



CURTEA SUPREMĂ DE JUSTIȚIE

ÎNCHEIERE

cu privire la inadmisibilitatea recursului declarat de către Consiliul pentru Prevenirea și Eliminarea Discriminării și Asigurarea Egalității,

în cauza de contencios administrativ la cererea de chemare în judecată depusă de ÎCS „Plastics-Mol” SRL către Consiliul pentru Prevenirea și Eliminarea Discriminării și Asigurarea Egalității, terț Chiriac Olesea cu privire la anularea actului administrativ individual,

împotriva deciziei din 05 iulie 2022 a Curții de Apel Chișinău

Dosarul nr. 3ra-1314/22

NR. PIGD 2-20053401-01-3ra-23122022

Temeiurile recursului nu se încadrează în prevederile art.246 (în vigoare până la 1 septembrie 2023) Cod administrativ
--

Judecătoria Chișinău, sediul Râșcani (V. Sîrbu)
Curtea de Apel Chișinău (Gh. Mîra, G. Dașchevici, A. Bostan)

18 februarie 2026

Textul corespunde originalului

Examinând în lipsa părților recursul depus de Consiliul pentru Prevenirea și Eliminarea Discriminării și Asigurarea Egalității,

Curtea Supremă de Justiție, în completul compus din:

Stela Procopciuc, *Președinte,*

Oxana Parfeni,

Diana Stănilă, *judecători,*

constată următoarele:

ÎN FAPT

1. La data de 20 mai 2020 ÎCS „Plastics-Mol” SRL a depus în instanța de judecată acțiunea în contencios administrativ către Consiliul pentru Prevenirea și Eliminarea Discriminării și Asigurarea Egalității, terț Chiriac Olesea cu privire la anularea actului administrativ individual.

2. În motivarea acțiunii, reclamantul a indicat că, la data de 10 februarie 2020, Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității a emis Decizia nr. 233/19, prin care, în urma examinării unei plângeri privind pretinsa discriminare în cadrul unui litigiu de muncă, a constatat că faptele reținute constituie hărțuire pe criteriu de maternitate în câmpul muncii în privința dnei Olesea Chiriac.

3. Reclamanta consideră că au fost interpretate eronat normele de drept și de fapt, cât și superficial au fost examinate probele prezentate în apărarea poziției. Menționează că, Olesea Chiriac nu a fost hărțuită sub nici o formă, deoarece Olesea Chiriac a fost concediată în legătură cu reducerea funcției de manager logistică, iar ÎCS „Plastics - Mol” SRL la moment nu are alte posturi vacante echivalente, ce îi pot fi propuse.

4. Cu atât mai mult, că funcția de manager logistică a fost redusă, deoarece a fost modificată organizarea internă a întreprinderii, au fost optimizate costurile întreprinderii pentru întreținerea personalului, iar serviciile de logistică externalizate și sunt prestate de parteneri - companii de transport și expediție, fiind inutilă și nerațională menținerea funcției de manager logistică, neexercitată de facto din 05 octombrie 2016.

5. Referitor la incidentele din datele de 28.06.2019 și 01.07.2019, reclamanta a susținut că cele relatate de dna Olesea Chiriac în plângere nu corespund realității. Potrivit reclamantei, la prezentarea sa la sediul ÎCS „Plastics-Mol” SRL, dna Chiriac a manifestat un comportament neadecvat și lipsit de etică profesională.

6. Acest comportament s-a materializat prin deschiderea bruscă a ușilor, adresarea de replici cu caracter agresiv către angajații companiei, agresivitate în gesticulație, precum și un comportament inadecvat în discuția purtată cu directorul companiei, exprimat prin tonalitate ridicată, mișcări bruște ale mâinilor, nervozitate accentuată, schimbări repetate ale expresiei faciale – de la calm la furie – și refuzul de a da curs solicitărilor de a purta un dialog calm și constructiv.

7. De asemenea, la ieșirea din biroul directorului, dna Chiriac ar fi manifestat un comportament verbal denigrator față de alți angajați ai companiei. Aceste împrejurări sunt confirmate prin procesele-verbale de constatare a stării de fapt nr. 01 din 28.06.2019 și nr. 02 din 01.07.2019, anexate la răspuns, precum și pot fi confirmate prin declarațiile martorilor oculari.

8. În contextul celor expuse, reclamanta susține că solicitarea adresată dnei Chiriac de a prezenta un certificat medical a avut drept scop confirmarea efectuării unui examen medical general, inclusiv a unei evaluări psihologice, și nu a unui examen psihiatric, așa cum în mod eronat se indică în plângerea acesteia.

9. Tot la data de 01.07.2019, dna Olesea Chiriac a depus o cerere privind acordarea concediului anual de odihnă plătit, începând cu data de 01.07.2019, pentru o perioadă de 14 zile calendaristice, cerere care este anexată la răspuns. În consecință, directorul ÎCS „Plastics-Mol” SRL, dl Toderici Sergiu, a emis Ordinul nr. 01C/19 din 01.07.2019 privind acordarea concediului anual de odihnă plătit pentru perioada solicitată, în conformitate cu art. 121 alin. (4) și (5) din Codul muncii.

10. Ulterior, Olesei Chiriac i-a fost expedit, prin intermediul oficiului poștal, ordinul privind preavizarea reducerii statelor de personal, fapt confirmat prin documentele anexate la răspuns.

11. După o anumită perioadă de timp, dna Olesea Chiriac a fost informată că termenul de preavizare de 2 luni privind reducerea funcției de manager logistică, stabilit prin Ordinul nr. 08P/19 din 25.07.2019 cu privire la preavizarea dnei Olesea Chiriac, începe să curgă din data de 30.08.2019.

12. Calcularea termenului de preavizare începând cu data de 30.08.2019 este justificată de prevederile art. 88 din Codul muncii, potrivit cărora în termenul de preavizare nu se include perioada aflării salariatului în concediul anual de odihnă, concediul de studii sau concediul medical. În acest sens, persoana terță a prezentat certificatul medical corespunzător.

13. ÎCS „Plastics-Mol” SRL a calculat indemnizația de eliberare din serviciu în conformitate cu prevederile art. 186 din Codul muncii, însă Olesea Chiriac a comunicat că nu dorește să primească această indemnizație.

14. Ulterior, la datele de 05.12.2019 și 09.12.2019, ÎCS „Plastics-Mol” SRL a expedit, prin intermediul oficiului poștal, cereri scrise către Olesea Chiriac, prin care i-a solicitat fie să comunice rechizitele unui cont bancar în vederea transferării indemnizației pentru prima lună de eliberare din serviciu, conform art. 186 din Codul muncii, fie să se prezinte la sediul companiei ÎCS „Plastics-Mol” SRL, situat pe str. Meșterul Manole 12/2, mun. Chișinău, în termen de 2 zile de la recepționarea solicitării, pentru a primi indemnizația menționată.

15. Astfel, la începutul lunii decembrie 2019 compania ÎCS „Plastics - Mol” SRL, după ce a recepționat răspunsul Inspectoratului de Stat al Muncii din 27.11.2019, precum și ținând cont de aceste recomandări, a emis decizia nr. 02/19 din 24.12.2019 de a anula ordinul nr. 09P/19 din 30.10.2019 prin care au fost încetate raporturile de muncă cu Chiriac Olesea, angajată în funcția de manager logistică, prin

concediere conform art. 86 alin. (1) lit. c) din Codul Muncii RM, începând cu data de 31.10.2019, de a achita drepturile salariale pentru perioada 31.10.2019-24 12.2019.

16. Reclamanta consideră decizia nominalizată ca neîntemeiată și ilegală bazată pe interpretarea eronată a normei de drept imperative și pasibilă de a fi anulată, reieșind din următoarele considerente.

17. Potrivit contractului individual de muncă nr. 01/09 din 12.01.2009, Chiriac Olesea, a fost angajată în funcție de manager marketing și vânzări prin cumul, fiind aduse la cunoștință drepturile și obligațiile, fapt pentru care s-a semnat.

18. Subsecvent, la data de 28.06.2019, petiționara s-a prezentat la sediu cu recredință, depășindu-și limitele eticii profesionale. Iar, alegațiile privind presupusa hărțuire la locul de muncă au rămas la nivel declarativ, nefiind susținute prin probe concludente. În ceea ce privește înscrisul medical reprezentat de fișa de examinare a Olesei Chiriac din 02.07.2019, acesta se impune a fi apreciat în mod critic, întrucât nu descrie circumstanțele concrete ale îmbolnăvirii, vechimea afecțiunii și nici nu stabilește o eventuală legătură de cauzalitate între starea de sănătate a pacientei și discuțiile purtate între angajat și angajator sau pretinsa hărțuire invocată.

19. Comportamentul cu rea - credință se probează prin actele prezentate și anexate la ședință organizată de Consiliu, cât și procesul - verbal privind înmânarea și comunicarea actelor din 05.02.2020 emis de către biroul executorului judecătoresc Ungureanu Oleg, astfel, fiind menționat că soțul, cât și reclamanta refuză să semneze pentru recepționarea actelor motivând că acestea sunt emise ilegal.

20. Indică că, Olesea Chiriac nu și-a motivat lipsa de la locul de muncă pentru perioada 20.01 - 03.02.2020, fapt constatat și confirmat prin procesele – verbale, în acest context a fost emis ordinul nr. 03P/20 din 04.02.2020 cu privire la concediere.

21. Solicită ÎCS „Plastics-Mol” SRL anularea deciziei din 10.02.2020 privind cauza nr. 233/19.

POZIȚIA PRIMEI INSTANȚE

22. Prin hotărârea Judecătoriei Chișinău, sediul Râșcani din 23 iulie 2021 acțiunea înaintată de ÎCS „Plastics-Mol” SRL a fost respinsă ca neîntemeiată.

EXERCITAREA CĂII DE ATAC ÎN ORDINE DE APEL

23. Invocând ilegalitatea hotărârii instanței de fond, la 29 iulie 2021, ÎCS „Plastics-Mol” SRL a declarat apel asupra hotărârii Judecătoriei Chișinău (sediul Râșcani) din 23 iulie 2021.

POZIȚIA INSTANȚEI DE APEL

24. Prin decizia din 05 iulie 2022 a Curții de Apel Chișinău s-a admis apelul declarat de ÎCS „Plastics-Mol” SRL, s-a casat hotărârea Judecătoriei Chișinău, sediul Râșcani din 23 iulie 2021 și s-a emis o nouă decizie de admitere a acțiunii. S-a anulat

decizia Consiliul pentru Prevenirea și Eliminarea Discriminării și Asigurarea Egalității nr. 233/19 din 10 februarie 2020.

25. Instanța de apel a concluzionat asupra netemeinicii concluziilor Consiliului pentru Prevenirea și Eliminarea Discriminării și Asigurarea Egalității, precum că faptele constatate reprezintă hărțuire pe criteriu de maternitate în câmpul muncii a Olesei Chiriac de către ÎCS „Plastics-Mol” SRL.

26. Instanța de apel nu a reținut că angajatorul ÎCS „Plastics-Mol” SRL ar fi avut scopul să lezeze demnitatea Olesei Chiriac pe criteriu de maternitate. Or, Consiliul doar a presupus că una dintre circumstanțele care ar fi cauzat conflictul ar fi fost replica adresată petiționarei precum că, *„după ce a stat acasă un timp îndelungat, acum vrea să revină la serviciu”*, și, tot Consiliul a subliniat că existența unei astfel de replici nu poate fi confirmată obiectiv.

27. În continuarea situației de fapt, instanța de apel a stabilit că la doar 10 zile calendaristice după ce Olesea Chiriac a revenit din concediu de odihnă, în data de 25.07.2019, ÎCS „Plastics-Mol” SRL a emis decizia nr. 01/19 prin care a redus funcția de manager logistică.

28. Din aceste considerente concluziile Consiliului pentru Prevenirea și Eliminarea Discriminării și Asigurarea Egalității au fost apreciate ca incorecte. În opinia instanței de apel, nu se cumulează elementele pentru a institui prezumția hărțuirii: a) comportamentul nedorit; b) care a condus la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator; c) scopul sau efectul comportamentului a fost să lezeze demnitatea persoanei; d) pe baza unui criteriu protejat. Or, în temeiul art. 10 alin.(2) lit. b1) Codul muncii, angajatorul este obligat: să aprobe și/sau să modifice statele de personal ale unității în condițiile stabilite de prezentul Cod.

29. Astfel, prin ordinul nr. 08/p din 25.07.2019, în temeiul art. 184 Codul muncii, Olesea Chiriac, legal a fost preavizată despre reducerea funcției de manager logistică.

30. Instanța de apel a concluzionat că contrar situației existente, Consiliul greșit a mai reținut că, în privința petiționarei Chiriac Olesea, ÎCS „Plastics-Mol” SRL a omis să verifice prevederile Codului muncii care interzic concedierea femeilor care au copii în vârstă de până la 4 ani. Astfel, prin ordinul nr. 09/19 din 30.10.19 ÎCS „Plastics-Mol” SRL a încetat raporturile de muncă cu Chiriac Olesea.

31. Or, în contextul dat, Completul a reținut că, prin ordinul ÎCS „Plastics-Mol” SRL nr. 02/19 din 24.12.2019, ordinul de încetare a relațiilor de muncă a fost anulat, după ce ÎCS „Plastics-Mol” SRL a recepționat răspunsul Inspectoratului de Stat a Muncii care atenționa despre această încălcare.

EXERCITAREA CĂII DE ATAC ÎN ORDINE DE RECURS

32. La 20 iulie 2022 Consiliul pentru Prevenirea și Eliminarea Discriminării și Asigurarea Egalității a depus recurs nemotivat împotriva deciziei din 05 iulie 2022 a Curții de Apel Chișinău, iar la 29 noiembrie 2022 a prezentat motivarea recursului,

solicitând casarea deciziei instanței de apel și emiterea unei noi decizii de respingere a acțiunii.

33. În motivarea recursului s-a invocat că Curtea de Apel Chișinău a omis să analizeze în ansamblu circumstanțele relevante ale cauzei și nu a evaluat succesiunea acțiunilor întreprinse de angajator imediat după revenirea petiționarei din concediul pentru îngrijirea copilului.

34. Instanța nu a ținut cont de faptul că reducerea funcției deținute de petiționară, preavizarea și ulterior concedierea acesteia au intervenit într-un interval temporal extrem de scurt, fără ca angajatorul să demonstreze existența unor motive obiective, reale și anterioare revenirii petiționarei la muncă.

35. A susținut că Consiliul a aplicat corect cadrul legal în materia nediscriminării, constatând că angajatorul nu a reușit să răstoarne prezumția de discriminare pe criteriu de maternitate. Declarațiile cu caracter ofensator, contextul conflictual creat, reducerea intempestivă a funcției și concedierea ulterioară constituie, privite cumulativ, un comportament hărțuitor, îndreptat spre lezarea demnității petiționarei și determinarea acesteia să părăsească locul de muncă.

36. Prin urmare, concluzia Curții de Apel privind inexistența hărțuirii și a discriminării este rezultatul unei aprecieri incomplete și eronate a probelor administrate.

POZIȚIA INTIMAȚILOR

37. Prin referința din 12 ianuarie 2023 intimatul SRL „Plastics-Mol” SRL solicitat de a declara recursul ca inadmisibil.

38. Terțul Olesea Chiriac nu a depus referință, deși i-a fost comunicat despre depunerea recursului de către Consiliul pentru Prevenirea și Eliminarea Discriminării și Asigurarea Egalității (f.d. 199, 206,209)

LEGISLAȚIA RELEVANTĂ

39. Art. XI. alin. (1) din Legea nr. 246 din 31 iulie 2023 pentru modificarea unor acte normative, prevede următoarele:

„Prezenta lege intră în vigoare la data publicării în Monitorul Oficial al Republicii Moldova, cu excepția art. IV, V pct. 1–9 și 11–16 și art. VII, care vor intra în vigoare la 1 septembrie 2023.”

40. Art. XI alin. (3) din Legea nr. 246 din 31 iulie 2023 pentru modificarea unor acte normative (modificarea cadrului normativ conex 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.”

41. Art. 244 alin. (1) Cod administrativ (în vigoare până la 01 septembrie 2023) prevede următoarele:

„Hotărârile curții de apel ca instanța de fond, precum și deciziile instanței de apel pot fi contestate cu recurs. Pentru procedura de recurs se aplică corespunzător prevederile cap. III din cartea a treia, dacă din prevederile prezentului capitol nu rezultă altceva.”

42. Conform art. 245 alin. (1) și (2) din Codul administrativ (în redacția în vigoare la data declarării recursului):

„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. 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”.

43. Art. 246 alin. (1) și (2) Codul administrativ (în vigoare până la 01 septembrie 2023) prevede:

„(1) 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

44. Referitor la termenul de depunere a recursului, se constată că Curtea de Apel Chișinău a pronunțat decizia contestată la 05 iulie 2022 și la 20 iulie 2022 Consiliul pentru Prevenirea și Eliminarea Discriminării și Asigurarea Egalității a depus recurs.

45. Decizia motivată a instanței de fond a fost notificată recurentului la data de 11 noiembrie 2022 (f.d 186 vol. I). Prin urmare, motivarea recursului prezentată la 29 noiembrie 2022 este în termen.

46. Din analiza prevederilor art.246 alin.(1) din Codul administrativ, 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.

47. 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 pe fond a recursului.

48. În această ordine de idei, completul specializat pentru examinarea acțiunilor în contencios administrativ reține că, Codul administrativ dezvoltă nu doar caracterul nedevelopativ 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.

49. 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.

50. 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.

51. De asemenea, 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.

52. 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.

53. 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).

54. 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).

55. În circumstanțele menționate, Completul Curții Supreme de Justiție ajunge la concluzia de a declara inadmisibil recursul depus de Consiliul pentru Prevenirea și Eliminarea Discriminării și Asigurarea Egalității.

56. Ținând cont de cele expuse și în temeiul art. 230 și 246 din Codul administrativ, în vigoare la data depunerii recursului.

COMPLETUL, CU UNANIMITATE DE VOTURI

Declară inadmisibil recursul depus de Consiliul pentru Prevenirea și Eliminarea Discriminării și Asigurarea Egalității.

Încheierea este irevocabilă.

Președinte, judecător

Stela Procopciuc

Judecători

Oxana Parfeni

Diana Stănilă