



Republica Moldova
CURTEA CONSTITUȚIONALĂ

DECIZIE
DE INADMISIBILITATE

a sesizării nr. 214g/2023

privind excepția de neconstituționalitate a
articolului 355 alin. (1) din Codul muncii

*(termenul pentru depunerea cererii de chemare în judecată privind
soluționarea litigiului individual de muncă)*

CHIȘINĂU

5 martie 2024

Curtea Constituțională, judecând în componența:

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

Având în vedere sesizarea înregistrată la 29 septembrie 2023,
Examinând admisibilitatea sesizării menționate,
Având în vedere actele și lucrările dosarului,
Deliberând la 5 martie 2024, în camera de consiliu,

Pronunță următoarea decizie:

PROCEDURA

1. La originea cauzei se află sesizarea privind excepția de neconstituționalitate a articolului 355 alin. (1) lit. b) din Codul muncii, adoptat prin Legea nr. 154 din 28 martie 2003, ridicată de dna avocat Ana Nichitoi în interesele nei Natalia Moleșteanu, în dosarul nr. 2-20631/2022, pendinte la Judecătoria Chișinău, sediul Centru.

2. Sesizarea privind excepția de neconstituționalitate a fost trimisă la Curtea Constituțională de dna judecătoare Tatiana Balan, de la Judecătoria Chișinău, sediul Centru, pe baza articolului 135 alin. (1) literele a) și g) din Constituție.

ÎN FAPT

A. Circumstanțele litigiului principal

3. Potrivit autoarei sesizării, la 15 decembrie 2020, administratorul Companiei Aeriene „Air Moldova” a emis Ordinul nr. 265/p privind încetarea contractului individual de muncă cu dna Natalia Moleșteanu.

4. La 31 martie 2021, dna Natalia Moleșteanu a formulat o cerere de chemare în judecată împotriva Companiei Aeriene „Air Moldova” Societate cu Răspundere Limitată (în continuare, CA „Air Moldova” SRL), solicitând anularea ordinului cu privire la încetarea contractului individual de muncă.

5. Prin Hotărârea Judecătoriei Chișinău din 13 aprilie 2022 s-a admis parțial cererea de chemare în judecată și s-a anulat ordinul de încetare a contractului individual de muncă dintre CA „Air Moldova” SRL și dna Natalia Moleșteanu ca fiind contrar legii. Această hotărâre a fost contestată cu apel de CA „Air Moldova” SRL și, ulterior, de dna Natalia Moleșteanu. CA „Air Moldova” SRL a formulat un recurs împotriva încheierii Curții de Apel. Prin decizia Curții Supreme de Justiție din 5 octombrie 2022 recursul declarat de CA „Air Moldova” SRL a fost respins și a fost menținută încheierea Curții de Apel Chișinău.

6. La data de 27 octombrie 2022, dna Natalia Moleșteanu a depus o cerere prin care își retrace apelul declarat împotriva hotărârii Judecătoriei Chișinău,

sediul Centru, din 13 aprilie 2022. Prin Încheierea din 23 februarie 2023, Curtea de Apel Chișinău a admis cererea de retragere a apelului declarat de dna Natalia Moleșteanu.

7. La 16 septembrie 2022, dna Natalia Moleșteanu a formulat o acțiune împotriva CA „Air Moldova” SRL cu privire la restabilirea la lucru și încasarea salariului pentru absența forțată de la lucru și a cheltuielilor de judecată.

8. Prin Încheierea Judecătoriei Chișinău din 1 februarie 2023 a fost admisă cererea formulată de CA „Air Moldova” SRL cu privire la excepția de tardivitate și a fost respinsă acțiunea ca fiind tardivă.

9. Prin Decizia Curții de Apel Chișinău din 3 aprilie 2023 a fost admis recursul formulat de dna Natalia Moleșteanu, a fost casată încheierea primei instanțe și a fost restituită cauza la rejudecare în aceeași instanță.

10. La 7 septembrie 2023, dna avocat Ana Nichitoi a ridicat, în interesele dnei Natalia Moleșteanu, excepția de neconstituționalitate a articolului 355 alin. (1) lit. b) din Codul muncii.

11. Prin Încheierea din 25 septembrie 2023, Judecătoria Chișinău a admis ridicarea excepției de neconstituționalitate și a trimis sesizarea la Curtea Constituțională, în vederea soluționării acesteia.

B. Legislația pertinentă

12. 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 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.

(3) Durata săptămânii de muncă este de cel mult 40 de ore.

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

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

Articolul 89

Restabilirea la locul de muncă

„(1) Salariatul transferat nelegitim la o altă muncă sau eliberat nelegitim din serviciu poate fi restabilit la locul de muncă prin negocieri directe cu angajatorul, iar în caz de litigiu - prin hotărâre a instanței de judecată.

(2) La examinarea litigiului individual de muncă de către instanța de judecată, angajatorul este obligat să dovedească legalitatea și să indice temeiurile transferării sau eliberării din serviciu a salariatului. În cazul contestării de către salariatul membru de sindicat a ordinului de concediere, instanța de judecată va solicita opinia consultativă a organului (organizatorului) sindical privind concedierea salariatului respectiv.

(3) Imediat după pronunțarea hotărârii instanței de judecată privind restabilirea salariatului la locul de muncă, angajatorul este obligat să emită un ordin de restabilire, pe care îl aduce la cunoștința salariatului, sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepționării/inștiințării, în termen de 3 zile lucrătoare de la data emiterii.”

Articolul 355

Examinarea cererii privind soluționarea litigiului individual de muncă

„(1) Cererea privind soluționarea litigiului individual de muncă se depune în instanța de judecată:

a) în termen de 3 luni de la data când salariatul a aflat sau trebuia să afle despre încălcarea dreptului său;

b) în termen de 3 ani de la data apariției dreptului respectiv al salariatului, în situația în care obiectul litigiului constă în plata unor drepturi salariale sau de altă natură, ce i se cuvin salariatului.

(2) Cererile depuse cu omiterea, din motive întemeiate, a termenelor prevăzute la alin.(1) pot fi repuse în termen de instanța de judecată.

(3) Instanța de judecată va convoca părțile litigiului în timp de 10 zile lucrătoare de la data înregistrării cererii.

(4) Instanța de judecată va examina cererea de soluționare a litigiului individual de muncă în termen de cel mult 30 de zile lucrătoare de la data înregistrării acesteia și va emite o hotărâre cu drept de atac conform Codului de procedură civilă.

(5) Instanța de judecată va remite hotărârea sa părților în termen de 3 zile lucrătoare de la data emiterii.”

ÎN DREPT

A. Argumentele autoarei sesizării privind excepția de neconstituționalitate

14. Autoarea excepției notează că articolul 355 alin. (1) din Codul muncii nu corespunde exigențelor calității legii, și anume nu întrunește criteriile de accesibilitate, previzibilitate și claritate, astfel încât persoana să-și poată adapta comportamentul la reglementările existente care exclud interpretările contradictorii sau concurența dintre normele aplicabile. Autoarea consideră că există o neclaritate cu referire la aplicarea termenului de depunere a unei cereri de chemare în judecată cu privire la soluționarea litigiului individual de muncă, în condițiile speței pendinte la Judecătoria Chișinău.

15. Cu privire la restabilirea raporturilor de muncă, autoarea consideră că dreptul reclamantei s-a născut odată cu adoptarea hotărârii instanței de fond care a rămas definitivă după contestare, iar norma aplicabilă cauzei este prevăzută de articolul 355 alin. (1) lit. b) din Codul muncii, deoarece obiectul litigiului constă în plata unor drepturi salariale sau de altă natură ce i se cuvin salariatului.

16. Astfel, în opinia autoarei, norma contestată este contrară articolelor 23 și 43 din Constituție.

B. Aprecierea Curții

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

18. 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.

19. Curtea notează că excepția de neconstituționalitate este formulată de subiectul căruia i s-a conferit acest drept, pe baza articolului 135 alin. (1) literele a) și g) din Constituție.

20. Cu referire la obiectul sesizării, Curtea observă că în încheierea instanței este indicat articolul 355 alin. (1) lit. b) din Codul muncii, totuși în argumentarea sesizării autoarea s-a referit la articolul 355 alin. (1) din Codul muncii, care reglementează termenele pentru depunerea cererilor privind soluționarea litigiilor individuale de muncă în instanța de judecată. Curtea constată că prevederile contestate nu au făcut anterior obiect al controlului de constituționalitate.

21. Curtea a stabilit în jurisprudența sa, ca o condiție de admisibilitate a sesizării privind excepția de neconstituționalitate, și faptul că prevederile contestate trebuie să fie aplicabile la soluționarea cauzei (HCC nr. 2 din 9 februarie 2016, punctul 1 din dispozitiv). Așa cum rezultă din sesizare și din încheierea instanței, pe rolul instanței se află o cauză cu privire la restabilirea la muncă și încasarea salariului pentru absența forțată de la lucru. Prin urmare, Curtea admite că norma contestată ar putea fi aplicată la examinarea cauzei în care a fost ridicată excepția de neconstituționalitate.

22. Curtea reține că o altă condiție obligatorie pentru ca excepția de neconstituționalitate să poată fi examinată în fond este incidența unui drept fundamental. Curtea trebuie să analizeze, prin prisma argumentelor autorului sesizării, dacă prevederile contestate reprezintă o ingerință într-un drept fundamental (a se vedea DCC nr. 92 din 25 iulie 2023, § 22).

23. În opinia autoarei, norma contestată este contrară articolelor 23 (*dreptul fiecărui om de a-și cunoaște drepturile și îndatoririle*) și 43 (*dreptul la muncă*) din Constituție.

24. Curtea reiterează că articolul 23 din Constituție nu are o aplicare de sine stătătoare. Pentru a putea fi invocat standardul calității legii, trebuie să existe o ingerință într-un drept fundamental (a se vedea DCC nr. 13 din 1 februarie 2022, § 21).

25. În prezenta cauză, autoarea ridică o problemă referitoare la restabilirea raporturilor de muncă, invocând că articolul 355 alin. (1) din Codul muncii nu prevede un termen pentru formularea unei acțiuni în cazul restabilirii la locul de muncă ca urmare a anulării ordinului de încetare a contractului individual de muncă.

26. Totuși, analizând sistemic prevederile Codului muncii, Curtea observă că articolul 89 din Codul muncii stabilește că salariatul eliberat nelegitim din serviciu poate fi restabilit la locul de muncă prin negocieri directe cu angajatorul. În cazul în care negocierile cu angajatorul eșuează sau angajatorul refuză restabilirea la locul de muncă a salariatului, acesta poate formula o acțiune pe baza articolului 355 din Codul muncii cu privire la restabilirea la locul de muncă.

27. Astfel, Curtea observă că legea garantează un mecanism cu privire la restabilirea la muncă a salariatului eliberat nelegitim.

28. Curtea menționează că, în principal, autoarea excepției abordează problema aplicării termenelor, în interiorul cărora persoana poate formula o cerere privind soluționarea litigiului individual de muncă, stabilite de articolul 355 din Codul muncii. Curtea nu constată existența unei probleme de neconstituționalitate, ci una de interpretare și de aplicare a legii. Așadar, problema ridicată ține de competența instanțelor de drept comun, nu de competența Curții Constituționale (DCC nr. 187 din 22 decembrie 2022, § 45).

29. Prin urmare, în baza celor menționate *supra*, Curtea constată că sesizarea privind excepția de neconstituționalitate nu întrunește condițiile de admisibilitate 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* sesizarea privind excepția de neconstituționalitate a articolului 355 alin. (1) din Codul muncii, adoptat prin Legea nr. 154 din 28 martie 2003, ridicată de dna avocat Ana Nichitoi, în dosarul nr. 2-20631/2022, 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, 5 martie 2024

DCC nr. 5

Dosarul nr. 214g/2023