 Cod administrativ. Despre suspendarea termenului de efectuare a procedurii administrative reclamantul nu a fost informat.

10. Menționează că, prevederile Codului administrativ obligă persoana care efectuează procedura administrativă de a comunica despre suspendarea procedurii administrative, reclamantului Victor Godonoagă nu i-a fost adus la cunoștință acest fapt.

11. Subliniază că, practica Curții Constituționale a Republicii Moldova statuează că, deși legislația muncii permite anumite limitări ale drepturilor salariațului, totuși, ele trebuie să aibă o justificare, să fie necesare, să răspundă unui interes general... întrucât acest drept nu este unul absolut, pe cale de consecință, se impune examinarea în cauză a respectării principiului proporționalității, o cerință imperativă necesar a fi respectată în cazurile de restrângere a exercițiului unor drepturi sau libertăți fundamentale ale omului, prevăzută de art. 54 alin. (2) din Constituție... Curtea observă că legislația muncii condiționează încadrarea în câmpul muncii de întrunirea anumitor cerințe, precum și stabilește situații ale drepturilor salariațului de suspendare

și încetare a raporturilor de muncă. Totuși, cele invocate trebuie să aibă o justificare, să fie necesare, să răspundă unui interes general. (Hotărârea Curții Constituționale nr. 6 din 06 martie 2018).

12. Precizează că, potrivit prevederilor art. 38 lit. j) din Legea nr. 288/2016, încetarea raportului de muncă se aplică pentru încălcări repetate ale disciplinei de serviciu pe parcursul unui an sau pentru comiterea unei încălcări grave.

13. Explică că la caz, comisarul Victor Godonoagă a fost concediat pentru lipsa nemotivată de la serviciu mai mult de 4 ore. Deși, de către reclamant în cadrul efectuării procedurii administrative, au fost prezentate acte care demonstrează faptul îmbolnăvirii cu virusul COVID-19, aceste fapte nu au fost luate în considerație, motivându-se prin faptul că, deși acesta a invocat simptome ale acestei maladii, testul din 14 ianuarie 2021 a prezentat un rezultat negativ. Necătând la aceasta, fiind efectuată testarea repetată în data de 16 ianuarie 2021, a fost stabilit un rezultat pozitiv, fiind confirmată îmbolnăvirea cu virusul COVID-19. Or, conform testului din 16 ianuarie 2021, intimatul a suportat infecția cu COVID-19, caz confirmat. Or, conform Protocolului Clinic National nr. 371, caz confirmat de COVID-19 se consideră când „o persoană la care s-a confirmat COVID-19 prin teste de biologie moleculară și/sau teste rapide de depistare a antigenului SARS-CoV-2, indiferent de prezența semnelor și simptomelor clinice”. Afirmările precum că testul din 14 ianuarie 2021 a fost negativ, fapt care a motivat refuzul în eliberarea certificatului medical, sunt neîntemeiate. Conform unor studii, testul COVID-19 la bolnavii infectați cu virusul dat, poate fi fals negativ, din cauza colectării incorecte sau negativ în primele și ultimele zile de boală, când încărcătura virală este joasă.

14. Consemnează că, în conformitate cu prevederile protocolului nr. 371, aprobat prin Ordinului Ministerului Sănătății, Muncii și Protecției Sociale nr. 1180 din 11 decembrie 2020, sunt identificate procedurile generale de tratament și de acordare a asistenței primare persoanelor ce suferă de infecția cu virusul SARS-CoV-2. Din prevederile protocolului se încurajează triajul pacienților de către medicii de familie prin telefon. Fiind prevăzute modalitățile de acțiune a medicilor de familie, inclusiv informarea pacientului despre necesitatea autoizolării pe un termen de 14 zile, inițierea tratamentului la domiciliu și organizarea recoltării probelor biologice în termeni optimi, în vederea confirmării infecției cu COVID-19.

15. Accentuează că, chiar dacă reclamantul Victor Godonoagă a informat prin intermediul telefonului medicul de familie despre prezența simptomelor și despre faptul că a efectuat deja un test pentru confirmarea infecției cu virusul COVID-19, medicul de familie nu a deschis certificatul de concediu medical și a ignorat mesajele reclamantului. Din textul ordinului Ministerului Afacerilor Interne nr. 28 ef. Din 26 februarie 2021, reiese că reclamantul Victor Godonoagă a informat medicul de familie, Marius Balea,

despre prezența simptomelor virusului COVID-19 și chiar a remis la 18 ianuarie 2021, certificatul ce confirmă rezultatului pozitiv la prezența infecției cu virusul menționat, aceasta nu a emis un certificat medical, motivând prin neconfirmarea la 14 ianuarie 2021 a prezenței infecției cu COVID-19.

16. Reclamantul este de părerea că, acțiunile medicului reflectă o neglijență gravă în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, iar faptele date au stat la baza motivării ordinului de sancționare prin concediere a reclamantului Victor Godonoagă.

17. Relevă că, la nivelul Curții Supreme de Justiție au fost reglementate modalitățile de acțiune și cazurile în care se aplică sancțiunea cu concediere. În susținerea acestei afirmații reșine Hotărârea Plenumului Curții Supreme de Justiție a Republicii Moldova nr. 9 din 22 decembrie 2014.

18. Conchide că, astfel, au fost constatate încălcări grave atât de fond cât și de procedură la examinarea procedurii administrative, care duc la nulitatea actelor emise. Or, concedierea este o sancțiune care se aplică în cazuri excepționale și doar pentru încălcarea sistematică a disciplinei de serviciu sau admiterea unei încălcări grave.

19. Subliniază că, reclamantul Victor Godonoagă nu a dispus de sancționări și chiar din contra a avut mai multiple stimulări pe tot parcursul activității sale.

20. Potrivit art. 59 alin. (5) al Legii nr.288 din 16.12.2016 privind funcționarul public cu statut special din cadrul Ministerului Afacerilor Interne, la individualizarea sancțiunii disciplinare se ține seama de activitatea anterioară a funcționarului public cu statut special, de împrejurările în care a fost săvârșită abaterea disciplinară, de cauzele, gravitatea și consecințele acesteia, de gradul de vinovăție, precum și de preocuparea pentru înlăturarea consecințelor faptei comise.

21. Potrivit art.93 din HG nr.409 din 07 iunie 2017, sancțiunile disciplinare mai aspre se aplică pentru abaterile disciplinare grave sau repetate comise în exercițiul funcției sau în grup.

22. În acest context, reclamantul constată că, la concedierea sa, de către angajator au fost interpretate eronat normele aplicabile. Or, aplicarea unei sancționări trebuie să fie în concordanță cu încălcarea admisă de angajat, și nu doar un pretext pentru înlăturarea nejustificată a unor persoane indezirabile.

23. Consemnează că, potrivit art. 5. lit. 1) Codul muncii, unul dintre principiile de bază al reglementării raporturilor de muncă și a altor raporturi legate nemijlocit de acestea, principii ce reies din normele dreptului internațional și cele ale Constituției Republicii Moldova, constituie stabilirea

garanțiilor de stat pentru asigurarea drepturilor salariaților și angajatorilor, precum și exercitarea controlului asupra respectării lor.

24. Notează că, statul Republicii Moldova, potrivit reglementării prevederilor art. 5. lit. n), k) Codul muncii, asigură dreptul la soluționarea litigiilor individuale de muncă inclusiv și obligativitatea reparării integrale de către angajator a prejudiciului material și a celui moral cauzate salariatului în legătură cu îndeplinirea obligațiilor de muncă.

25. Potrivit art. 2 Codul muncii, prezentul cod se aplică și raporturilor de muncă reglementate prin legi organice și prin alte acte normative.

26. Consideră că, la aplicarea sancțiunii disciplinare angajatorul urma să respecte procedura de aplicare a sancțiunii disciplinare sub formă de concediere, or procedura de concediere întrunește un ansamblu de dispoziții legale care reglementează condițiile procedurale și de formă ale desfacerii contractului individual de muncă, ce are ca scop prevenirea încetării abuzive a raportului de muncă. În acest sens, reține că potrivit art. 206 alin. (5) Codul muncii, la aplicarea sancțiunii disciplinare angajatorul trebuie să țină cont de gravitatea abaterii disciplinare comise și de alte circumstanțe obiective.

27. Reclamantul indică, că potrivit art. 58 alin. (1) a Legii nr. 288 din 16.12.2016 privind funcționarul public cu statut special din cadrul Ministerului Afacerilor Interne, în funcție de gravitatea faptelor comise și gradul de vinovăție, funcționarului public cu statut special i se pot aplica următoarele sancțiuni disciplinare: a) avertismentul, b) mustrarea, c) mustrarea aspră, d) retrogradare cu un grad special, e) retrogradare în funcție, f) concediere din funcția publică cu statut special.

28. Precizează că, potrivit art. 57 al Legii nr.288 din 16.12.2016 privind funcționarul public cu statut special din cadrul Ministerului Afacerilor Interne, se consideră abateri disciplinare acțiunile sau inacțiunile funcționarului public cu statut special, săvârșite cu vinovăție, care încalcă prevederile legilor, ale altor acte normative, restrângerile, regimul de interdicții și incompatibilități din prezenta lege, cerințele din fișa postului. Contrar prevederilor privind sancționarea funcționarului public cu statut special, Ministerul Afacerilor Interne a emis un ordin ilegal, contrar normele procedurale și materiale, care lezează grav drepturile și garanțiile salariatului consfințite imperativ în temeiul legii.

29. Totodată, art. 43 alin. (1) din Constituția Republicii Moldova statuează că, orice persoană are dreptul la muncă, la libera alegere a muncii, la condiții echitabile și satisfăcătoare de muncă, precum și la protecția împotriva șomajului. Iar în conformitate cu prevederile art. 329 Codul muncii, angajatorul este obligat să repare integral prejudiciul material și cel moral cauzat salariatului în legătură cu îndeplinirea de către acesta a obligațiilor de muncă, în cazul discriminării salariatului la locul de muncă sau ca rezultat al

privării ilegale de posibilitatea de a munci, dacă prezentul cod sau alte acte normative nu prevăd altfel.

30. Astfel, reclamantul consideră că a fost concediat din funcție ilegal și respectiv a fost privat de posibilitatea de a munci. Prin urmare, în conformitate cu prevederile art. 330 Codul muncii, angajatorul este obligat să compenseze persoanei salariul pe care nu la primit în toate cazurile privării ilegale de posibilitatea de a munci, în cazul eliberării ilegale din serviciu.

31. Luând în considerație faptul că, reclamantul în urma emiterii ordinului de întrerupere a relațiilor de muncă, a avut de suferit sentimente de suferințe continui din cauza ilegalităților comise în privința sa, refuzul conducerii de aplicare a legii cu bună credință; anxietate cauzată de incertitudinea creată de către conducere, din comportamentul căror a înțeles că ilegalitățile comise, în viziunea acestora, este o normă de drept; suferințe psihice, stresuri, nervi, griji, afectare sufletească și spirituală, oboseală, dificultăți, demoralizare, descurajare, hedonisit; dificultatea în depășirea obstacolelor impuse din cauza ignorării intenționate a legislației în vigoare naționale, reclamantul solicită repararea prejudiciului moral cauzat.

32. Reclamantul remarcă, că potrivit Legii nr. 121 cu privire la asigurarea egalității, discriminarea directă reprezintă tratarea unei persoane în baza oricăruia dintre criteriile prohibitive în manieră mai puțin favorabilă decât tratarea altei persoane într-o situație comparabilă.

33. Prin încheierea din 24 mai 2021 a Judecătoriei Chișinău, sediul Râșcani, a fost atras în proces în calitate de terț Valentin Franț.

34. Prin încheierea din 14 decembrie 2021 a Judecătoriei Chișinău, sediul Râșcani, s-a declarat inadmisibilă acțiunea reclamantului Victor Godonoagă cu privire la încasarea de la Ministerul Afacerilor Interne în beneficiul lui Victor Godonoagă a sumei de 50000 lei cu titlu de prejudiciu moral.

POZIȚIA PRIMEI INSTANȚE

35. Prin hotărârea din 14 decembrie 2021 a Judecătoriei Chișinău sediul Râșcani, s-a admis cererea de chemare în judecată depusă de Victor Godonoagă către Ministerul Afacerilor Interne și Inspectoratul General al Poliției de Frontieră, terț Franț Valentin cu privire la anularea actului administrativ individual defavorabil și restabilirea la locul de muncă. S-a anulat ordinul nr. 28 din 26 februarie 2021 în partea ce ține de sancționarea disciplinară a lui Victor Godonoagă. S-a restabilit Victor Godonoagă în funcția publică de Șef al Secției de urmărire penală pentru cazuri excepționale a Direcției urmărire penală a IGPF al MAI. S-a obligat Inspectoratul General al Poliției de Frontieră în condițiile legii să-i achite lui Victor Godonoagă, salariul pentru absența forțată de la muncă. În temeiul prevederilor art. 228 alin. (1), art. 195 coroborat cu art. 256 alin. (2) Cod de procedură civilă, hotărârea în partea achitării unui salariu mediu lunar și în

partea restabilirii în funcție deținută de Șef al Secției de urmărire penală pentru cazuri excepționale a Direcției urmărire penală a IGPF al MAI, se execută imediat.

36. Instanța de fond, printre altele, a statuat că alegațiile reclamantului Victor Godonoagă privind necomiterea vreunei abateri disciplinare sunt neîntemeiate. În același timp, instanța a considerat că sancțiunea disciplinară aplicată este neproportională în raport cu fapta comisă și din aceste considerente a dispus reîncadrarea în serviciu.

37. Reclamantul Godonoagă Victor nu a contestat hotărârea primei instanțe în partea în care în acțiunile lui s-au constatat elementele constitutive ale unei bateri disciplinare.

EXERCITAREA CĂII DE ATAC ÎN ORDINE DE APEL

38. La 16 decembrie 2021, reprezentatul Ministerului Afacerilor Interne - Oxana Dragomir a depus cerere de apel împotriva hotărârii din 14 decembrie 2021 a Judecătorie Chișinău, sediul Râșcani, solicitând admiterea apelului, casarea hotărârii cu emiterea unei noi decizii prin care pretențiile lui Victor Godonoagă să fie respinse integral.

39. La 22 decembrie 2021, Inspectoratul General al Poliției de Frontieră a depus cerere de apel nemotivată împotriva hotărârii din 14 decembrie 2021 a Judecătorie Chișinău, sediul Râșcani, solicitând admiterea apelului, casarea hotărârii cu emiterea unei noi decizii privind respingerea în totalitate a acțiunii înaintate de Victor Godonoagă împotriva Inspectoratului General al Poliției de Frontieră.

40. La 11 martie 2022 Inspectoratul General al Poliției de Frontieră a depus cerere de apel motivată împotriva hotărârii din 14 decembrie 2021 a Judecătorie Chișinău, sediul Râșcani, solicitând admiterea apelului, casarea hotărârii cu emiterea unei noi decizii privind respingerea în totalitate a acțiunii înaintate de Victor Godonoagă împotriva Inspectoratului General al Poliției de Frontieră.

41. La 23 martie 2022 reprezentatul Ministerului Afacerilor Interne - Oxana Dragomir a depus cerere de apel împotriva hotărârii din 14 decembrie 2021 a Judecătorie Chișinău, sediul Râșcani, solicitând admiterea apelului, casarea hotărârii cu emiterea unei noi decizii prin care pretențiile lui Victor Godonoagă să fie respinse integral.

POZIȚIA INSTANȚEI DE APEL

42. Prin decizia din 27 septembrie 2022 a Curții de Apel Chișinău, apelurile declarate de Ministerul Afacerilor Interne și de Inspectoratul General al Poliției de Frontieră s-au admis. S-a casat hotărârea Judecătoriei Chișinău, sediul Râșcani din 14 decembrie 2021, și s-a emis o decizie nouă

potrivit căreia: Acțiunea în contencios administrativ depusă de Victor Godonoagă către Ministerul Afacerilor Interne și Inspectoratul General al Poliției de Frontieră, terț Franț Valentin cu privire la anularea actului administrativ individual defavorabil și restabilirea la locul de muncă, s-a respins ca neîntemeiată.

43. În motivarea soluției, instanța de apel a reținut că, în conformitate cu prevederile art. 59 alin. (13) din Legea cu nr. 288/2016 privind funcționarul public cu statut special din cadrul Ministerului Afacerilor Interne, pct. 79 din Statutul disciplinar al funcționarului public cu statut special din cadrul Ministerului Afacerilor Interne, aprobat prin Hotărârea Guvernului cu nr. 409/2017, având la bază art. 58 alin. (1) lit. f) din Legea nr. 288/2016 privind funcționarul public cu statut special din cadrul Ministerului Afacerilor Interne, Victor Godonoagă întemeiat a fost sancționat disciplinar cu concedierea din funcția publică cu statut special prin Ordinul Ministerului afacerilor interne nr. 28 ef. din 26.02.2021, pentru încălcarea prevederilor art. 50 lit. a), c), d), e) și s) din Legea nr. 288/2016 privind funcționarul public cu statut special din cadrul Ministerului Afacerilor Interne, pct. 7 subpct. 1), 3), 4), 5) și 26) din Statutul disciplinar al funcționarului public cu statut special din cadrul Ministerului Afacerilor Interne, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 409/2017, pct. 7 subpct. 1), 2), 7) și 8) din Codul de etică și deontologie al funcționarului public cu statut special din cadrul Ministerului Afacerilor Interne, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 629/2017 și art. 9 alin. (2) lit. d) din Codul muncii, acțiuni/inacțiuni manifestate prin neexecutarea strictă și corectă a prevederilor actelor normative și în consecință lipsa nemotivată de la serviciu mai mult de 4 ore consecutive pe parcursul unei zile lucrătoare, admisă la 15 ianuarie 2021, în temeiul art. 57 lit. a) și art. 64 alin. (1) lit. f) din Legea nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public, art. 86 alin. (1) lit. h) și p) din Codul muncii, art. 38 alin. (1) lit. j) (pentru comiterea unei încălcări grave), art. 57 și art. 58 alin. (1) lit. f) din Legea nr. 288 din 16 decembrie 2016 privind funcționarul public cu statut special din cadrul Ministerului Afacerilor Interne, pct. 40 subpct. 6) și pct. 94 din Statutul disciplinar al funcționarului public cu statut special din cadrul MAI, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 409 din 07 iunie 2017.

44. A notat instanța de apel că, instanța de fond deși a constatat că, drept consecință a inacțiunilor reclamantului Victor Godonoagă de a conlucra cu medicul din cadrul Centrului medical al IGPF, în sensul monitorizării evoluției simptomelor, eschivarea de a se prezenta la Centrul medical (atât pe 14 ianuarie 2021 până la primirea rezultatului negativ, cât și pe 15 ianuarie 2021), ignorarea apelurilor telefonice a șefului Centrului medical în scopul identificării criteriilor ce întrunesc calitatea unui suspect/pacient care poate fi încadrat în tratament la domiciliu, cât și prezența unui test COVID-19 negativ, au constituit temeiuri de neîncadrare a zilelor de 14 și 15 ianuarie

2021 ca zile de concediu medical pentru incapacitate de muncă, a concluzionat că, la aplicarea celei mai aspre sancțiuni disciplinare în privința reclamantului, pârâtul nu a luat în considerare multiple distincții pentru atitudine conștiincioasă și combaterea criminalității a acestuia pe parcursul activității de serviciu, precum și faptul că anterior reclamantul nu a fost sancționat disciplinar.

45. În contextual dat, instanța de apel a remarcat că, potrivit art. 38 alin. (1) lit. j) din Legea nr. 288/2016 privind funcționarul public cu statut special din cadrul Ministerului Afacerilor Interne, precum și pct. 94 din Statutul disciplinar al funcționarului public cu statut special din cadrul Ministerului Afacerilor Interne, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 409/2017, raportul de serviciu al funcționarului public cu statut special poate să înceteze în cazul comiterii unei încălcări grave.

46. Astfel, legea specială conține doar noțiunea abaterii disciplinare, însă descrierea acestora se regăsește în art. 57 din Legea nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public.

47. Totodată, art. 64 alin. (1) lit. f) din Legea nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public, expres prevede că, persoana/organul care are competența legală de numire în funcție va dispune destituirea din funcția publică printr-un act administrativ, care se comunică funcționarului public în termen de 5 zile lucrătoare de la emitere, însă anterior datei destituirii din funcția publică, în următoarele cazuri: absența nemotivată de la serviciu timp de 4 ore consecutive pe parcursul unei zile lucrătoare.

48. A subliniat că, o prevedere analogică se regăsește și în art. 86 alin. (1) lit. h) din Codul muncii, care la fel stabilește obligativitatea concedierii salariatului în cazul absenței fără motive întemeiate de la lucru timp de 4 ore consecutive (fără a ține cont de pauza de masă) în timpul zilei de muncă.

49. Totodată Curtea de Apel Chișinău a indicat faptul că legiuitorul a calificat lipsa nemotivată mai mult de 4 ore ca fiind o abatere gravă care se sancționează exclusiv cu concedierea salariatului, Completul judiciar a statuat, că sancțiunea disciplinară aplicată în privința intimatului corespunde principiului proporționalității, or, legiuitorul expres a stabilit că în cazul absenței nemotivate de la serviciu timp de 4 ore consecutive pe parcursul unei zile lucrătoare, survine concedierea funcționarului public. Or, în conformitate cu art. 50 lit. d) din Legea nr. 288/2016 și pct. 7 subpct. 2) din Codul de etică și deontologie al funcționarului public cu statut special din cadrul Ministerului Afacerilor Interne, funcționarul public cu statut special este obligat să respecte disciplina de serviciu.

50. Cu referire la termenul de efectuare a procedurii administrative, instanța de apel a menționat că, ancheta de serviciu a fost inițiată la data de 14 ianuarie 2021 și finalizată la 23 februarie 2021 (data constatării abaterii

disciplinare), fiind suspendată în privința reclamantului/intimat în perioada de 22 ianuarie 2021 - 08 februarie 2021, fapt despre care acesta a fost informat. Iar, Ordinul cu privire la sancționarea disciplinară a fost emis la data de 26 februarie 2021. Prin urmare, termenii stabiliți prin art. 59 din Legea nr. 288 din 16 decembrie 2016 privind funcționarul public cu statut special din cadrul Ministerului Afacerilor Interne, au fost respectați.

51. A concluzionat completul Curții de Apel Chișinău asupra legalității ordinului nr. 28 din 26 februarie 2021 în partea ce ține de sancționarea disciplinară a lui Victor Godonoagă. Astfel, Completul judiciar a respins pretenția reclamantului cu privire la anularea ordinului nr. 28 din 26 februarie 2021 în partea ce ține de sancționarea disciplinară a lui Victor Godonoagă. Totodată ca neîntemeiate au fost respinse și pretențiile subsecvente cu privire la restabilirea lui Godonoagă Victor în funcția publică de Șef al Secției de urmărire penală pentru cazuri excepționale a Direcției urmărire penală a IGPF al MAI și obligarea Inspectoratului General al Poliției de Frontieră în condițiile legii să-i achite lui Victor Godonoagă, salariul pentru absența forțată de la muncă.

EXERCITAREA CĂII DE ATAC ÎN ORDINE DE RECURS

52. La 20 octombrie 2022, Victor Godonoagă a depus recurs nemotivat împotriva deciziei din 27 septembrie 2022 a Curții de Apel Chișinău, prin care a solicitat admiterea recursului, casarea integrală a deciziei Curții de Apel Chișinău din 27 septembrie 2022, adoptarea unei decizii noi prin care să fie menținută hotărârea Judecătoriei Chișinău, sediul Râșcani din 14 decembrie 2021.

53. La 22 decembrie 2022 Victor Godonoagă a depus cerere de recurs motivat împotriva deciziei din 27 septembrie 2022 a Curții de Apel Chișinău, prin care a solicitat admiterea recursului, casarea integrală a deciziei Curții de Apel Chișinău din 27 septembrie 2022, adoptarea unei decizii noi prin care să fie menținută hotărârea Judecătoriei Chișinău, sediul Râșcani din 14 decembrie 2021.

ARGUMENTELE RECURSULUI

54. În motivarea recursului Victor Godonoagă a indicat că, studiind decizia Curții de Apel Chișinău din 27 septembrie 2022 prin prisma tuturor circumstanțe de drept relevante cazului, ce guvernează raportul juridic litigios, ajungem la concluzia că decizia este una incertă, neîntemeiată (nu este bazată pe probe veridice și pertinente), contradictorie și, în consecință ilegală.

55. În susținerea concluziei privind ilegalitatea deciziei recurate, relevă că, conform normei art. 57 din Legea nr. 288 din 16 decembrie 2016 privind funcționarul public cu statut special din cadrul Ministerului Afacerilor

Interne, se consideră abateri disciplinare acțiunile sau inacțiunile funcționarului public cu statut special, săvârșite cu vinovăție, care încalcă prevederile legilor, ale altor acte normative, restrângerile, regimul de interdicții și incompatibilități din prezenta lege, cerințele din fișa postului. În acest sens instanța de apel eronat a aplicat prevederile legale constatând prezenta vinovăției, deși chiar din aprecierile sale se subliniază prezenta cauzei lipsei de la serviciu (prezența îmbolnăvirii).

56. Menționează că, instanța de apel nu a luat în considerație că potrivit art. 58 alin. (1) din Legea nr. 288 din 16 decembrie 2016 privind funcționarul public cu statut special din cadrul Ministerului Afacerilor Interne, în funcție de gravitatea faptelor comise și gradul de vinovăție, funcționarului public cu statut special i se pot aplica următoarele sancțiuni disciplinare: a) avertisment; b) mustrare; c) mustrare aspră; d) retrogradare cu un grad special; e) retrogradare în funcție; f) concediere din funcția publică cu statut special. Or, concedierea din funcția publică este secțiunea de ultimă instanță și se aplică în cazuri de încălcare gravă a disciplinei sau abateri repetate.

57. Notează că, conform art. 59 alin. (5) și (13) din Legea nr. 288 din 16 decembrie 2016 privind funcționarul public cu statut special din cadrul Ministerului Afacerilor Interne, la individualizarea sancțiunii disciplinare se ține seama de activitatea anterioară a funcționarului public cu statut special, de împrejurările în care a fost săvârșită abaterea disciplinară, de cauzele, gravitatea și consecințele acesteia, de gradul de vinovăție, precum și de preocuparea pentru înlăturarea consecințelor faptei comise.

58. Potrivit art. 89 alin. (2) din Codul muncii, la examinarea litigiului individual de muncă de către instanța de judecată, angajatorul este obligat să dovedească legalitatea și să indice temeiurile transferării sau eliberării din serviciu a salariatului.

59. Subliniază că, Colegiul judiciar urma să țină cont că alin. (2) al art. 29 Cod administrativ, care statuează că o măsură întreprinsă de autoritățile publice este proporțională dacă: a) este potrivită pentru atingerea scopului urmărit în temeiul împuternicirii atribuite prin lege; b) este necesară pentru atingerea scopului; c) este rezonabilă. Potrivit alin. (3) din articolul citat, măsura întreprinsă de autoritățile publice este una rezonabilă dacă ingerința produsă prin ea nu este disproporționată în raport cu scopul urmărit.

60. În contextul dat indică că, instanța de apel nu a luat în considerare că, aplicarea unei sancționări trebuie să fie în concordanță cu încălcarea admisă de angajat, și nu doar un pretext pentru înlăturarea nejustificată a unor persoane indezirabile.

61. La caz, instanța de apel nu a luat în considerare că explicațiile reclamantului prin care acesta relevă că nu s-a prezentat la serviciu deoarece avea simptome caracteristice infecției cu virusul COVID-19 motivându-se prin faptul că deși, acesta a invocat simptome ale acestei maladii, testul din

14 ianuarie 2021 a prezentat un rezultat negativ. Necătând la aceasta fiind efectuată testare repetată în data de 16 ianuarie 2021, a fost stabilit un rezultat pozitiv, fiind confirmată îmbolnăvirea cu virusul COVID-19. Conform informației reflectate în buletinele de analize eliberate reclamantului, un rezultat eronat ar putea fi determinat de recoltarea probei în afara fazei de evoluție viremică, sau recoltarea necorespunzătoare a probei (celularitate insuficientă).

62. La fel. Completul judiciar nu a luat în considerare concluziile raportului de expertiză de expertiză medico-legală nr. 202104X0043 din 11 martie 2021, conform căroră îmbolnăvirea cu COVID-19 se consideră din momentul apariției simptomelor, în cazul dat, din 13-14 ianuarie 2021 și nu din data testării pozitive. Testul negativ din 14 ianuarie 2021 nu poate exclude infecția cu COVID-19, testată peste două zile pozitiv. Cu atât mai mult, în primele zile de îmbolnăvire testul poate fi negativ din cauza încărcăturii virale joase, dar nu se exclude și testul negativ fals din cauza erorilor de colectare și testare.

63. Mai indică că, au fost interpretate eronat acțiunile reclamantului, prin care acesta a informat medicul curant despre prezența simptomelor caracteristice și a testului deja efectuat, în decizie fiind menționat că testul pentru stabilirea prezenței virusului a fost efectuat post factum. Deși, în cadrul audierii martorului la examinarea cazului în fond, Marius Balea a confirmat faptul că la momentul discuției cu acesta reclamantul deja declarase că trecuse testarea.

64. Dat fiind faptul că deși recurentul a adus argumente în cadrul examinării cauzei în instanța de apel, prin care și-a justificat pretențiile și a făcut referire la expertiza menționată supra, Curtea de Apel nu s-a expus asupra acestor argumente, nu a apreciat probele din dosar, nu a dat răspuns problemelor de drept ridicate de către recurent.

65. În acest sens reține că în conformitate cu Hotărârea Guvernului nr. 469 din 24 mai 2005 pentru aprobarea Instrucțiunii privind modul de eliberare a certificatului de concediu medical, capitolul II, pct.6, în toate cazurile, eliberarea, prelungirea certificatului se argumentează prin existența în documentația medical primară a înscrierilor, care confirmă incapacitatea temporară de muncă a pacientului: examenul clinic, rezultatele de laborator și instrumentale, consultațiile medicilor specialiști de profil, efectuate după caz, inclusiv în dinamică (conform standardelor medicale).

66. Potrivit pct.8 în condiții de tratament ambulatoriu certificatul se eliberează din ziua în care asiguratul se adresează la prestatorul de servicii medicale și este stabilită incapacitatea temporară de muncă, iar conform pct.51 subpct. 5), certificatul de concediu medical nu se eliberează în cazurile când persoana a neglijat serviciile medicale sau reabilitare care stau la

dispoziție. În același timp, în cadrul examinării cauzei s-a confirmat adresarea la medic cu consultarea acestuia.

67. Relevă că, ordinul Ministerului Sănătății, Muncii și Protecției Sociale nr.06/5455 din 28 septembrie 2020, prevede că, certificatul de concediu medical, legat de infecția COVID-19 se eliberează persoanelor confirmate cu infecția și persoanelor incluse în lista contactilor din fișa epidemiologică.

68. Notează că, colegiul judiciar nu a reținut că, angajatorul are dreptul de a aplica, potrivit legii, sancțiuni disciplinare salariaților săi ori de câte ori constată că aceștia au săvârșit o abatere disciplinară, răspunderea disciplinară având un caracter strict. Iar, pentru ca un salariat să poată fi tras la răspundere disciplinară, trebuie întrunite cumulativ mai multe condiții: calitatea de salariat, existența unei fapte ilicite, săvârșirea faptei cu vinovăție, legătura cauzală dintre faptă și rezultat.

69. Comunică recurentul că, după cum just a reținut și instanța de fond în concluziile sale, în cazul încălcării disciplinei de serviciu și a prevederilor legislației în vigoare de către subaltern, angajatorul inițiază o anchetă de serviciu pentru examinarea multiaspectuală, completă și obiectivă a circumstanțelor încălcării, iar dacă salariatului i se stabilește vinovăția - propune în funcție de gravitatea abaterii disciplinare și gradul de vinovăție o sancțiune disciplinară.

70. Subsecvent, subliniază că atunci când angajatorul va proceda la individualizarea sancțiunii disciplinare se va ține cont de cauzele și gravitatea abaterii disciplinare, de circumstanțele în care aceasta a fost săvârșită, de comportamentul funcționarului public în timpul serviciului, precum și de existența altor sancțiuni disciplinare al căror termen nu a expirat.

71. Astfel menționează că, instanța de apel nu a dat apreciere faptului că recurentul nu a fost anterior sancționat pe toată perioada de activitate de nu mai puțin de 11 ani, a dispus de 14 stimulări, inclusiv conferirea distincției „Ofițerul de urmărire penală a anului 2019”, Medalia „Pentru merite în serviciul poliției” clasa I, Insigna „Pentru excelență în activitatea de urmărire penală” urmărirea penală”, amplasarea pe panoul de onoare, dar și alte multiple distincții.

72. Indică că, pentru a fi compatibilă cu prevederile legale, o astfel de restricție sau ingerință ca concedierea și lipsirea de locul de muncă, trebuie să fie „prevăzută de lege”, să urmărească unul sau mai multe „scopuri legitime” și să fie „necesară într-o societate democratică”, în vederea realizării scopurilor respective. Astfel, conform testului de proporționalitate, reglementarea prevăzută de norma menționată trebuie să urmărească în mod obiectiv un scop legitim, să fie indispensabilă pentru îndeplinirea scopului respectiv și proporțională - pentru a asigura un just echilibru între interesele individului, în speță a recurentului.

73. Or, instanța de apel urma să țină cont de motivele legale, care au stat la baza aplicării sancțiunii disciplinare sunt generale și formale, iar aplicarea celei mai grave sancțiuni disciplinare „concedierea din funcția publică cu statut special” în privința recurentului, este una lipsită de proporționalitate, nefiind argumentată necesitatea aplicării anume a acestei sancțiuni disciplinare, precum și proporționalitatea acesteia în coraport cu fapta imputată.

74. Consideră că prima instanță just a conchis și contrar argumentelor invocate de apelanți, la aplicarea sancțiunii disciplinare, angajatorul trebuie să țină cont de gravitatea abaterii disciplinare comise și de circumstanțele obiective, criteriile care nu au fost luate în considerație în situația din speță. Astfel, în lipsa argumentării necesității aplicării anume a acestei sancțiuni disciplinare în detrimentul alteia mai blânde precum și proporționalitatea acesteia în coraport cu fapta imputată, se constată caracterul neîntemeiat al aplicării sancțiunii disciplinare „concedierea din funcția publică cu statut special”, care este una disproporțională în raport cu încălcarea admisă de către recurent.

75. Mai consideră relevant la caz, că prin ordinul Ministerului Afacerilor Interne nr. 28 din 26 februarie 2021 a fost aplicată sancționarea disciplinară lui Victor Godonoagă - concedierea din funcție publică. Prin același ordin au fost aplicate sancțiuni analogice față de angajații Ministerului Afacerilor Interne Sergiu Cobîlaș, Veaceslav Botezat și Dorian Țurcanu.

76. La originea aplicării sancțiunii disciplinare au stat aceleași argumente și prevederi legale care au fost aplicate față de recurent. În același timp prin Hotărârea Judecătorei Chișinău, sediul Râșcani din 14 decembrie 2021, cererea de chemare în judecată înaintată de Sergiu Cobîlaș, Veaceslav Botezat și Dorian Țurcanu, către Ministerul Afacerilor Interne și Inspectoratul General al Poliției de Frontieră privind anularea ordinului Ministerului Afacerilor Interne nr. 28 ef din 26 februarie 2021 cu privire la sancționarea disciplinară a unor angajați cu statut special din cadrul Ministerului Afacerilor Interne a fost admisă, fiind dispusă anularea actului administrativ individual defavorabil și restabilirea la locul de muncă.

77. Prin Decizia Curții de Apel Chișinău din 6 iulie 2022, cererile de apel declarate de Ministerul Afacerilor Interne și Inspectoratul General al Poliției au fost respinse, s-a menținut hotărârea Judecătorei Chișinău, sediul Râșcani din 14 decembrie 2021, prin care s-a admis parțial acțiunea în contencios administrativ înaintată de Sergiu Cobîlaș, Veaceslav Botezat și Dorian Țurcanu către Ministerul Afacerilor Interne și Inspectoratul General al Poliției cu privire la anularea actului administrativ individual defavorabil și restabilirea la locul de muncă.

78. Prin încheierea Colegiului Civil, comercial și de contencios administrativ al Curții Supreme de Justiție din 09 noiembrie 2022 recursurile

depuse de către Ministerul Afacerilor Interne al Republicii Moldova și de către Inspectoratul General al Poliției al Ministerului Afacerilor Interne al Republicii Moldova, sau declarat inadmisibile. Deci, constată că pe caz similar, sau mai concret pe același caz, dar examinat în altă pricină a fost adoptată o decizie definitivă și irevocabilă contrară celei adoptate în cazul din speță.

POZIȚIA INTIMATULUI

79. Prin referința depusă la 02 februarie 2023 reprezentantul Inspectoratului General al Poliției de Frontieră – Tatiana Baranovschi a solicitat respingerea recursului ca fiind inadmisibil și neîntemeiat.

80. Prin referința depusă la 20 februarie 2023 reprezentatul Ministerului Afacerilor Interne - Oxana Dragomir a solicitat declararea inadmisibilă a cererii de recurs depusă de către Victor Godonoagă.

LEGISLAȚIA RELEVANTĂ

81. Art. XI alin. (3) din Legea nr. 246 din 31 iulie 2023 pentru modificarea unor acte normative (modificarea cadrului normativ conexe reformei Curții Supreme de Justiție):

„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.”

82. Art. 244 alin. (1) Cod administrativ (în vigoare până la 1 septembrie 2023):

„Hotărârile curții de apel ca instanța de fond, precum și deciziile instanței de apel pot fi contestate cu recurs.”

83. Art. 245 Cod administrativ (în vigoare până la 1 septembrie 2023):

„Recursul se depune la instanța de apel în termen de 30 de zile de la notificarea deciziei instanței de apel, dacă legea nu stabilește un termen mai mic. Instanța de apel transmite neîntârziat Curții Supreme de Justiție recursul împreună cu dosarul judiciar.

Motivarea recursului se prezintă Curții Supreme de Justiție în termen de 30 de zile de la notificarea deciziei instanței de apel. Dacă se depune împreună cu cererea de recurs, motivarea recursului se depune la instanța de apel.”

84. Art. 246 din Codul administrativ (în vigoare până la 01 septembrie 2023):

„Curtea Supremă de Justiție examinează din oficiu admisibilitatea cererii de recurs. Dacă este inadmisibil, recursul se declară ca atare printr-o încheiere.

(2) Recursul se declară inadmisibil în special când:

a) decizia instanței de apel nu poate fi contestată cu recurs;

b) recursul este depus în mod repetat;

c) recursul este depus de o persoană neîmputernicită;

d) recursul a fost depus după expirarea termenului stabilit la art.245 alin.(1);

e) motivarea recursului nu a fost depusă sau a fost depusă după expirarea termenului prevăzut la art.245 alin.(2);

f) cererea de recurs nu corespunde cerințelor stabilite la art.244 alin.(2), art.233 alin.(1) și (2) și art.234 alin.(2) și recurentul nu a înlăturat neajunsurile în termenul stabilit de Curtea Supremă de Justiție.”

MOTIVAREA INSTANȚEI

85. Referitor la termenul de declarare a recursului, Completul de judecată al Curții Supreme de Justiție atestă că, Curtea de Apel Chișinău a pronunțat dispozitivul deciziei la 27 septembrie 2022 și la 21 decembrie 2022 decizia motivată a fost notificată recurentului (f.d. 106 V-II) prin scrisoare recomandată cu aviz de recepție. Prin urmare, recursul este în termen.

86. Din analiza prevederilor legale citate supra, rezultă că admisibilitatea /inadmisibilitatea recursului, în special, nu se limitează doar la temeiurile menționate, ci urmează să însușească în condițiile Codului administrativ exercitarea efectivă a unui control de legalitate, veritabil bazat pe temeiuri concludente și serioase.

87. Completul Curții Supreme de Justiție reține că sintagma „*în special*” denotă caracterul neexhaustiv al temeiurilor de inadmisibilitate și în același timp oferă un drept exclusiv al instanței de recurs de a filtra cererile de recurs care nu prezintă o motivare suficient de serioasă și care pe cale de consecință nu pot însuși un eventual succes rezultat din examinarea cererii în completul de 3 judecători.

88. În această ordine de idei, completul Curții Supreme de Justiție reține că, Codul administrativ dezvoltă nu doar caracterul nedevolutiv al recursului dar și cerința de seriozitate a cererii din perspectiva invocării unor veritabile și esențiale încălcări de drept procedural și material capabile să răstoarne deciziile instanței de apel contestate sau, după caz, hotărârile curții de apel ca primă instanță într-o eventuală examinare în fond și invocare ex officio a erorilor de drept.

89. Completul Curții Supreme de Justiție notează că pentru a trece testul de admisibilitate, cererea de recurs trebuie să conțină o motivare convingătoare și întemeiată în condițiile nominalizate mai sus.

90. Acest argument rezultă și din particularitățile de formă ale reglementării recursului în Codul administrativ și anume din sintagma „motivarea recursului” de la art. 245 alin. (2) din Codul administrativ. În consecutivitate, motivarea cererii de recurs în circumstanțele expuse se referă la formalitățile pe care trebuie să le întrunească cererea în vederea rezistării testului și filtrului de admisibilitate.

91. Cu referire la argumentul din recurs care se referă la faptul că nu a fost comisă abaterea disciplinară aceasta fiind probat prin cumulul probelor

administrate, inclusiv raportul de expertiză medico-legală, Completul de judecată reține că acesta este irelevant, or, Godonoagă Victor nu a contestat hotărârea primei instanțe care a constatat că a fost comisă o abatere disciplinară, însă a considerat că sancțiunea aplicată a fost disproporționată. De aceea, el nu mai poate pune în discuție în recurs acest aspect.

92. Ce ține de alegația că pe caz similar, sau mai concret pe același caz, dar examinat în altă pricină a fost adoptată o decizie definitivă și irevocabilă contrară celei adoptate în cazul din speță, Completul de judecată reține următoarele.

93. Prin ordinul Ministerului Afacerilor Interne nr. 28 din 26 februarie 2021 a fost aplicată sancționarea disciplinară lui Victor Godonoagă - concedierea din funcție publică. Prin același ordin au fost aplicate sancțiuni analogice față de angajații Ministerului Afacerilor Interne Sergiu Cobîlaș, Veaceslav Botezat și Dorian Țurcanu. Sergiu Cobîlaș, Veaceslav Botezat și Dorian Țurcanu într-un alt proces au contestat acel ordin și au fost restabiliți în funcție prin hotărâre de judecată. Instanța de judecată ca și-n cazul lui Godonoagă Victor a stabilit că reclamantii au comis o abatere disciplinară, însă i-a restabilit pe motiv că sancțiunea aplicată nu este proporționată în raport cu fapta comisă.

94. Completul de judecată reține însă că circumstanțele de fapt în cazul lui Godonoagă Victor nu sunt similare cu cele ale litigiului în care erau implicați subordonații lui pe linie de serviciu pentru a putea fi pusă în discuție chestiunea privind un tratament diferențiat. Or, Godonoagă Victor, fiind șef direcție urmărire penală e firesc să suporte consecințe mai drastice decât cei subordonați lui pentru o faptă similară. Din aceste considerente nici acest argument nu are puterea de a face recursul să treacă testul admisibilității.

95. Completul Curții Supreme de Justiție accentuează că admisibilitatea recursului trebuie privită și în contextul rolului și funcției legale a instanței judecătorești supreme care constă, în special în asigurarea și interpretarea uniformă a legilor la examinarea cauzelor de contencios administrativ.

96. Astfel, motivarea oricărei cereri de recurs trebuie să țină cont pentru a trece filtrul de admisibilitate și a avea succes, de aceste însușiri de ordin legal fundamental.

97. În acest sens, CtEDO în jurisprudența sa constantă statuează că dreptul de acces la instanțe nu este absolut. Există limitări implicit admise [Golder împotriva Regatului Unit, pct.38; Stanev împotriva Bulgariei (MC), pct.230]. Acesta este în special cazul condițiilor de admisibilitate a unui recurs, întrucât prin însăși natura sa necesită o reglementare din partea statului, care se bucură în această privință de o anumită marjă de apreciere (Luordo împotriva Italiei, pct.85). Condițiile de admisibilitate ale unui recurs pot fi mai stricte decât pentru un apel (Levages Prestations Services împotriva Franței, pct.45). Curtea a mai reiterat că modul de aplicare a

articolului 6 procedurilor în fața instanțelor ierarhic superioare depinde de caracteristicile speciale ale procedurilor respective, urmând de ținut cont de totalitatea procedurilor în sistemul de drept național și de rolul instanțelor ierarhic superioare în acest sistem. (Botten v. Norway, hotărâre din 19 februarie 1996, Reports 1996-1, p.141, §39).

98. La fel, conform jurisprudenței CtEDO, procedurile cu privire la admisibilitatea căii de atac și procedurile care implică doar chestiuni de drept, și nu chestiuni de fapt, pot fi conforme cu cerințele articolului 6§1 (a se vedea Helmers c. Suediei 9 octombrie 1991, §31, Seria A, nr.212-A).

99. În circumstanțele menționate, Completul Curții Supreme de Justiție ajunge la concluzia de a declara inadmisibil recursul depus de Victor Godonoagă.

100. Ținând cont de cele expuse și în temeiul art. 230 și 246 din Codul administrativ

COMPLETUL, CU UNANIMITATE DE VOTURI,

Declară inadmisibil recursul depus de Victor Godonoagă.

Încheierea este irevocabilă.

Președinte

Stela Procopciuc

Judecători

Diana Stănilă

Ion Malanciuc