



**Republica Moldova**

**CURTEA CONSTITUȚIONALĂ**

**DECIZIE**

**DE INADMISIBILITATE**

*a sesizării nr. 50g/2025*

privind excepția de neconstituționalitate a textului „absență forțată” din  
articolul 90 alin. (2) lit. a) din Codul muncii

*(claritatea textului „absența forțată de la muncă”)*

CHIȘINĂU

3 iulie 2025

Curtea Constituțională, judecând în componența:

nei Domnica MANOLE, *Președinte*,  
nei Viorica PUICA,  
nei Liuba ȘOVA,  
dlui Serghei ȚURCAN,  
dlui Vladimir ȚURCAN, *judecători*,  
cu participarea dlui Dumitru Avornic, *asistent judiciar*,

Având în vedere sesizarea înregistrată la 4 februarie 2025,  
Examinând admisibilitatea sesizării menționate,  
Având în vedere actele și lucrările dosarului,  
Deliberând la 3 iulie 2025, în camera de consiliu,

Pronunță următoarea decizie:

## PROCEDURA

1. La originea cauzei se află sesizarea privind excepția de neconstituționalitate a textului „absență forțată” din articolul 90 alin. (2) lit. a) din Codul muncii, adoptat prin Legea nr. 154 din 28 martie 2003, ridicată de dl avocat Victor Munteanu, în interesele dlui Oleg Ciofu, în dosarul nr. 2-10193/2024, pendinte la Judecătoria Chișinău, sediul Centru.

2. Sesizarea privind excepția de neconstituționalitate a fost trimisă la Curtea Constituțională de dna judecător Victoria Bogomolova 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. Pe rolul Judecătoriei Chișinău, sediul Centru, se află o cerere de chemare în judecată, depusă de dl Oleg Ciofu, împotriva ALVYS-COM SRL cu privire la anularea ordinului de încetare a contractului individual de muncă, restabilirea la locul de muncă, plata unei despăgubiri pentru întreaga perioadă de absență forțată de la locul de muncă și compensarea prejudiciului moral.

4. La 21 ianuarie 2025, dl avocat Victor Munteanu a ridicat, în interesele dlui Oleg Ciofu, excepția de neconstituționalitate a textului „absență forțată” din articolul 90 alin. (2) lit. a) din Codul muncii.

5. Printr-o încheiere din aceeași dată, Judecătoria Chișinău, sediul Centru, a admis cererea de ridicare a excepției de neconstituționalitate a textului „absență forțată” din articolul 90 alin. (2) lit. a) din Codul muncii și a trimis sesizarea la Curtea Constituțională, în vederea soluționării acesteia.

## B. Legislația pertinentă

6. Prevederile relevante ale Constituției sunt următoarele:

### Articolul 20 Accesul liber la justiție

„(1) Orice persoană are dreptul la satisfacție efectivă din partea instanțelor judecătorești competente împotriva actelor care violează drepturile, libertățile și interesele sale legitime.

(2) Nici o lege nu poate îngreuna accesul la justiție.”

### 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.”

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

### Articolul 90 Răspunderea angajatorului pentru transferul sau eliberarea nelegitimă din serviciu

„(1) În cazul restabilirii la locul de muncă a salariatului transferat sau eliberat nelegitim din serviciu, angajatorul este obligat să repare prejudiciul cauzat acestuia.

(2) Repararea de către angajator a prejudiciului cauzat salariatului constă în:

a) plata obligatorie a unei despăgubiri pentru întreaga perioadă de **absență forțată** de la muncă într-o mărime care nu va depăși 12 salarii medii lunare ale salariatului în cazul transferului sau al eliberării nelegitime din serviciu;

b) compensarea cheltuielilor suplimentare legate de contestarea transferului sau a eliberării din serviciu (consultarea specialiștilor, cheltuielile de judecată etc.);

c) compensarea prejudiciului moral cauzat salariatului.

(3) Mărimea reparării prejudiciului moral se determină de către instanța de judecată, ținându-se cont de aprecierea dată acțiunilor angajatorului, dar nu poate fi mai mică decât un salariu mediu lunar al salariatului.

(4) În locul restabilirii la locul de muncă, părțile pot încheia o tranzacție de împăcare, iar în caz de litigiu – instanța de judecată poate încasa de la angajator, cu acordul salariatului, în beneficiul acestuia, o compensație suplimentară la sumele indicate la alin. (2) în mărime de cel puțin 3 salarii medii lunare ale salariatului.”

## ÎN DREPT

### A. Argumentele autorului excepției de neconstituționalitate

8. Autorul excepției consideră că textul „absență forțată” din articolul 90 alin. (2) lit. a) din Codul muncii este neclar. Deși articolul 90 alin. (2)

lit. a) din Codul muncii obligă angajatorul la plata despăgubirilor pentru perioada absenței forțate a salariatului de la locul de muncă în cazul constatării ilegalității concedierii, legislația muncii nu prevede criterii care ar defini înțelesul textului „absență forțată”. Autorul pune în discuție claritatea textului contestat în contextul în care, după concedierea salariatului, acesta s-a aflat o perioadă de timp în arest preventiv. În acest sens, autorul se întreabă dacă despăgubirile pentru perioada aflării în arest preventiv a salariatului concediat ilegal trebuie achitate de angajator pe baza articolului 90 alin. (2) lit. a) din Codul muncii sau de către autorități pe baza Legii nr. 1545 din 25 februarie 1998 privind modul de reparare a prejudiciului cauzat prin acțiunile ilicite ale organelor de urmărire penală, ale procuraturii și ale instanțelor judecătorești.

9. Prin urmare, autorul consideră că textul contestat contravine articolelor 20 alin. (1) și 23 din Constituție.

## **B. Aprecierea Curții**

10. Examinând admisibilitatea sesizării, Curtea constată următoarele.

11. 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.

12. Excepția de neconstituționalitate, ridicată de o parte într-un proces din fața instanței de judecată, este formulată de subiectul căruia i s-a acordat acest drept, pe baza articolului 135 alin. (1) literele a) și g) din Constituție.

13. Obiectul excepției îl constituie textul „absență forțată” din articolul 90 alin. (2) lit. a) din Codul muncii, adoptat prin Legea nr. 154 din 28 martie 2003. Textul contestat nu a făcut anterior obiect al controlului de constituționalitate.

14. 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 încasarea salariului pentru absența forțată de la lucru. Prin urmare, Curtea admite că textul contestat ar putea fi aplicat la examinarea cauzei în care a fost ridicată excepția de neconstituționalitate.

15. 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 textul contestat reprezintă o ingerință într-un drept fundamental (a se vedea DCC nr.92 din 25 iulie 2023, § 22).

16. Autorul excepției susține că textul contestat contravine articolelor 20 alin. (1) (*accesul liber la justiție*) și 23 (*dreptul fiecăruia om de a-și cunoaște drepturile și îndatoririle*) din Constituție.

17. Curtea reamintește că articolul 23 din Constituție nu poate fi invocat în mod independent. Pentru a fi incident, autorul trebuie să demonstreze existența unor ingerințe în drepturile fundamentale garantate de Constituție. Abia în cadrul analizei caracterului justificat al ingerinței

Curtea poate aplica prevederile acestui articol (DCC nr.167 din 6 decembrie 2022, § 23).

18. Cu privire la incidența articolului 20 alin. (1) din Constituție, Curtea constată că autorul excepției nu a argumentat în ce măsură textul contestat îi limitează accesul liber la justiție. În sesizare, autorul susține că nu îi este clar dacă perioada aflării în arest preventiv a salariatului concediat se încadrează în noțiunea de „absență forțată” din articolul 90 alin. (2) lit. a) din Codul muncii. Așadar, Curtea constată că autorul excepției reclamă, de fapt, o problemă de interpretare și de aplicare a legii care ține de competența instanțelor de judecată (a se vedea DCC nr. 17 din 15 februarie 2022, § 26 și jurisprudența citată acolo).

19. Prin urmare, pe 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) lit. a), 140 alin. (2) din Constituție, 27 alineatele (2) și (3) lit. d), 37 și 40 din Legea cu privire la Curtea Constituțională

#### **DECIDE:**

1. *Se declară inadmisibilă* sesizarea privind excepția de neconstituționalitate a textului „absență forțată” din articolul 90 alin. (2) lit. a) din Codul muncii, adoptat prin Legea nr. 154 din 28 martie 2003, ridicată de dl avocat Victor Munteanu, în interesele dlui Oleg Ciofu, în dosarul nr. 2-10193/2024, 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, 3 iulie 2025*  
*DCC nr. 76*  
*Dosarul nr. 50g/2025*