



Republica Moldova
CURTEA CONSTITUȚIONALĂ

DECIZIE

DE INADMISIBILITATE

a sesizărilor nr. 146g/2024 și nr. 200g/2024

privind excepțiile de neconstituționalitate a articolului 119 alin. (1) din
Codul muncii și a articolului 55 alin. (3) din Legea cu privire la Procuratură

*(compensarea concediilor de odihnă anuale nefolosite în cazul suspendării
din funcție)*

CHIȘINĂU

8 aprilie 2025

Curtea Constituțională, judecând în componența:

dnei Domnica MANOLE, *Președinte*,
dnei Viorica PUICA,
dlui Nicolae ROȘCA,
dnei Liuba ȘOVA,
dlui Serghei ȚURCAN,
dlui Vladimir ȚURCAN, *judecători*,
cu participarea dnei Dina Musteața, *asistent judiciar*,

Având în vedere sesizările înregistrate la 26 iunie 2024 și, respectiv, la 9 octombrie 2024,

Examinând admisibilitatea sesizărilor menționate,

Având în vedere actele și lucrările dosarului,

Deliberând la 8 aprilie 2025, în camera de consiliu,

Pronunță următoarea decizie:

PROCEDURA

1. La originea cauzei se află sesizările privind excepțiile de neconstituționalitate a articolului 119 alin. (1) din Codul muncii și a articolului 55 alin. (3) din Legea nr. 3 din 25 februarie 2016 cu privire la Procuratură, ridicate de dna Elena Ceruța, parte în dosarul nr. 3-1627/2023, pendinte la Judecătoria Chișinău, sediul Centru, și, respectiv, de dl Dumitru Raileanu, parte în dosarul nr. 3-1655/2023, pendinte la Judecătoria Chișinău, sediul Centru.

2. Sesizările privind excepțiile de neconstituționalitate au fost trimise la Curtea Constituțională de doamnele judecătore Tatiana Avasiloaie și Liudmila Holevițaia de la Judecătoria Chișinău, sediul Centru, pe baza articolului 135 alin. (1) literele a) și g) din Constituție.

3. Având în vedere identitatea de obiect a sesizărilor, Curtea a decis conexarea lor, pe baza articolului 43 din Codul jurisdicției constituționale, într-un singur dosar, căruia i-a atribuit numărul 146g/2024.

ÎN FAPT

A. Circumstanțele litigiilor principale

Dosarul nr. 3-1627/2023 (sesizarea nr.146g/2024)

4. Prin ordonanța Procurorului General interimar din 18 octombrie 2021 s-a dispus începerea urmăririi penale în privința dnei Elena Ceruța, procuror la Procuratura pentru Combaterea Criminalității Organizate și Cauze Speciale (PCCOCS).

5. La 15 februarie 2022, Procurorul General interimar a solicitat Consiliului Superior al Procurorilor acordul pentru suspendarea din funcție a dnei Elena Ceruța.

6. Prin hotărârea din 4 martie 2022 demersul menționat *supra* a fost admis și, prin urmare, dna Elena Ceruța a fost suspendată din funcție din data de 10 martie 2022.

7. La 29 martie 2023, dna Elena Ceruța a fost informată de Procuratura Generală despre concediile anuale de odihnă nefolosite până la data suspendării sale din funcție. Astfel, în perioada 17 noiembrie 2019 – 10 martie 2022, s-au acumulat 70 de zile calendaristice de concediu de odihnă nefolosit.

8. În cererea prealabilă, dna Elena Ceruța a solicitat să i să se acorde o compensație în bani pentru concediul de odihnă anual nefolosit.

9. Procuratura Generală a invocat despre imposibilitatea compensării în bani a concediului anual nefolosit.

10. La 5 iunie 2023, dna Elena Ceruța a chemat în judecată Procuratura Generală.

11. La 20 iunie 2024, dna Elena Ceruța a ridicat excepția de neconstituționalitate a articolului 119 alin. (1) din Codul muncii și a articolului 55 alin. (3) din Legea cu privire la Procuratură.

12. Printr-o încheiere din aceeași dată, Judecătoria Chișinău a admis cererea de ridicare a excepției de neconstituționalitate și a trimis sesizarea la Curtea Constituțională, în vederea soluționării acesteia.

Dosarul nr. 3-1655/2023 (sesizarea nr. 200g/2024)

13. La 15 februarie 2022, Procurorul General interimar i-a solicitat Consiliului Superior al Procurorilor acordul pentru a-l suspenda din funcție pe dl Dumitru Raileanu.

14. Prin hotărârea din 4 martie 2022 demersul a fost admis și prin ordinul Procurorului General dl Dumitru Raileanu a fost suspendat din funcție din data de 10 martie 2022.

15. Dl Dumitru Raileanu i-a solicitat Procuraturii Generale informații despre numărul de zile de concediu de odihnă nefolosite și a cerut compensarea acestora.

16. La 29 martie 2023, Procuratura Generală l-a informat pe dl Dumitru Raileanu că a acumulat o restanță de 107 zile calendaristice de concediu de odihnă nefolosit pentru perioada 3 decembrie 2018 – 10 martie 2022, iar compensarea acestora în bani nu poate fi realizată pe baza articolului 119 alin. (1) din Codul muncii.

17. La 6 iulie 2023, dl Dumitru Raileanu a chemat în judecată Procuratura Generală.

18. La 10 iulie 2024, dl Dumitru Raileanu a ridicat excepția de neconstituționalitate a articolului 119 alin. (1) din Codul muncii și a articolului 55 alin. (3) din Legea cu privire la Procuratură.

19. Prin Încheierea din 10 iulie 2024, Judecătoria Chișinău a admis cererea de ridicare a excepției de neconstituționalitate și a trimis sesizarea la Curtea Constituțională, în vederea soluționării acesteia.

B. Legislația pertinentă

20. Prevederile relevante ale Constituției sunt următoarele:

Articolul 23

Dreptul fiecărui om de a-și cunoaște drepturile și îndatoririle

„(1) Fiecare om are dreptul să i se recunoască personalitatea juridică.

(2) Statul asigură dreptul fiecărui om de a-și cunoaște drepturile și îndatoririle. În acest scop statul publică și face accesibile toate legile și alte acte normative.”

Articolul 46

Dreptul la proprietate privată și protecția acesteia

„(1) Dreptul la proprietate privată, precum și creanțele asupra statului sunt garantate.

(2) Nimeni nu poate fi expropriat decât pentru o cauză de utilitate publică, stabilită potrivit legii, cu dreaptă și prealabilă despăgubire.

[...].”

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 sunt 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.”

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

Articolul 76

Suspendarea contractului individual de muncă în circumstanțe ce nu depind de voința părților

„Contractul individual de muncă se suspendă în circumstanțe ce nu depind de voința părților în caz de:

[...]

e) încorporarea în serviciul militar în termen, în serviciul militar cu termen redus sau în serviciul civil;

[...]

m) stabilire pe termen determinat a gradului de dizabilitate ca urmare a unui accident de muncă sau a unei boli profesionale; precum și

n) în alte cazuri prevăzute de legislația în vigoare.”

Articolul 77

Suspendarea contractului individual de muncă prin acordul părților

„Contractul individual de muncă se suspendă prin acordul părților, exprimat în formă scrisă, în caz de:

[...]

d) îngrijire a copilului bolnav în vârstă de până la 10 ani;

[...]

f) în alte cazuri prevăzute de legislația în vigoare.”

Articolul 78

Suspendarea contractului individual de muncă la inițiativa uneia dintre părți

„(1) Contractul individual de muncă se suspendă din inițiativa salariatului în caz de:

a) concediu pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 4 ani;

[...]

d) ocupare a unei funcții electivă în autoritățile publice, în organele sindicale sau în cele patronale

[...]”.

Articolul 118

Acordarea anuală a concediului de odihnă. Cazurile excepționale de amânare a acestuia

„(1) Concediul de odihnă se acordă anual conform programării prevăzute la art.116. Angajatorul are obligația de a lua măsurile necesare pentru ca salariații să folosească concediile de odihnă în fiecare an calendaristic.

(2) Concediul de odihnă anual poate fi amânat sau prelungit în cazul aflării salariatului în concediu medical, îndeplinirii de către acesta a unei îndatoriri de stat sau în alte cazuri prevăzute de lege.

(3) În cazuri excepționale, dacă acordarea integrală a concediului de odihnă anual salariatului în anul de muncă curent poate să se răsfrângă negativ asupra bunei funcționări a unității, o parte din concediu, cu consimțământul scris al salariatului și cu acordul scris al reprezentanților salariaților, poate fi amânată pentru anul de muncă următor. În asemenea cazuri, în anul de muncă curent, salariatului i se vor acorda cel puțin 14 zile calendaristice din contul concediului de odihnă anual, partea rămasă fiindu-i acordată până la sfârșitul anului următor.

(4) Este interzisă neacordarea concediului de odihnă anual timp de 2 ani consecutivi, precum și neacordarea anuală a concediului de odihnă salariaților în vârstă de până la 18 ani și salariaților care au dreptul la concediu suplimentar în legătură cu munca în condiții vătămătoare.

(4¹) În cazul în care salariatul, din motive întemeiate, confirmate documentar, nu își poate folosi concediul de odihnă anual la care avea dreptul în anul calendaristic corespunzător, cu acordul salariatului în cauză, angajatorul este obligat să-i acorde acestuia concediul de odihnă nefolosit în decurs de doi ani, începând cu anul următor celui în care i s-a acordat dreptul la concediul de odihnă anual.

La finele fiecărui an calendaristic, angajatorul informează salariatul, în formă scrisă pe suport de hârtie sau în formă electronică, despre numărul zilelor de concediu de odihnă anual acumulate/nefolosite, termenul de expirare a acestora și dispune utilizarea zilelor de concediu de odihnă anual acumulate/nefolosite de către salariat, conform programării stabilite de comun acord. Refuzul neîntemeiat al salariatului privind utilizarea zilelor acumulate/nefolosite din concediul de odihnă anual, conform programării stabilite, este nul.

(5) Nu se admite înlocuirea concediului de odihnă anual nefolosit printr-o compensație în bani, cu excepția cazurilor de încetare a contractului individual de muncă al salariatului care nu și-a folosit concediul, în condițiile alin.(4¹).

(6) Durata concediilor medicale, a celor de maternitate și de studii nu se include în durata concediului de odihnă anual. În caz de coincidență totală sau parțială a concediului cu unul din concediile menționate, în baza unei cereri scrise a salariatului, concediul de odihnă anual nefolosit integral ori parțial se amână pe perioada convenită prin acordul scris al părților sau se prelungeste, respectiv, cu numărul zilelor indicate în documentul, eliberat în modul stabilit, privitor la acordarea concediului corespunzător în cadrul aceleiași an calendaristic.”

Articolul 119

Compensarea concediilor de odihnă anuale nefolosite

„(1) În caz de suspendare (art.76 lit. e) și m), art.77 lit. d) și e) și art.78 alin.(1) lit. a) și d)) sau încetare a contractului individual de muncă, salariatul are dreptul la compensarea tuturor concediilor de odihnă anuale nefolosite.

(2) În baza unei cereri scrise, salariatul poate folosi concediul de odihnă anual pentru un an de muncă, cu suspendarea sau încetarea ulterioară a contractului individual de muncă, primind compensația pentru celelalte concedii nefolosite.

(3) În perioada valabilității contractului individual de muncă, concediile nefolosite pot fi alipite la concediul de odihnă anual sau pot fi folosite aparte (în întregime sau fracționat, conform art.115 alin.(5)) de către salariat în perioadele stabilite prin acordul scris al părților.”

22. Prevederile relevante ale Legii cu privire la Procuratură nr. 3 din 25 februarie 2016 sunt următoarele:

Articolul 55

Suspendarea din funcție

„(1) Procurorul în privința căruia este pornită o urmărire penală poate fi suspendat din funcție de către Procurorul General, cu acordul scris al Consiliului Superior al Procurorilor. În situații ce nu suferă amânare, Procurorul General îl poate suspenda pe procuror fără acordul Consiliului Superior al Procurorilor, până la următoarea ședință a Consiliului Superior al Procurorilor.

(2) Procurorul este suspendat din funcție prin ordin al Procurorului General, fără implicarea Consiliului Superior al Procurorilor, atunci când i se acordă concediu de maternitate și concediu pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 6 ani. În celelalte cazuri prevăzute de lege, procurorul este suspendat din funcție prin ordin al Procurorului General, la propunerea Consiliului Superior al Procurorilor.

(3) Suspendarea din funcție a procurorului în cazurile prevăzute la alin. (2) nu atrage anularea garanțiilor sociale.

(4) În cazul prevăzut la alin.(1), dacă nu a fost probată vinovăția procurorului sau dacă a fost pronunțată o sentință de achitare ori de încetare a procesului penal pe motiv de reabilitare, suspendarea din funcție încetează, iar procurorul este restabilit în toate drepturile anterioare.

(5) În cazurile prevăzute la alin.(2), la expirarea termenului de suspendare din funcție, procurorul revine în funcția pe care a deținut-o până la suspendare sau, cu consimțământul lui, i se oferă o altă funcție de procuror echivalentă.

(6) Procurorul poate ataca hotărârea privind suspendarea sa din funcție în instanța de judecată în condițiile legii.”

ÎN DREPT

A. Argumentele autorilor excepțiilor de neconstituționalitate

23. Autorii excepțiilor susțin că legea nu reglementează situația în care salariații suspendați din funcție în legătură cu pornirea urmăririi penale împotriva lor pot beneficia de dreptul de a le fi compensat concediul de odihnă anual nefolosit. În acest sens, autorii notează că un salariat în privința căruia a fost pornită urmărirea penală și este suspendat din funcție și care nu și-a folosit concediul de odihnă anual, din motive independente de voința lui, se află în imposibilitatea de a cere compensarea în bani a acestui concediu. Mai mult, legea instituie limite fixe de timp în care poate fi folosit concediul, după

care aceste zile se anulează. Prin urmare, omisiunea legii ar lipsi pe salariat de o sumă de bani, astfel fiind încălcat dreptul de proprietate.

24. Autorii sesizărilor pretind că dispozițiile contestate sunt contrare articolelor 1 alin. (3), 16, 23, 46 și 54 din Constituție.

B. Aprecierea Curții

25. Examinând admisibilitatea sesizărilor privind excepțiile de neconstituționalitate, Curtea constată următoarele.

26. În conformitate cu articolul 135 alin. (1) lit. a) din Constituție, controlul constituționalității legilor, în acest caz controlul constituționalității unor prevederi din Codul muncii și din Legea cu privire la Procuratură, ține de competența Curții Constituționale.

27. Curtea constată că excepțiile de neconstituționalitate sunt formulate de subiectele cărora li s-a conferit acest drept, pe baza articolului 135 alin. (1) literele a) și g) din Constituție.

28. Obiectul excepțiilor de neconstituționalitate îl constituie articolul 119 alin. (1) din Codul muncii și articolul 55 alin. (3) din Legea cu privire la Procuratură. Curtea admite că normele contestate ar putea fi aplicate la examinarea cauzelor în care au fost ridicate excepțiile de neconstituționalitate. Curtea menționează că articolele criticate nu au mai constituit anterior obiect al controlului de constituționalitate.

29. Curtea reține că pentru ca o excepție de neconstituționalitate să poată fi examinată în fond, Curtea trebuie să analizeze, prin prisma argumentelor autorului sesizării, dacă prevederile contestate reprezintă o ingerință într-un drept fundamental (a se vedea HCC nr. 12 din 6 aprilie 2021, § 29; HCC nr. 4 din 30 ianuarie 2024, § 26).

30. Curtea reține că autorii sesizărilor au menționat incidența articolelor 1 alin. (3) (*preeminența dreptului*), 16 (*egalitatea*), 23 (*dreptul fiecărui om de a-și cunoaște drepturile și îndatoririle*), 46 (*dreptul la proprietate privată și protecția acesteia*) și 54 (*restrângerea exercițiului unor drepturi sau al unor libertăți*) din Constituție.

31. Curtea a notat în jurisprudența sa că articolul 1 alin. (3) din Constituție nu poate fi analizat în mod individual, ci poate interveni dacă se constată aplicabilitatea unei prevederi substanțiale din Constituție (a se vedea DCC nr. 115 din 15 iulie 2021, § 19). De asemenea, în jurisprudența sa, Curtea a reținut că articolele 16, 23 și 54 din Constituție nu au o aplicabilitate de sine stătătoare. Pentru a fi aplicabile, autorul sesizării trebuie să demonstreze existența unor ingerințe în drepturile fundamentale garantate de Constituție. Abia în cadrul analizei caracterului justificat al ingerinței abstracte în drepturile fundamentale garantate de Constituție Curtea poate pune în operă prevederile acestor articole (HCC nr. 8 din 5 aprilie 2022, § 26; HCC nr. 13 din 30 aprilie 2024, § 39).

32. Cu privire la incidența articolului 46 din Constituție, autorii sesizărilor au menționat că normele contestate omit să reglementeze compensarea în bani a concediului anual de odihnă nefolosit pentru angajatul care este suspendat din funcție în legătură cu pornirea urmăririi penale în privința sa.

33. Legea cu privire la Procuratură stabilește că procurorul are dreptul la un concediu de odihnă anual plătit cu durata de 35 de zile calendaristice. În cazul în care vechimea în muncă în funcția de procuror depășește un anumit

număr de ani, concediul de odihnă anual plătit se mărește proporțional cu vechimea în muncă. Legea cu privire la Procuratură interzice neacordarea de concediu de odihnă anual plătit procurorului (articolul 61).

34. Totodată, Codul muncii stabilește la articolul 118 că angajatorul are obligația de a lua măsurile necesare pentru ca salariații să folosească concediile de odihnă în fiecare an calendaristic (alin. (1)). În cazuri excepționale, dacă acordarea integrală a concediului de odihnă anual salariatului în anul de muncă curent poate să se răsfrângă negativ asupra bunei funcționări a unității, o parte din concediu poate fi amânată pentru anul de muncă următor. Legea interzice neacordarea concediului de odihnă anual timp de doi ani consecutiv.

35. Curtea constată că Codul muncii nu permite înlocuirea concediului de odihnă anual nefolosit printr-o compensație în bani, cu excepția cazurilor de încetare a contractului individual de muncă al salariatului care nu și-a folosit concediul (articolul 118 alin. (5)).

36. Totuși, articolul 119 din Codul muncii permite înlocuirea concediului de odihnă anual nefolosit printr-o compensație în bani în cazul suspendării din funcție a salariatului, cu titlu de excepție, pentru: încorporarea în serviciul militar în termen, în serviciul militar cu termen redus sau în serviciul civil; stabilirea pe termen determinat a gradului de dizabilitate ca urmare a unui accident de muncă sau a unei boli profesionale; îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 10 ani, îngrijirea copilului în vârstă de până la 4 ani și ocuparea unei funcții electivă în autoritățile publice, în organele sindicale sau în cele patronale.

37. Curtea notează că statul beneficiază de o marjă de apreciere și dreptul său de intervenție în acest domeniu este mai mare decât în alte domenii, atunci când sunt în discuție drepturile sociale ale persoanelor.

38. Cu referire la pretinsul tratament diferențiat nejustificat care ar afecta dreptul de proprietate, tratament aplicat procurorilor la suspendarea lor din funcție în cazul intentării unei cauze penale, cu salariații cărora li se compensează concediile în cazul excepțiilor stabilite de articolul 119 din Codul muncii, Curtea menționează următoarele. În jurisprudența sa, Curtea a subliniat că dreptul la egalitate este dreptul de a fi tratat în același mod în care este tratată o persoană care se află într-o situație juridică echivalentă. Așadar, o condiție primordială pentru existența tratamentului diferențiat o reprezintă caracterul comparabil al situațiilor (HCC nr. 19 din 24 septembrie 2019, § 17). Curtea a reținut că cerința caracterului comparabil al situațiilor nu impune ca situațiile să fie identice, ci numai ca ele să fie, până la un anumit punct, asemănătoare. Verificarea respectării acestei cerințe presupune compararea condițiilor aplicabile autorului excepției și subiectelor în raport cu care acesta afirmă existența unui dezavantaj (HCC nr. 30 din 23 septembrie 2021, § 46).

39. În această cauză, Curtea menționează că nu se poate susține existența unei situații comparabile în cazul suspendării din funcție a procurorilor atunci când le este intentată o cauză penală cu categoriile de salariați menționați *supra*, cărora li se compensează concediile pe baza legii.

40. În această cauză, deși normele contestate nu prevăd posibilitatea înlocuirii concediului de odihnă anual nefolosit cu o compensație în bani în cazul suspendării din funcție a procurorului, bazată pe pornirea urmăririi penale în privința acestuia, Curtea observă că articolul 55 alin. (4) din Legea

cu privire la Procuratură stabilește că dacă nu a fost probată vinovăția procurorului sau dacă a fost pronunțată o sentință de achitare ori de încetare a procesului penal din motivul reabilitării, suspendarea din funcție încetează, iar procurorul este restabilit în toate drepturile anterioare.

41. Mai mult, Curtea notează că Legea nr. 47 din 14 martie 2024 cu privire la modificarea unor acte normative (actualizarea cadrului normativ aferent managementului resurselor umane) stabilește că zilele de concediu de odihnă anual acumulate/nefolosite de către salariați până la intrarea în vigoare a legi vor fi utilizate până la 31 decembrie 2029 (a se vedea art. XXV alin. 4).

42. În aceste condiții, pentru că nu a fost demonstrată incidența articolului 46 din Constituție, Curtea nu va efectua o analiză a prevederilor contestate prin prisma articolelor 16, 23 și 54 din Constituție.

43. Pe baza celor expuse *supra*, Curtea constată că sesizările privind excepțiile de neconstituționalitate nu întrunesc condițiile de admisibilitate și nu pot fi acceptate pentru examinare în fond.

Din aceste motive, pe 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 inadmisibile* sesizările privind excepțiile de neconstituționalitate a articolului 119 alin. (1) din Codul muncii și a articolului 55 alin. (3) din Legea nr. 3 din 25 februarie 2016 cu privire la Procuratură, ridicate de dna Elena Ceruța, parte în dosarul nr. 3-1627/2023, pendinte la Judecătoria Chișinău, sediul Centru, și, respectiv, de dl Dumitru Raileanu, parte în dosarul nr. 3-1655/2023, pendinte la Judecătoria Chișinău, sediul Centru.

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 aprilie 2025
DCC nr. 42
Dosarul nr. 146g/2024