Prima instanță: Judecătoria Chișinău, sediul Centru, judecător Tatiana Balan

Dosarul nr. 2a-1663/24
(2-23041509-02-2a-22042024)

D E C I Z I E

18 martie 2026 mun. Chișinău

Colegiul Civil, Comercial și de Contencios administrativ
al Curții de Apel Centru

Instanța compusă din:
Președintele ședinței, judecător Ana Panov
Judecători Elena Bolocan și Svetlana Vîșcu

Grefier Victoria Chirilov

examinând în ședința de judecată publică apelul declarat de Mereuța Svetlana,

în cauza civilă, la cererea de chemare în judecată intentată de Mereuța Svetlana împotriva Întreprinderii de Stat „Poșta Moldovei" cu privire la stabilirea faptului încălcării drepturilor, anularea ordinelor cu privire la preavizarea salariatului și cu privire la concedierea salariatului, restabilire la muncă, încasarea salariului pentru absența forțată de la muncă și repararea prejudiciului moral,

împotriva hotărârii Judecătoriei Chișinău (sediul Centru) din 15 februarie 2024, prin care a fost respinsă cererea de chemare în judecată depusă de Mereuța Svetlana împotriva Întreprinderii de Stat „Poșta Moldovei", cu privire la stabilirea faptului încălcării drepturilor, anularea ordinelor cu privire la preavizarea salariatului și cu privire la concedierea salariatului, restabilire la muncă, încasarea salariului pentru absența forțată de la muncă și repararea prejudiciului moral,-

A C O N S T A T A T :

Pretențiile reclamantei:

La 21 martie 2023, Mereuța Svetlana a depus cerere de chemare în judecată împotriva ÎS „Poșta Moldovei" cu privire la recunoașterea faptului discriminării sociale și repararea prejudiciului moral.

În motivarea acțiunii a invocat că, în cadrul Î.S. „Poșta Moldovei" ar exista practici discriminatorii față de persoanele aflate la vârsta de pensionare, susținând că acestea, deși pot continua să presteze muncă utilă, sunt tratate defavorabil în raport cu statutul lor de pensionari și cu necesitatea de a completa veniturile modeste obținute din pensie.

A menționat că, la 26 ianuarie 2023, administratorul interimar al Î.S. „Poșta Moldovei” a emis ordinul nr. 18p, prin care a fost preavizată despre intenția desfacerii contractului individual de muncă, cu indicarea prevederilor art. 184 alin. (1) lit. a) și alin. (2), art. 88 și art. 86 alin. (1) lit. y^1) din Codul muncii.

A evocat că, ulterior, la 9 februarie 2023, administratorul interimar al Î.S. „Poșta Moldovei” a emis un alt ordin, prin care s-a stabilit că data de 9 februarie 2023 constituie ultima sa zi de muncă.

Succesiv, a mai consemnat că, observând anumite nereguli la oficiile Î.S. „Poșta Moldovei” Cojușna și Î.S. „Poșta Moldovei” Strășeni, a contestat acțiunile acestora la oficiul central al întreprinderii, indicând încălcările pretins comise și solicitând luarea măsurilor corespunzătoare, iar în caz de imposibilitate, transmiterea cauzei spre examinare instanței de judecată.

La fel, a relatat că, la 22 februarie 2023, la locul de muncă, șeful oficiului i-a înmânat răspunsul nr. M-57/23-20551 din 17 februarie 2023, semnat de administratorul interimar Cojuhari Roman, prin care i s-ar fi propus să își caute un alt loc de muncă, cu trimitere la prevederile art. 184 alin. (2) și art. 86 alin. (1) lit. y^1) din Codul muncii.

A apreciat că ordinul din 26 ianuarie 2023 este contrar art. 184 alin. (1) din Codul muncii, întrucât Î.S. „Poșta Moldovei” nu a fost lichidată, își continuă activitatea, iar la dosar nu ar exista un ordin privind reducerea personalului.

A mai invocat că ar fi fost supusă discriminării din partea reprezentanților mai multor structuri ale întreprinderii, indicând că oficialii Cojuhari Roman, Vidrașcu Diana și Țurcanu Zina nu ar fi respectat prevederile art. 4 și art. 8 din Legea nr. 121 din 25 mai 2012 privind asigurarea egalității.

În aceste circumstanțe, a solicitat admiterea acțiunii, recunoașterea răspunsului nr. M-57/23-20551 din 17 februarie 2023 ca fiind emis cu încălcarea drepturilor sale, constatarea faptului discriminării pe criteriul statutului de pensionar, constatarea încălcării art. 47 din Constituția Republicii Moldova, obligarea pârâtei la achitarea prejudiciului material pentru fiecare zi nelucrată, precum și repararea prejudiciului moral în mărime de 60 000 lei.

Ulterior, la 6 aprilie 2023, Mereuță Svetlana a depus o cerere de concretizare a pretențiilor, prin care a solicitat constatarea încălcării drepturilor sale, invocând că alți salariați ai Î.S. „Poșta Moldovei”, respectiv Vidrașcu Valentina, Sula Maria și Corgencea Ecaterina, deși dețin statut de pensionari pentru limită de vârstă, continuă să activeze în funcția de poștaș în cadrul OP 3715 Cojușna al Serviciului operațional Strășeni, în timp ce ea a fost eliberată din aceeași funcție pe motivul deținerii statutului de pensionar pentru limită de vârstă.

În acest context, a solicitat anularea ordinului Î.S. „Poșta Moldovei” nr. 18p din 26 ianuarie 2023 privind preavizarea salariatului, precum și anularea ordinului nr. 29p din 3 februarie 2023 privind concedierea sa.

Totodată, a solicitat restabilirea în funcția deținută anterior, și anume în funcția de poștaș în cadrul OP 3715 Cojușna, Serviciul operațional Strășeni, precum și încasarea din contul Î.S. „Poșta Moldovei” în beneficiul său a salariului pentru absența forțată de la muncă, începând cu 9 februarie 2023 și până la data pronunțării hotărârii, calculat

din salariul lunar de 3 000 lei, cât și încasarea sumei de 60 000 lei cu titlu de prejudiciu moral.

Poziția instanţei de fond:

Prin hotărârea Judecătoriei Chișinău, sediul Centru din 15 februarie 2024, s-a respins acțiunea depusă de către Svetlana Mereuța împotriva ÎS „Poșta Moldovei" privind stabilirea faptului încălcării drepturilor sale, anularea ordinelor cu privire la preavizarea salariatului și cu privire la concedierea salariatului, restabilire la lucru, încasarea salariului pentru absența forțată de la lucru și repararea prejudiciului moral ca neîntemeiată.

Pentru a hotărî astfel, instanța de fond a constatat că, încetarea raporturilor de serviciu ale reclamantei Mereuța Svetlana, prin ordinul ÎS „Poșta Moldovei" nr. 29p din 3 februarie 2023, în baza art. 86 alin. (1) lit. y1) din Codul muncii, nu constituie o încălcare a dreptului la muncă, or, exercitarea acestui drept al angajatorului este edictată prin lege și nu comportă un caracter imperativ.

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

Solicitarea apelantei:

La 14 martie 2024, Mereuță Svetlana a declarat apel împotriva hotărârii Judecătoriei Chișinău, sediul Centru din 15 februarie 2024, solicitând admiterea cererii de apel, casarea hotărârii instanței de fond, cu emiterea unei noi hotărâri prin care cererea de chemare în judecată să fie admisă integral.

Argumentele participanților la proces:

În motivarea apelului, apelanta Mereuță Svetlana a reiterat poziția expusă în cererea de chemare în judecată înaintată, argumentând suplimentar că, a invocat drept temeiuri de casare faptul că prima instanță nu ar fi constatat și elucidat pe deplin circumstanțele importante pentru soluționarea cauzei, că unele circumstanțe reținute nu ar fi fost dovedite prin probe veridice și suficiente, că concluziile instanței de fond ar fi în contradicție cu circumstanțele cauzei, precum și că normele de drept material și procedural ar fi fost aplicate eronat.

A nuanțat că, hotărârea instanței de fond nu ar corespunde exigențelor de legalitate și temeinicie, deoarece nu ar indica suficient circumstanțele pricinii constatate de instanță, probele pe care se întemeiază concluziile și normele legale aplicate.

În acest context, a opinat că, instanța de fond nu ar fi analizat efectiv probele, limitându-se la o motivare insuficientă.

A mai susținut că, prima instanță ar fi reținut eronat anumite circumstanțe legate de răspunsul nr. M-57/23-20551 din 17 februarie 2023, pe care l-ar fi primit la locul de muncă la 22 februarie 2023, deși, potrivit acesteia, la acea dată era deja concediată, apreciind că instanța de fond ar fi manifestat arbitrariu în raport cu susținerile sale.

Un alt argument al apelului privește natura concedierii, astfel apelanta a contestat poziția pârâtei potrivit căreia temeiul de concediere prevăzut de art. 86 alin. (1) lit. y1) din Codul muncii ar face parte din categoria concedierilor nedisciplinare, susținând că nu au fost prezentate dovezi în acest sens.

Totodată, a indicat lipsa oricăror probe privind o eventuală ne disciplină a sa pe parcursul activității și a susținut că angajatorul nu ar fi respectat prevederile art. 208-210 Codul muncii, referitor la solicitarea explicației scrise și procedura aplicării sancțiunilor disciplinare.

A evidențiat că ordinul din 26 ianuarie 2023, ar fi fost întemeiat pe norme care nu ar corespunde situației concrete, respectiv art. 184 alin. (1) lit. a), alin. (2) și art. 88 Codul muncii, iar contractul individual de muncă pe durată nedeterminată ar fi fost reziliat în baza art. 86 alin. (1) lit. y1), pentru deținerea statutului de pensionar pentru limită de vârstă.

În susținerea caracterului discriminatoriu al concedierii, apelanta a indicat că alte două poștărițe, Vidrașcu Valentina și Sula Maria, ar fi fost concediate, însă ulterior ar fi fost primite înapoi la muncă în aceeași funcție.

În opinia sa, această situație ar demonstra că măsura a fost utilizată pentru a o înlătura anume pe ea din funcție.

De asemenea, apelanta a relatat că, pe durata activității, ar fi avut cel mai mare sector de muncă, deși salariul era același pentru toți salariații, iar solicitarea sa privind delimitarea egală a sectoarelor nu ar fi fost soluționată.

A mai precizat că, după concedierea sa, au rămas două poștărițe pensionare, care ar continua să activeze, iar salariul acestora ar fi fost majorat ca urmare a redistribuirii volumului de muncă.

Totodată, apelanta a invocat că a depus demersuri pentru atragerea în proces a Inspecției Muncii și a Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității, însă acestea ar fi fost respinse de prima instanță.

A considerat că, această soluție ar fi afectat examinarea completă a cauzei, în special sub aspectul pretinsei discriminări și al încălcării dreptului la muncă.

La fel a indicat că, a formulat trei cereri de recuzare a judecătorului primei instanțe, invocând îndoieli privind imparțialitatea și obiectivitatea acesteia, iar ulterior a depus și o cerere de explicare a dispozitivului hotărârii, respinsă prin încheierea din 15 februarie 2024.

În final, apelanta a susținut că a fost discriminată și că i-ar fi fost încălcat art. 47 din Constituție, solicitând repararea prejudiciului material și moral.

În acest sens, a invocat art. 329 alin. (1) Codul muncii, art. 2036-2037 Cod civil, precum și art. 6 § 1 din Convenția europeană a drepturilor omului, privind dreptul la examinarea cauzei în mod echitabil de către un tribunal independent și imparțial.

La 18 februarie 2025, apelanta Mereuță Svetlana a depus apel suplimentar, în motivarea căruia a susținut că hotărârea Judecătoriei Chișinău, sediul Centru din 15 februarie 2024 ar fi fost emisă cu ignorarea pretinsei discriminări și a încălcărilor legislației muncii, atât din partea Î.S. „Poșta Moldovei”, cât și din partea instanței de fond.

A relatat că, litigiul vizează concedierea sa din funcția de poștăriță în cadrul oficiului poștal din s. Cojușna, r-nul Strășeni, pe motivul deținerii statutului de pensionar, deși fusese angajată anterior cu același statut, în baza unui contract individual de muncă pe durată nedeterminată.

Tot aici, a afirmat că, este pensionară, cu o pensie în mărime de 2 778 lei și cu un stagiu total de muncă de 36,8 ani, invocând în acest context art. 47 din Constituție, referitor la obligația statului de a asigura un nivel de trai decent.

Astfel, a specificat că, concedierea a afectat drepturile sale sociale și posibilitatea de a-și completa veniturile prin muncă.

Totodată, apelanta a criticat referirea primei instanțe la art. 4 din Convenția europeană a drepturilor omului, privind interzicerea sclaviei și a muncii forțate, susținând că această normă nu are legătură cu situația sa și nu putea fi aplicată în cauză.

A mai invocat art. 1 și art. 2 din Convenție, susținând că instanța de fond ar fi ignorat drepturile sale și ar fi omis să examineze pretinsele încălcări discriminatorii în raport cu art. 47 din Constituție.

Un argument esențial al apelului suplimentar vizează refuzul primei instanțe de a atrage în proces Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității.

A nuanțat că, depus o petiție în acest sens, întemeiată pe art. 74 și art. 231 Cod de procedură civilă, pentru ca autoritatea respectivă să prezinte o concluzie asupra cazului și să contribuie la apărarea drepturilor sale, însă demersul a fost respins, fapt care, în opinia sa, a condus la neexaminarea completă a circumstanțelor cauzei.

În susținerea pretinsei discriminări, apelanta a relevat că, în cadrul Î.S. „Poșta Moldovei”, oficiul din s. Cojușna, r-nul Strășeni, ar continua să activeze în funcția de poștăriță alte salariate aflate la vârsta de pensionare, respectiv Sula Maria, născută la 2 mai 1953, și Vidrașcu Valentina, născută la 22 februarie 1956.

În opinia sa, faptul că aceste persoane au rămas în funcție demonstrează aplicarea diferențiată a aceluiași criteriu și lipsa unei justificări obiective pentru concedierea sa.

Apelanta a mai susținut că hotărârea primei instanțe nu reflectă încălcările procedurii legislației muncii și ale principiului egalității lucrătorilor din cadrul întreprinderilor și instituțiilor din Republica Moldova, indicând că instanța de fond nu s-ar fi expus suficient asupra legalității ordinului nr. 18p din 26 ianuarie 2023, prin care a fost dispusă preavizarea sa, și nici asupra concedierii în temeiul art. 86 alin. (1) lit. y1) din Codul muncii.

De asemenea, a accentuat că instanța de fond ar fi ignorat circumstanțele cauzei și drepturile sale garantate de Codul muncii, de Constituția Republicii Moldova, inclusiv art. 1 alin. (3), art. 4, art. 8, art. 15, art. 16 și art. 47, precum și de art. 14 din Convenția europeană a drepturilor omului, care interzice discriminarea.

În același context, a susținut că instanța nu ar fi respectat procedura de clarificare a tuturor faptelor, inclusiv prin neatragerea în proces a Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și a Inspecției Muncii.

În consecință, a solicitat anularea ordinului nr. 18p din 26 ianuarie 2023 și a ordinului nr. 29p din 3 februarie 2023, pe care le consideră ilegale și discriminatorii, casarea hotărârii Judecătoriei Chișinău, sediul Centru din 15 februarie 2024, restabilirea sa în funcția deținută anterior de poștăriță în s. Cojușna, r-nul Strășeni, precum și încasarea din contul Î.S. „Poșta Moldovei" a salariului pentru absența forțată de la muncă începând cu 9 februarie 2023 și până la data pronunțării deciziei, calculat din salariul lunar de 3 000 lei, și a prejudiciului moral în sumă de 60 000 lei.

La 2 martie 2026, avocatul Zagorneanu Artur, reprezentând interesele apelantei Mereuță Svetlana a depus supliment la apel, susținând că hotărârea Judecătoriei Chișinău, sediul Centru din 15 februarie 2024, prin care a fost respinsă acțiunea privind anularea ordinelor de preavizare și concediere, restabilirea în funcție, încasarea salariului pentru absența forțată de la muncă și repararea prejudiciului moral, este neîntemeiată, fiind pronunțată cu interpretarea și aplicarea eronată a cadrului normativ național și internațional aplicabil raporturilor de muncă.

A declarat că, prima instanță ar fi ignorat principiile egalității de tratament, interzicerii discriminării și stabilității raporturilor de muncă, deși cauza urma a fi examinată nu doar prin prisma Codului muncii, ci și prin raportare la normele constituționale și la standardele internaționale privind protecția drepturilor sociale și a drepturilor omului.

În susținerea poziției sale, a făcut trimitere la art. 16 din Constituție, privind egalitatea în fața legii, și la art. 43 din Constituție, privind dreptul la muncă și protecția muncii, argumentând că aceste prevederi trebuie interpretate coroborat cu art. 8 Codul muncii, care interzice discriminarea directă și indirectă în raporturile de muncă, inclusiv pe criterii de vârstă, situație socială sau alte criterii nejustificate obiectiv.

Un argument central al suplimentului la apel vizează pretinsul tratament diferențiat aplicat apelantei în raport cu alți salariați aflați într-o situație comparabilă.

Astfel, a nuanțat că, Vidrașcu Valentina și Sula Maria, deși dețin statut de pensionare și sunt chiar mai în vârstă decât apelanta, continuă să activeze în cadrul aceleiași instituții, circumstanță care, în opinia apelantei, ar demonstra aplicarea neuniformă a criteriului vârstei sau al statutului de pensionar.

A mai opinat că, în lipsa unor motive obiective și rezonabile care să justifice diferența de tratament, concedierea sa are caracter selectiv și arbitrar, fiind incompatibilă cu principiul egalității și nediscriminării în muncă.

În acest sens, a invocat inclusiv Convenția OIM nr. 111 privind discriminarea în domeniul ocupării și profesiei, precum și Convenția OIM nr. 158 privind încetarea raporturilor de muncă la inițiativa angajatorului.

De asemenea, a invocat jurisprudența Curții Europene a Drepturilor Omului, susținând că tratamentul diferențiat între persoane aflate în situații comparabile poate constitui discriminare atunci când nu urmărește un scop legitim sau când nu există un raport rezonabil de proporționalitate între mijloacele utilizate și scopul urmărit.

În acest context, a făcut referire la cauzele *Sidabras şi Džiautas c. Lituaniei, Danilenkov şi alţii c. Rusiei şi D.H. şi alţii c. Republicii Cehe.*

Totodată, a argumentat că art. 86 alin. (1) lit. y[1]) Codul muncii, care permite încetarea contractului individual de muncă în cazul deținerii statutului de pensionar pentru limită de vârstă, nu poate fi aplicat izolat și absolut, ci trebuie interpretat în concordanță cu principiul nediscriminării.

În opinia sa, prima instanță ar fi interpretat eronat această normă, atribuind angajatorului un drept discreționar de a concedia orice salariat pensionar.

S-a mai invocat faptul că, apelanta fusese angajată în baza unui contract individual de muncă pe durată nedeterminată într-un moment în care deținea deja statut de pensionar pentru limită de vârstă.

Astfel, a nuanțat că, acceptarea inițială a acestui statut de către angajator ar demonstra că statutul de pensionar nu constituia o piedică reală pentru exercitarea funcției de poștaș, iar invocarea ulterioară a aceluiași criteriu drept temei de concediere ar avea caracter arbitrar.

Suplimentar, a susținut că instanța de fond nu a analizat faptul că, după concedierea sa, structura organizatorică a unității ar fi fost modificată, fiind create două sectoare de distribuire și fiind menținuți în funcție alți doi salariați pensionari, concluzionând că, această împrejurare ar confirma că motivul real al concedierii nu a fost statutul de pensionar sau cerințele profesionale ale funcției, ci o selecție arbitrară a salariaților concediați.

Subsecvent, a argumentat că, prima instanță a omis să examineze incidența convențiilor colective și a contractului colectiv de muncă aplicabile în cadrul întreprinderii, deși acestea ar constitui izvoare ale dreptului muncii și ar institui garanții suplimentare pentru salariați.

În concluzie, a apreciat că hotărârea primei instanțe se bazează pe o interpretare formală și incompletă a legislației muncii, cu ignorarea principiilor egalității și nediscriminării, a standardelor internaționale și a circumstanțelor concrete ale cauzei.

Din aceste considerente, a solicitat admiterea apelului, casarea integrală a hotărârii Judecătoriei Chișinău, sediul Centru din 15 februarie 2024, anularea actelor privind încetarea raporturilor de muncă, restabilirea în funcția deținută anterior și obligarea pârâtei la repararea prejudiciului moral.

Argumentele participanților la proces:

În cadrul ședinței de judecată în instanța de apel, avocatul Zagorneanu Artur în interesele apelantei Mereuță Svetlana, cât și apelanta Mereuță Svetlana, au solicitat admiterea apelului conform motivelor de fapt și de drept invocate, casarea integrală a hotărârii Judecătoriei Chișinău, sediul Centru din 15 februarie 2024 și pronunțarea unei noi hotărâri prin care cererea de chemare în judecată înaintată să fie admisă în sensul formulat

Reprezentantul intimatei Î.S. „Poșta Moldovei”, Șiman Ion, a pledat pentru respingerea cererii de apel declarată de Mereuță Svetlana, cu menținerea integrală a hotărârii Judecătoriei Chișinău, sediul Centru din 15 februarie 2024.

Termenul de declarare a apelului:

În conformitate cu art. 362 alin. (1) din Codul de procedură civilă, termenul de declarare a apelului este de 30 de zile de la data pronunțării dispozitivului hotărârii, dacă legea nu prevede altfel.

Potrivit art. 111 alin. (3) din Codul de procedură civilă, termenul de procedură stabilit în ani, luni sau zile începe să curgă în ziua imediat următoare datei calendaristice stabilite, datei comunicării actului de procedură sau producerii, evenimentului ori momentului care a condiționat începutul lui.

În speță s-a stabilit că, dispozitivul hotărârii Judecătoriei Chișinău, sediul Centru a fost pronunțat la 15 februarie 2024, iar cererea de apel a fost depusă la 14 martie 2024, corespunzător se deduce că apelanta a respectat termenul legal de 30 zile de declarare a apelului.

Aprecierea instanţei de apel:

Analizând legalitatea și temeinicia hotărârii atacate, prin prisma argumentelor invocate de participanții la proces și a materialelor din dosar, Colegiul civil consideră apelul declarat drept neîntemeiat și care urmează a fi respins, din următoarele motive.

În conformitate cu art. 373 Cod de procedură civilă, instanța de apel verifică, în limitele cererii de apel, ale referinţelor şi obiecţiilor înaintate, legalitatea şi temeinicia hotărârii atacate în ceea ce privește constatarea circumstanţelor de fapt şi aplicarea legii în primă instanţă. În limitele apelului, instanţa de apel verifică circumstanţele şi raporturile juridice stabilite în hotărârea primei instanţe, precum şi cele care nu au fost stabilite, dar care au importanţă pentru soluţionarea cauzei, apreciază probele din dosar şi cele prezentate suplimentar în instanţă de apel de către participanţii la proces. În cazul în care motivarea apelului nu cuprinde argumente sau dovezi noi, instanţa de apel se pronunţă în fond, numai în temeiul celor invocate în primă instanţă. Instanţa de apel este obligată să se pronunţe asupra tuturor motivelor invocate în apel. Apelantului nu i se poate crea în propria cale de atac o situaţie mai dificilă decât aceea din hotărârea atacată cu apel, cu excepţia cazurilor când consimte şi când hotărârea este atacată şi de alţi participanţi la proces.

Potrivit art. 385 lit. a) Cod de procedură civilă, instanța de apel, după ce judecă apelul, este în drept să respingă apelul și să mențină hotărârea primei instanțe.

Astfel, prevederile legale enunțate în mod expres obligă instanța de apel să verifice circumstanțele şi raporturile juridice stabilite în hotărârea primei instanțe, precum şi cele care nu au fost stabilite şi este obligată să se pronunțe asupra tuturor motivelor invocate în apel.

Colegiul Civil reține că, instanța de apel, potrivit regulilor unui proces echitabil, reținându-se rolul determinant al concluziilor sale, are obligația să examineze efectiv problemele esențiale care îi sunt supuse aprecierii şi să nu se limiteze la însușirea motivelor instanței inferioare. (Hiro Balani c. Spaniei, nr.18064/91 din 09.12.1994 §27; Georgiadis c. Greciei nr.21522/93 din 29.05.1997 § 43).

Potrivit recomandărilor avizului nr.11 din 2008 al Consiliului Consultativ al Judecătorilor Europeni (CCJE) în atenţia Comitetului de Miniştri al Consiliului Europei privind calitatea hotărârilor judecătoreşti, o motivaţie şi o analiză clară sunt cerinţele fundamentale ale hotărârilor judecătoreşti şi un aspect important al dreptului la un proces echitabil.

În conformitate cu prevederile art.118 alin. (1) Cod de procedură civilă, fiecare parte trebuie să dovedească circumstanţele pe care le invocă drept temei al pretenţiilor şi obiecţiilor sale, iar conform art. 130 Cod de procedură civilă, instanţa judecătorească apreciază probele după intima ei convingere, bazată pe cercetarea multiaspectuală, completă, nepărtinitoare şi nemijlocită a tuturor probelor din dosar în ansamblu şi interconexiunea lor, călăuzindu-se de lege. Nici un fel de probe nu au pentru instanţa judecătorească o forţă probantă prestabilită fără aprecierea lor. Fiecare probă se apreciază de instanţă privitor la pertinenţa, admisibilitatea, veridicitatea ei, iar toate probele în ansamblu, privitor la legătura lor reciprocă şi suficienţa pentru soluţionarea cauzei.

Din textul art. 240 alin. (1) Cod de procedură civilă, se desprinde că, la deliberarea hotărârii, instanţa judecătorească apreciază probele, determină circumstanțele care au importanță pentru soluționarea cauzelor, care au fost sau nu stabilite, caracterul raportului juridic dintre părţi, legea aplicabilă soluționării cauzei şi admisibilitatea acțiunii.

Cu întâietate, Colegiul civil al Curții de Apel Centru, consideră întemeiat a statua că, conform art. 45 Codul muncii, contractul individual de muncă este înţelegerea dintre salariat şi angajator, prin care salariatul se obligă să presteze o muncă într-o anumită specialitate, calificare sau funcţie, să respecte regulamentul intern al unităţii, iar angajatorul se obligă să-i asigure condiţiile de muncă prevăzute de prezentul cod, de alte acte normative ce conţin norme ale dreptului muncii, de contractul colectiv de muncă, precum şi să achite la timp şi integral salariul.

În conformitate cu prevederile art. 81 alin. (1) lit. b) și (3) Codul muncii, contractul individual de muncă poate înceta la iniţiativa uneia dintre părţi (art.85 şi 86). Contractul individual de muncă încetează în temeiul ordinului (dispoziţiei, deciziei, hotărârii) angajatorului, care se aduce la cunoştinţa salariatului, sub semnătură, cel tîrziu la data eliberării din serviciu. Ordinul (dispoziţia, decizia, hotărârea) angajatorului cu privire la încetarea contractului individual de muncă trebuie să conţină referire la articolul, alineatul, punctul şi litera corespunzătoare din lege.

În temeiul art. 86 alin. (1) lit. y1) Codul muncii, concedierea – desfacerea din iniţiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum şi a celui pe durată determinată – se admite pentru următoarele motive: deţinerea de către salariat a statutului de pensionar pentru limită de vârstă.

Din conținutul pretențiilor formulate de Mereuță Svetlana în cererea de chemare în judecată, obiectul acțiunii îl constituie constatarea pretinsei încălcări a drepturilor sale prin aplicarea unui tratament discriminatoriu pe criteriul deținerii statutului de pensionar pentru limită de vârstă, anularea ordinului nr. 18p din 26 ianuarie 2023 privind preavizarea salariatului și a ordinului nr. 29p din 3 februarie 2023 privind

concedierea, restabilirea reclamantei în funcția deținută anterior de poștaș în cadrul OP 3715 Cojușna, Serviciul operațional Strășeni, precum și încasarea salariului pentru absența forțată de la muncă și repararea prejudiciului moral în mărime de 60 000 lei.

Așadar, Colegiul civil verificând în raport cu prevederile art. art. 238-241 Codul de procedură civilă, legalitatea şi temeinicia hotărârii primei instanțe, constată că aceasta urmează a fi menținută, or, instanţa de fond corect a elucidat şi constatat circumstanțele cauzei, a verificat şi apreciat obiectiv probele prezente la materialele cauzei în vederea respingerii acțiunii din speță, stabilind corect circumstanțele de fapt și aplicând corect legislația pertinentă ce guvernează raportul litigios.

Probatoriul administrat în speță atestă că, potrivit contractului individual de muncă nr. 113 din 2 noiembrie 2020, încheiat între Î.S. „Poșta Moldovei", în calitate de angajator, și Svetlana Mereuță, în calitate de salariat, reclamanta a fost angajată în funcția de poștaș în cadrul OP 3715 Cojușna, Serviciul operațional Strășeni, pe durată nedeterminată.

Succesiv, Colegiul civil reține că, prin ordinul Î.S. „Poșta Moldovei" nr. 18p din 26 ianuarie 2023, reclamanta a fost preavizată cu privire la intenția angajatorului de a desface contractul individual de muncă, în temeiul art. 86 alin. (1) lit. y^1) Codul muncii. Prin ordinul nr. 29p din 3 februarie 2023, aceasta a fost concediată din funcția de poștaș, începând cu 9 februarie 2023, în temeiul aceleiași norme legale, respectiv deținerea de către salariat a statutului de pensionar pentru limită de vârstă.

Raportând prevederile legale citate la circumstanțele cauzei, Completul judiciar constată că hotărârea primei instanțe este legală și întemeiată, iar argumentele invocate în apel, în apelul suplimentar și în suplimentul la apel nu justifică casarea acesteia.

În speță, raportul juridic litigios derivă din contractul individual de muncă nr. 113 din 2 noiembrie 2020, prin care Mereuță Svetlana a fost angajată în funcția de poștaș în cadrul OP 3715 Cojușna, Serviciul operațional Strășeni, pe durată nedeterminată și ordinul nr. 18p din 26 ianuarie 2023, angajatorul a preavizat salariata despre intenția desfacerii contractului individual de muncă, iar prin ordinul nr. 29p din 3 februarie 2023 a dispus concedierea acesteia, începând cu 9 februarie 2023, în temeiul art. 86 alin. (1) lit. y^1) Codul muncii, respectiv deținerea statutului de pensionar pentru limită de vârstă.

Completul judiciar reține că, prima instanță a calificat corect temeiul concedierii ca fiind unul nedisciplinar, or concedierea dispusă în baza art. 86 alin. (1) lit. y^1) Codul muncii nu se întemeiază pe conduita culpabilă a salariatului, pe încălcarea disciplinei muncii sau pe neexecutarea obligațiilor de serviciu, ci pe existența unei situații juridice obiective, și anume deținerea de către salariat a statutului de pensionar pentru limită de vârstă.

În consecință, argumentul apelantei Mereuță Svetlana potrivit căruia angajatorul ar fi fost obligat să respecte procedura prevăzută de art. 208-210 Codul muncii, inclusiv solicitarea explicației scrise, nu poate fi reținut.

Or, normele respective reglementează procedura aplicării sancțiunilor disciplinare, pe când concedierea din prezenta cauză nu a fost dispusă cu titlu de sancțiune disciplinară și nu presupunea constatarea vinovăției salariatei.

În mod similar nu poate fi reținut nici argumentul privind aplicarea eronată a art. 184 și art. 88 Codul muncii. Deși în ordinul de preavizare s-a făcut referire și la dispoziții privind preavizarea salariatului, actul de concediere contestat a indicat ca temei determinant art. 86 alin. (1) lit. y¹) Codul muncii.

Prin urmare, litigiul nu urmează a fi analizat prin prisma concedierii determinate de lichidarea unității sau de reducerea numărului ori a statelor de personal, ci în raport cu temeiul juridic distinct invocat de angajator, respectiv încetarea contractului individual de muncă în baza unei dispoziții exprese a legii.

În continuare, Completul judiciar apreciază ca neîntemeiată și susținerea apelantei potrivit căreia art. 86 alin. (1) lit. y¹) Codul muncii, nu putea fi aplicat având în vedere că, la momentul angajării, aceasta deținea deja statutul de pensionar pentru limită de vârstă.

La fel, instanța de apel subliniază că, textul normei nu condiționează aplicarea acestui temei de momentul dobândirii statutului de pensionar.

Respectiv, faptul că angajatorul a acceptat inițial încheierea unui contract pe durată nedeterminată cu o persoană pensionară nu exclude, prin sine, posibilitatea ulterioară a încetării raportului de muncă în temeiul art. 86 alin. (1) lit. y¹) Codul muncii, dacă sunt respectate condițiile prevăzute de lege.

În ceea ce privește dreptul la muncă invocat de apelantă, Completul judiciar reține că acesta este garantat constituțional, însă nu are caracter absolut în sensul menținerii nelimitate a unei persoane într-un anumit loc de muncă.

În condițiile subscrise, Colegiul notează că, legislația muncii stabilește atât condițiile de încadrare în câmpul muncii, cât și cazurile în care raporturile de muncă pot înceta.

Corespunzător, încetarea contractului individual de muncă în baza unui temei prevăzut de lege nu poate fi calificată, prin ea însăși, ca încălcare a dreptului la muncă.

Referitor la pretinsa discriminare pe criteriul statutului de pensionar, Completul judiciar reține că apelanta avea obligația să prezinte elemente de fapt apte să contureze existența unui tratament diferențiat nejustificat față de persoane aflate în situații comparabile.

Simpla invocare a faptului că alți salariați pensionari au continuat sau ar fi continuat ulterior să activeze în cadrul întreprinderii nu este suficientă pentru constatarea discriminării, în lipsa demonstrării unor circumstanțe concrete care să confirme că, la momentul concedierii, angajatorul a aplicat în mod selectiv și arbitrar criteriul statutului de pensionar doar în privința apelantei.

Dimpotrivă, din materialele cauzei rezultă că, odată cu reclamanta, au mai fost concediați alți doi poștași din cadrul OP 3715 Cojușna, care, la rândul lor, dețineau statut de pensionar pentru limită de vârstă.

Așadar, această circumstanță a fost reținută corect de instanța de fond ca element ce contrazice susținerea potrivit căreia măsura concedierii ar fi fost aplicată exclusiv sau individualizat împotriva apelantei.

Faptul că ulterior doi dintre salariații pensionari ar fi fost reangajați sau ar fi continuat să presteze activitate nu schimbă, în lipsa altor probe, natura juridică a

ordinului de concediere emis în privința reclamantei. Or, o asemenea împrejurare poate fi analizată doar în raport cu necesitățile operaționale ulterioare ale angajatorului, organizarea sectoarelor de distribuire și măsurile adoptate după încetarea raportului de muncă, însă nu demonstrează automat caracterul discriminatoriu al concedierii dispuse la 3 februarie 2023.

Completul judiciar reține că diferența de tratament, pentru a fi calificată drept discriminare, trebuie să privească persoane aflate în situații comparabile și să fie lipsită de o justificare obiectivă și rezonabilă.

În speță, apelanta Mereuță Svetlana nu a prezentat probe suficiente care să demonstreze că menținerea sau reangajarea altor persoane s-a realizat în aceleași condiții juridice și factuale în care s-a aflat ea la momentul emiterii ordinului nr. 29p din 3 februarie 2023.

În același context, nu poate fi reținută nici critica apelantei potrivit căreia concedierea ar fi reprezentat, în realitate, o reducere camuflată a numărului de poștași, or, ordinul contestat nu a fost emis în temeiul reducerii numărului sau a statelor de personal, iar apelanta nu a demonstrat că angajatorul ar fi utilizat fictiv art. 86 alin. (1) lit. y^1) Codul muncii pentru a evita garanțiile prevăzute de lege în cazul reducerii personalului. Modificările ulterioare ale organizării activității ori redistribuirea sectoarelor de distribuire nu sunt suficiente, prin ele însele, pentru a schimba temeiul juridic al concedierii.

Referitor la argumentul privind neatragerea în proces a Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității și a Inspecției Muncii, Completul judiciar constată că respingerea acestor demersuri nu echivalează cu neexaminarea cauzei. Instanța de judecată este competentă să examineze direct pretențiile privind discriminarea și legalitatea actelor de concediere, iar participarea acestor autorități nu constituie o condiție obligatorie pentru soluționarea litigiului.

Totodată, apelanta Mereuță Svetlana nu a fost lipsită de posibilitatea de a-și prezenta poziția, de a depune înscrisuri, de a formula obiecții și de a invoca pretinsa discriminare.

Drept urmare, simplul dezacord cu soluția primei instanțe asupra demersurilor procedurale nu demonstrează încălcarea dreptului la un proces echitabil sau imposibilitatea examinării complete a cauzei.

Cu privire la susținerea apelantei că hotărârea primei instanțe ar fi nemotivată, Colegiul civil constată că instanța de fond a identificat raportul juridic litigios, a indicat actele contestate, a stabilit temeiul concedierii, a examinat normele relevante din Codul muncii și a explicat rațiunea pentru care a considerat că ordinul de preavizare și ordinul de concediere sunt legale. Faptul că apelanta nu este de acord cu concluziile primei instanțe nu echivalează cu lipsa motivării hotărârii.

În privința răspunsului nr. M-57/23-20551 din 17 februarie 2023, Colegiul civil reține că acesta nu constituie actul prin care s-a dispus încetarea contractului individual de muncă, întrucât actul juridic care a produs efectul încetării raportului de muncă este ordinul nr. 29p din 3 februarie 2023. Respectiv, criticile referitoare la data primirii

răspunsului sau la conținutul acestuia nu sunt apte să determine anularea ordinului de concediere.

Colegiul apreciază ca neîntemeiată și invocarea art. 47 din Constituție. Dreptul la asistență și protecție socială, inclusiv necesitatea asigurării unui nivel de trai decent, nu poate fi interpretat ca instituind obligația angajatorului de a menține raportul de muncă pe durată nelimitată cu o persoană care deține statut de pensionar, în afara limitelor stabilite de Codul muncii. Situația socială a apelantei poate explica interesul acesteia de a continua activitatea, însă nu înlătură aplicabilitatea temeiului legal de concediere.

În ceea ce privește trimiterile la art. 6 § 1 din Convenția europeană a drepturilor omului, Completul judiciar reține că apelanta a beneficiat de acces la instanță și de posibilitatea efectivă de a-și susține pretențiile.

Astfel, materialele cauzei nu confirmă existența unor elemente care să demonstreze lipsa independenței sau imparțialității instanței de fond. Formularea cererilor de recuzare, prin ea însăși, nu dovedește existența unei aparențe obiective de părtinire, atât timp cât acestea au fost examinate potrivit procedurii prevăzute de lege.

Subsecvent, pretențiile privind restabilirea în funcție, încasarea salariului pentru absența forțată de la muncă și repararea prejudiciului moral sunt dependente de constatarea nelegalității concedierii, întrucât instanța de fond a reținut legalitatea ordinelor contestate, iar argumentele apelului nu demonstrează contrariul, nu există temei pentru admiterea acestor pretenții.

Referitor la prejudiciul moral solicitat, Colegiul civil constată că apelanta nu a probat existența unei fapte ilicite imputabile angajatorului, a prejudiciului moral în întinderea pretinsă și a legăturii de cauzalitate dintre acestea, iar în lipsa constatării concedierii ilegale sau discriminatorii, solicitarea privind încasarea sumei de 60 000 lei cu titlu de prejudiciu moral nu poate fi admisă.

Prin urmare, argumentele invocate în apel, în apelul suplimentar și în suplimentul la apel nu combat raționamentul determinant al primei instanțe, potrivit căruia ordinele nr. 18p din 26 ianuarie 2023 și nr. 29p din 3 februarie 2023, au fost emise în baza unui temei legal prevăzut de Codul muncii, iar reclamanta nu a demonstrat existența unui tratament discriminatoriu individualizat.

În același context, Colegiul reține că jurisprudența Curții Europene a Drepturilor Omului nu exclude posibilitatea instituirii unor diferențe de tratament, însă impune ca acestea să fie analizate prin prisma existenței unei situații comparabile, a unui scop legitim și a unui raport rezonabil de proporționalitate între mijloacele utilizate și scopul urmărit. În cauza *D.H. și alții c. Republicii Cehe [MC], 13 noiembrie 2007, § 175*, Curtea a statuat că discriminarea presupune tratarea diferită, fără o justificare obiectivă și rezonabilă, a persoanelor aflate în situații relevante similare.

Totodată, în cauza *Fábián c. Ungariei [MC], 5 septembrie 2017, §§ 133-134*, Curtea a subliniat importanța stabilirii existenței unei situații comparabile reale între persoana care invocă discriminarea și categoria de persoane indicată drept termen de comparație. Raportând aceste repere la circumstanțele cauzei, Completul judiciar constată că apelanta nu a demonstrat că, la momentul emiterii ordinului de concediere,

s-a aflat într-o situație identică sau relevant similară cu alți salariați față de care angajatorul ar fi aplicat în mod selectiv și nejustificat un tratament diferit.

De asemenea, deși în cauza *Sidabras și Džiautas c. Lituaniei, 27 iulie 2004, §§ 50-51 și 61*, Curtea a reținut că restricțiile profesionale extinse pot avea implicații asupra vieții private și pot genera o problemă de discriminare atunci când sunt disproporționate, circumstanțele speței de față sunt distincte. În prezenta cauză nu se atestă existența unei interdicții generale de exercitare a profesiei, ci încetarea unui raport individual de muncă în baza unui temei prevăzut expres de legislația muncii, iar apelanta nu a probat aplicarea arbitrară sau selectivă a acestui temei exclusiv în privința sa.

În ceea ce privește critica privind nemotivarea hotărârii, Colegiul civil reține standardul dezvoltat în cauza *García Ruiz c. Spaniei [MC], 21 ianuarie 1999, § 26*, potrivit căruia obligația instanțelor de a motiva hotărârile nu presupune necesitatea de a oferi un răspuns detaliat fiecărui argument formulat de părți, fiind suficient ca hotărârea să permită identificarea raționamentului determinant al soluției. În speță, hotărârea primei instanțe indică temeiul juridic al concedierii, circumstanțele reținute și motivele pentru care pretențiile reclamantei au fost apreciate ca neîntemeiate.

Avînd în vedere că argumentele invocate de apelantă nu infirmă legalitatea și temeinicia hotărîrii primei instanțe, iar circumstanțele relevnte ale cauzei au fost stabilite corect, cu aplicarea și interpretarea corespunzătoare a normelor de drept material și procesual incidente, Colegiul civil, comercial și de contencios administrativ al Curții de Apel Centru concluzionează că apelul declarat de Mereuță Svetlana este neîntemeiat și urmează a fi respins, cu menținerea hotărîrii Judecătoriei Chișinău (sediul Centru) din 15 februarie 2024 .

În conformitate cu prevederile art.385 lit. a), art.389-390 Cod de procedură civilă, Colegiul civil, comercial și de contencios administrativ al Curții de Apel Centru,-

d e c i d e :

Se respinge apelul declarat de Mereuța Svetlana.

Se menține hotărârea Judecătoriei Chișinău (sediul Centru) din 15 februarie 2024, pronunțată în cauza civilă intentată la cererea de chemare în judecată depusă de Mereuța Svetlana împotriva Întreprinderii de Stat „Poșta Moldovei”, cu privire la stabilirea faptului încălcării drepturilor sale, anularea ordinelor cu privire la preavizarea salariatului și cu privire la concedierea salariatului, restabilire la muncă, încasarea salariului pentru absența forțată de la muncă și repararea prejudiciului moral.

Decizia este definitivă din momentul pronunţării, dar poate fi atacată cu recurs la Curtea Supremă de Justiție, iar recursul se declară în termen de 2 luni de la data comunicării deciziei integrale. Termenul de 2 luni este termen de decădere şi nu poate fi restabilit.

Președintele ședinței,
Judecătorul Ana Panov

Judecătorii Elena Bolocan

Svetlana Vîșcu