



**Republica Moldova**  
**CURTEA CONSTITUȚIONALĂ**

**DECIZIE**  
**DE INADMISIBILITATE**

*a sesizării nr. 140g/2022*

privind excepția de neconstituționalitate  
a articolului 33 alin. (7) din Codul muncii  
(*ațiunea contractului colectiv de muncă*)

CHIȘINĂU  
8 decembrie 2022

Curtea Constituțională, judecând în componența:

nei Domnica MANOLE, *Președinte*,  
nei Liuba ȘOVA  
dlui Nicolae ROȘCA,  
dlui Serghei ȚURCAN,  
dlui Vladimir ȚURCAN, *judecători*,  
cu participarea nei Sorina Munteanu, *asistent judiciar*,

Având în vedere sesizarea înregistrată la 9 septembrie 2022,  
Examinând admisibilitatea sesizării menționate,  
Având în vedere actele și lucrările dosarului,  
Deliberând la 8 decembrie 2022, în camera de consiliu,

Pronunță următoarea decizie:

## ÎN FAPT

1. La originea cauzei se află sesizarea privind excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor articolului 33 alin. (7) din Codul muncii, adoptat prin Legea nr. 154 din 28 martie 2003, ridicată de dl Piotr Zaharia, apelant în dosarul nr. 2a-81/2022, pendinte la Curtea de Apel Comrat.

2. Sesizarea privind excepția de neconstituționalitate a fost trimisă la Curtea Constituțională de un complet de judecată al Colegiului judiciar al Curții de Apel Comrat, constituit din domnii judecători Grigor Colev, Afanasi Curdov și Ștefan Starciuc, pe baza articolului 135 alin. (1) lit. a) și lit. g) din Constituție.

### A. Circumstanțele litigiului principal

3. Dl Piotr Zaharia și Î.M. „SU-Canal Comrat” au încheiat un contract individual de muncă, care stabilea, *inter alia*, un coeficient de salarizare de 2.1. Ulterior, dl Piotr Zaharia a observat că în contractul colectiv de muncă încheiat de întreprindere pentru anii 2018-2021 este stabilit un coeficient de salarizare cuprins între 2.4 și 3.0 pentru specialiștii cu studii superioare. În acest sens, dl Piotr Zaharia a formulat o cerere de chemare în judecată împotriva angajatorului, solicitând încasarea plăților salariale neachitate în baza coeficientului de salarizare stabilit de contractul colectiv de muncă menționat mai sus.

4. Prin Hotărârea din 10 ianuarie 2022, Judecătoria Comrat, sediul Ceadâr-Lunga, a respins acțiunea ca fiind nefondată, pentru că autorul excepției nu este participant la contractul colectiv de muncă al întreprinderii „SU-Canal Comrat”. Dl Piotr Zaharia a depus un apel la Curtea de Apel Comrat.

5. În cadrul procedurii apelului, dl Piotr Zaharia a ridicat excepția de neconstituționalitate a articolului 33 alin. (7) din Codul muncii.

6. Prin Încheierea din 29 august 2022, Curtea de Apel Comrat a admis ridicarea excepției de neconstituționalitate și a trimis sesizarea la Curtea Constituțională în vederea soluționării acesteia.

## **B. Legislația pertinentă**

### **7. Prevederile relevante ale Constituției sunt următoarele:**

#### **Articolul 4 Drepturile și libertățile omului**

„(1) Dispozițiile constituționale privind drepturile și libertățile omului se interpretează și se aplică în concordanță cu Declarația Universală a Drepturilor Omului, cu pactele și cu celelalte tratate la care Republica Moldova este parte.

(2) Dacă există neconcordanțe între pactele și tratatele privitoare la drepturile fundamentale ale omului la care Republica Moldova este parte și legile ei interne, prioritate au reglementările internaționale.”

#### **Articolul 16 Egalitatea**

„(1) Respectarea și ocrotirea persoanei constituie o îndatorire primordială a statului.

(2) Toți cetățenii Republicii Moldova sînt egali în fața legii și a autorităților publice, fără deosebire de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie, sex, opinie, apartenență politică, avere sau de origine socială.”

#### **Articolul 43 Dreptul la muncă și la protecția muncii**

„(1) Orice persoană are dreptul la muncă, la libera alegere a muncii, la condiții echitabile și satisfăcătoare de muncă, precum și la protecția împotriva șomajului.

(2) Salariații au dreptul la protecția muncii. Măsurile de protecție privesc securitatea și igiena muncii, regimul de muncă al femeilor și al tinerilor, instituirea unui salariu minim pe economie, repaosul săptămânal, concediul de odihnă plătit, prestarea muncii în condiții grele, precum și alte situații specifice.

[...]

(4) Dreptul la negocieri în materie de muncă și caracterul obligatoriu al convențiilor colective sînt garantate.”

#### **Articolul 47 Dreptul la asistență și protecție socială**

„(1) Statul este obligat să ia măsuri pentru ca orice om să aibă un nivel de trai decent, care să-i asigure sănătatea și bunăstarea, lui și familiei lui, cuprinzând hrana, îmbrăcăminte, locuința, îngrijirea medicală, precum și serviciile sociale necesare.

[...]”

#### **Articolul 54 Restrângerea exercițiului unor drepturi sau al unor libertăți**

„(1) În Republica Moldova nu pot fi adoptate legi care ar suprima sau ar diminua drepturile și libertățile fundamentale ale omului și cetățeanului.

(2) Exercițiul drepturilor și libertăților nu poate fi supus altor restrângeri decât celor prevăzute de lege, care corespund normelor unanim recunoscute ale dreptului internațional și sînt necesare în interesele securității naționale, integrității teritoriale, bunăstării economice a țării, ordinii publice, în scopul prevenirii tulburărilor în masă și

infracțiunilor, protejării drepturilor, libertăților și demnității altor persoane, împiedicării divulgării informațiilor confidențiale sau garantării autorității și imparțialității justiției.

(3) Prevederile alineatului (2) nu admit restrângerea drepturilor proclamate în articolele 20-24.

(4) Restrângerea trebuie să fie proporțională cu situația care a determinat-o și nu poate atinge existența dreptului sau a libertății.”

8. Prevederile relevante ale Codului muncii, adoptat prin Legea nr. 154 din 28 martie 2003, sunt următoarele:

#### Articolul 30 Contractul colectiv de muncă

„[...]

(2) Contractul colectiv de muncă poate fi încheiat atît pe unitate în ansamblu, cît și în filialele și reprezentanțele acesteia.

[...]”

#### Articolul 33 Acțiunea contractului colectiv de muncă

„[...]

**(7) Sub incidența contractului colectiv de muncă încheiat pe unitate în ansamblu cad salariații unității, ai filialelor și ai reprezentanțelor acesteia, care au împuternicit reprezentanții lor să participe la negocierile colective, să elaboreze și să încheie contractul colectiv de muncă în numele lor.”**

#### Articolul 49 Conținutul contractului individual de muncă

„[...]

(3) Este interzisă stabilirea pentru salariat, prin contractul individual de muncă, a unor condiții sub nivelul celor prevăzute de actele normative în vigoare, de convențiile colective și de contractul colectiv de muncă.”

### ÎN DREPT

#### A. Argumentele autorului excepției de neconstituționalitate

9. Autorul excepției de neconstituționalitate susține că norma contestată stabilește acțiunea contractului colectiv de muncă doar în cazul membrilor sindicatelor și angajaților care au împuternicit reprezentanți ca să participe la negocieri colective și să încheie contracte colective de muncă, punând celelalte persoane într-o poziție mai puțin avantajoasă. Totodată, autorul sesizării menționează că norma contestată este contrară principiilor legislației muncii.

10. În același timp, autorul sesizării susține că instanța de fond i-a respins acțiunea pentru că acesta nu deține calitatea de membru de sindicat, iar în asemenea cazuri prevederile contractului colectiv de muncă nu sunt aplicabile. Autorul sesizării pretinde că hotărârea judecătorească în cauză a

condus la încălcarea drepturilor angajaților care nu sunt membri de sindicat și nu au împuternicit reprezentanți pentru participarea la negocieri colective și la încheierea contractului de muncă, în partea ce ține de realizarea dreptului la salariu și la alte beneficii suplimentare potrivit legislației muncii în condiții echitabile cu alți salariați care dețin calitatea de membru sindical și au participat la negocierile colective.

11. În acest context, autorul sesizării îi solicită Curții să verifice constituționalitatea dispozițiilor contestate prin prisma articolelor 4, 16, 43 alin. (1), (2) și (4), 47 alin. (1) și 54 din Constituție.

## **B. Aprecierea Curții**

12. Examinând admisibilitatea sesizării privind excepția de neconstituționalitate, Curtea constată următoarele.

13. În conformitate cu articolul 135 alin. (1) lit. a) din Constituție, controlul constituționalității legilor, în prezenta cauză a unor prevederi din Codul muncii, ține de competența Curții Constituționale.

14. Curtea constată că excepția de neconstituționalitate, ridicată de dl Piotr Zaharia, parte într-un proces pendinte la instanța de drept comun, este formulată de subiectul căruia i s-a conferit acest drept, pe baza articolului 135 alin. (1) literele a) și g) din Constituție.

15. Obiectul excepției de neconstituționalitate îl constituie dispozițiile articolului 33 alin. (7) din Codul muncii.

16. Prevederile legale contestate nu au făcut anterior obiect al controlului de constituționalitate.

17. Excepția de neconstituționalitate a fost ridicată într-o cauză civilă referitoare la încasarea plăților salariale potrivit contractului colectiv de muncă. Astfel, Curtea admite că instanța de apel ar putea aplica prevederile contestate în cauza pe care o examinează.

18. Curtea reține că o altă condiție obligatorie pentru ca excepția de neconstituționalitate să poată fi examinată în fond este incidența unui drept fundamental. Astfel, Curtea va analiza, prin prisma argumentelor autorului sesizării, dacă prevederile contestate reprezintă o ingerință într-un drept fundamental garantat de Constituție (a se vedea DCC nr. 30 din 18 martie 2021, § 19; DCC nr. 44 din 1 aprilie 2021, § 20; DCC nr. 69 din 18 mai 2021, § 19; DCC nr. 86 din 8 iunie 2021, § 18).

19. Sub acest aspect, Curtea observă că autorul sesizării a susținut că prevederile contestate sunt contrare articolelor 4 [*drepturile și libertățile omului*], 16 [*egalitatea*], 43 [*dreptul la muncă și protecția muncii*], 47 alin. (1) [*dreptul la asistență și protecție socială*] și 54 alin. (1), (2) și (4) [*restrângerea exercițiului unor drepturi sau al unor libertăți*] din Constituție, însă a prezentat argumente doar în privința articolelor 16 și 43 din Constituție.

20. Cu privire la incidența articolului 16 din Constituție, Curtea reiterează că acesta nu este aplicat de sine stătător, ci doar dacă este coroborat cu un drept fundamental. Principiul nediscriminării nu constituie o problemă de constituționalitate atât timp cât nu este afectat un drept fundamental. Astfel, pentru a fi aplicabil, autorul excepției trebuie să demonstreze, în mod argumentat, existența unor ingerințe în drepturile fundamentale garantate de Constituție (a se vedea HCC nr. 2 din 12 ianuarie 2021, § 22).

21. Referitor la pretinsa încălcare a articolului 43, autorul sesizării susține că norma contestată îl împiedică să beneficieze de prevederile contractului colectiv de muncă în cazul în care nu este membru al organului sindical și nu a fost reprezentat de acesta la încheierea contractului în discuție.

22. Curtea reține că articolul 43 alin. (4) din Constituție le garantează salariaților dreptul la negocieri în materie de muncă și stabilește caracterul obligatoriu al convențiilor colective. Curtea observă că contractul colectiv de muncă poate fi încheiat atât pe unitate în ansamblu, cât și în filialele și în reprezentanțele acesteia în particular (a se vedea art. 30 alin. (2) din Cod). Prevederile contestate reglementează acțiunea contractului colectiv de muncă în cazul în care acesta este încheiat la nivelul unei unități care are filiale și/sau reprezentanțe, precizând că un contract colectiv de muncă încheiat la nivel de unitate în ansamblu va avea incidență asupra salariaților din filialele și reprezentanțele acestei unități sub condiția că salariații din aceste filiale și reprezentanțe au împuternicit reprezentanții lor să participe la negocierile colective, să elaboreze și să încheie contractul colectiv de muncă în numele lor. Altfel spus, încheierea contractului colectiv de muncă la nivelul unei unități cu filiale și reprezentanțe presupune participarea salariaților (prin reprezentați) din toate reprezentanțele și filialele unității respective. Din această perspectivă, prevederile contestate nu fac decât să vină în sprijinul exercitării dreptului salariaților din toate filialele/reprezentanțele unității la negocieri în materie de muncă garantat de articolul 43 alin. (4) din Constituție. Curtea observă că dispozițiile contestate nu împiedică salariații care nu sunt membri ai organului sindical să beneficieze de prevederile contractului colectiv de muncă. Mai mult, Curtea constată că articolul 49 alin. (3) din Codul muncii interzice angajatorului să stabilească pentru salariat, prin contractul individual de muncă, condiții sub nivelul celor prevăzute de contractul colectiv de muncă. Garanția prevăzută de această normă din Codul muncii vine să dea expresie caracterului obligatoriu al contractelor colective de muncă, precum și categoriei de beneficiari ai contractului colectiv de muncă instituite prin dispozițiile contestate.

23. Așadar, nu există o ingerință în drepturile constituționale invocate de autorul sesizării. Pentru că nu s-a constatat incidența vreunui drept fundamental, nici articolul 16 din Constituție nu este incident.

24. În acest context, Curtea reiterează că o dispoziție legală nu poate fi ruptă din sistemul normativ din care face parte și nu poate acționa în mod izolat. Dimpotrivă, ea trebuie citită în coroborare cu celelalte dispoziții incidente ca făcând parte dintr-un sistem juridic coerent (HCC nr. 24 din 10 august 2021, § 43; DCC nr. 189 din 21 decembrie 2021, § 36).

25. Referitor la argumentul autorului sesizării potrivit căruia norma contestată contravine principiilor fundamentale ale legislației muncii (articolele 5 lit. e), f), f<sup>1</sup>, 8 alin. (1), 128 alin. (2) și 135 alin. (2) din Codul muncii), Curtea reiterează că pretinsa neconcordanță dintre două sau mai multe norme conținute în aceeași lege sau în legi diferite nu reprezintă o problemă de constituționalitate, ci una de interpretare și de aplicare a legii, competență care le revine instanțelor de judecată (a se vedea DCC nr. 64 din 13 mai 2021, § 19).

26. În baza celor menționate mai sus, Curtea constată că sesizarea privind excepția de neconstituționalitate este inadmisibilă și nu poate fi acceptată pentru examinare în fond.

Din aceste motive, în baza articolelor 135 alin. (1) literele a) și g), 140 alin. (2) din Constituție, 26 alin. (1) din Legea cu privire la Curtea Constituțională, 61 alin. (3) și 64 din Codul jurisdicției constituționale, Curtea Constituțională

**DECIDE:**

1. *Se declară inadmisibilă* excepția de neconstituționalitate a articolului 33 alin. (7) din Codul muncii, ridicată de dl Piotr Zaharia, apelant în dosarul nr. 2a-81/2022, pendinte la Curtea de Apel Comrat.

2. Prezenta decizie este definitivă, nu poate fi supusă niciunei căi de atac, intră în vigoare la data adoptării și se publică în Monitorul Oficial al Republicii Moldova.

**Președinte**

**Domnica MANOLE**

*Chișinău, 8 decembrie 2022*

*DCC nr. 171*

*Dosarul nr. 140g/2022*