



mun. Chișinău, str. P. Rareș, nr.18,
Republica Moldova, MD-2005,
tel./fax:(+ 373 22) 218768
e-mail: info@csj.md

Chișinău, P.Rareș, 18 street,
Republic of Moldova, MD-2005,
tel./fax:(+373 22) 218768
e-mail: info@csj.md

Nr. 2ra-1590/22 din 06.07.2022

Dnei Domnica Manole
Președintele Curții Constituționale a RM

Prin prezenta, în baza încheierii din 22 iunie 2022, Colegiul civil, comercial și de contencios administrativ al Curții Supreme de Justiție Vă expediază sesizarea reprezentantului ÎS „MoldATSA”, avocatul Vasile Josan, privind controlul constituționalității prevederilor art. 90 din Codul Muncii.

Anexă: copia încheierii din 22 iunie 2022 pe 4 pagini, sesizarea privind ridicarea excepției de neconstituționalitate pe 17 pagini. **Cu respect,**

**Președintele interimar al Colegiului civil,
comercial și de contencios administrativ al
Curții Supreme de Justiție**

Svetlana Filincova

Ex: T.Bradu

10:45

CURTEA CONSTITUȚIONALĂ A REPUBLICII MOLDOVA			
Intrare Nr.	1069		
" 08 "	07	20	dd

Prima instanță: Judecătoria Chișinău, sediul Centru (judecător V. Gîrleanu)
Instanța de apel: Curtea de Apel Chișinău (jud. A. Panov, I. Țurcan, L. Pruteanu)

ÎNCHEIERE

22 iunie 2022

mun. Chișinău

Colegiul civil, comercial și de contencios administrativ
lărgit al Curții Supreme de Justiție

în componența:

Președintele ședinței, judecătorul
judecătorii

Maria Ghervas
Dumitru Mardari
Victor Burduh
Mariana Pitic
Galina Stratulat

examinând cererea depusă de către reprezentantul ÎS „MoldATSA”, avocatul Vasile Josan, cu privire la ridicarea excepției de neconstituționalitate,

în cauza civilă, la cererea de chemare în judecată înaintată de Adrianov Alexei împotriva ÎS „MoldATSA” cu privire la anularea ordinului de concediere, restabilirea la locul de muncă, încasarea salariului pentru absența forțată de la muncă, încasarea plății suplimentare pentru fiecare zi de întârziere, repararea prejudiciului moral și compensarea cheltuielilor pentru asistența juridică,

c o n s t a t ă:

La 26 martie 2019, avocatul Tocan Irina, reprezentantul reclamantului Andrianov Alexei, a depus cerere de chemare în judecată cu concretizările ulterioare din datat de 22 ianuarie 2020, 29 iunie 2020, 21 iulie 2020, împotriva ÎS „MoldATSA” privind anularea ordinului de concediere nr.758-p din 27 decembrie 2018, restabilirea reclamantului la locul de muncă, încasarea salariului pentru absența forțată de la muncă, încasarea plății suplimentare pentru fiecare zi de întârziere, încasarea prejudiciului moral, încasarea cheltuielilor pentru asistența juridică.

Prin hotărârea din 30 iulie 2020 a Judecătoriei Chișinău, sediul Centru, s-a admis parțial cererea de chemare în judecată înaintată de Andrianov Alexei către ÎS „MoldATSA” privind anularea ordinului de concediere nr. 758-p din 27 decembrie 2018, restabilirea reclamantului la locul de muncă, încasarea salariului pentru absența forțată de la muncă, încasarea plății suplimentare pentru fiecare zi de întârziere, încasarea prejudiciului moral, încasarea cheltuielilor pentru asistența juridică.

S-a anulat ordinul ÎS „MoldATSA” nr.758-p din 27 decembrie 2018 cu privire la concedierea lui Andrianov Alexei.

S-a obligat ÎS „MoldATSA” de a-l restabili pe Andrianov Alexei la serviciu, în funcția anterior deținută de jurist coordonator, din data de 27 decembrie 2018.

S-a încasat de la ÎS „MoldATSA” în beneficiul lui Andrianov Alexei, c/p 0972211482811, salariu pentru absența forțată de la serviciu pe perioada 27 decembrie 2018 – 29 iulie 2020 în mărime de 429 863,94 de lei.

S-a încasat de la ÎS „MoldATSA” în beneficiul lui Andrianov Alexei, c/p 0972211482811, plata suplimentară pentru fiecare zi de întârziere în mărime de 371 050,20 de lei.

S-a încasat de la ÎS „MoldATSA” în beneficiul lui Andrianov Alexei, c/p 0972211482811, prejudiciul moral în mărime de 23 881,33 de lei.

S-a încasat de la ÎS „MoldATSA” în beneficiul lui Andrianov Alexei, c/p 0972211482811, cheltuielile pentru asistența juridică în mărime de 10 000 de lei.

În rest, cererea de chemare în judecată înaintată de Andrianov Alexei s-a respins, ca fiind neîntemeiată.

Invocând ilegalitatea acestei hotărâri, la data de 05 august 2020, Andrianov Alexei a declarat apel împotriva hotărârii din 30 iulie 2020 a Judecătorei Chișinău, sediul Centru, solicitând admiterea apelului, casarea parțială a hotărârii instanței de fond, cu emiterea unei noi hotărâri de admitere integrală a acțiunii.

La data de 07 august 2020, avocatul Josan Vasile în interesele ÎS „MoldATSA”, a declarat apel împotriva hotărârii primei instanțe solicitând admiterea apelului, casarea hotărârii instanței de fond, cu emiterea unei noi hotărâri de respingere integrală a acțiunii.

Prin decizia din 25 mai 2021 a Curții de Apel Chișinău a fost respins apelul declarat de Alexei Andrianov. S-a admis apelul declarat de reprezentantul Î.S. „MoldATSA”, avocatul Vasile Josan. S-a casat hotărârea din 30 iulie 2020 a Judecătorei Chișinău, sediul Centru, și s-a adoptat o hotărâre nouă, prin care: s-a respins cererea de chemare în judecată înaintată de Andrianov Alexei către ÎS „MoldATSA” privind anularea ordinului de concediere, restabilirea la locul de muncă, încasarea salariului pentru absența forțată de la muncă, încasarea plății suplimentare pentru fiecare zi de întârziere, încasarea prejudiciului moral și încasarea cheltuielilor pentru asistența juridică, ca fiind neîntemeiată.

La 13 septembrie 2021, Adrianov Alexei a declarat recurs, solicitând casarea deciziei instanței de apel, casarea parțială a hotărârii primei instanțe și pronunțarea în această parte a unei noi hotărâri de admitere integrală a acțiunii.

Prin încheierea din 17 noiembrie 2021 a Curții Supreme de Justiție, recursul depus de Adrianov Alexei a fost considerat admisibil și fixat spre examinare pentru 01 decembrie 2021.

La 24 mai 2022, reprezentantul ÎS „MoldATSA”, avocatul Vasile Josan, a depus cerere privind ridicarea excepției de neconstituționalitate, prin care a solicitat emiterea unei încheieri privind controlul constituționalității prevederilor art. 90 din Codul Muncii.

Examinând cererea de ridicare a excepției de neconstituționalitate depusă de către reprezentantul Î.S. „MoldATSA”, avocatul Vasile Josan, Colegiul civil, comercial și de

contencios administrativ lărgit al Curții Supreme de Justiție constată necesitatea ridicării excepției de neconstituționalitate cu sesizarea Curții Constituționale, din următoarele motive.

În conformitate cu art. 12¹ alin. (1) și (2) din Codul de procedură civilă, în cazul existenței incertitudinii privind constituționalitatea legilor, a hotărârilor Parlamentului, a decretelor Președintelui Republicii Moldova, a hotărârilor și ordonanțelor Guvernului ce urmează a fi aplicate la soluționarea unei cauze, instanța de judecată, din oficiu sau la cererea unui participant la proces, sesizează Curtea Constituțională.

La ridicarea excepției de neconstituționalitate și sesizarea Curții Constituționale, instanța nu este în drept să se pronunțe asupra temeiniciei sesizării sau asupra conformității cu Constituția a normelor contestate, limitându-se exclusiv la verificarea întrunirii următoarelor condiții: obiectul excepției intră în categoria actelor prevăzute la art. 135 alin.(1) lit. a) din Constituție; excepția este ridicată de către una din părți sau reprezentantul acesteia ori este ridicată de către instanța de judecată din oficiu; prevederile contestate urmează a fi aplicate la soluționarea cauzei; nu există o hotărâre anterioară a Curții Constituționale având ca obiect prevederile contestate.

Așadar, pentru ridicarea excepției de neconstituționalitate, cu sesizarea Curții Constituționale, sunt necesare întrunirea, cumulativ, a condițiilor obligatorii prevăzute la art. 12¹ alin. (2) din Codul de procedură civilă.

În speță, obiectul cererii de ridicare a excepției de neconstituționalitate îl constituie prevederile art. 90 din Codul Muncii.

Prin prisma art. 135, alin. (1), lit. a) din Constituția Republicii Moldova, în coroborare cu dispozițiile art. 4 alin. (1) din Legea cu privire la Curtea Constituțională nr. 317- XIII din data de 13 decembrie 1994, rezultă că Curtea Constituțională exercită, la sesizare, controlul constituționalității legilor și hotărârilor Parlamentului, a decretelor Președintelui Republicii Moldova, a hotărârilor și ordonanțelor Guvernului, precum și a tratatelor internaționale la care Republica Moldova este parte.

Colegiul atestă că obiectul excepției de neconstituționalitate face parte din categoria actelor cuprinse la articolul 135 alin. (1) lit. a) din Constituție, excepția este ridicată de către reprezentantul Î.S. „MoldATSA”, avocatul Vasile Josan, care este parte a prezentului litigiu, iar prevederile contestate sunt aplicabile cauzei.

Concomitent, s-a stabilit că o hotărâre anterioară a Curții Constituționale, având ca obiect prevederile invocate de solicitant nu există, motiv din care cererea privind ridicarea excepției de neconstituționalitate urmează a fi admisă.

Instanța de recurs menționează că cererea de sesizare a Curții Constituționale privind verificarea constituționalității normelor indicate supra, depusă de reprezentantul Î.S. „MoldATSA”, avocatul Vasile Josan constituie o prerogativă a părții din proces, iar prin ignorarea excepției de neconstituționalitate și rezolvarea litigiului fără soluționarea prealabilă a excepției de către Curtea Constituțională, judecătorul ordinar ar dobândi prerogative improprie instanței judecătorești, ceea ce este inadmisibil.

Ce ține de acest aspect, Colegiul subliniază că obiectul recursului cu care a fost sesizată instanța de recurs îl constituie decizia din 25 mai 2021 a Curții de Apel Chișinău.

În consecință, prevederile legale ale căror control constituțional se solicită de către reprezentantul Î.S. „MoldATSA”, avocatul Vasile Josan, sunt pertinente soluționării

litigiului dedus judecării, ori excepția de neconstituționalitate este ridicată asupra prevederilor art. 90 din Codul Muncii.

În urma celor relatate, Colegiul civil comercial și contencios administrativ lărgit al Curții Supreme de Justiție ajunge la concluzia de a admite cererea depusă de reprezentantul Î.S. „MoldATSA”, avocatul Vasile Josan, privind ridicarea excepției de neconstituționalitate a prevederilor art. 90 din Codul Muncii.

În conformitate cu art. 12¹, art. 269-270 din Codul de procedură civilă, Colegiul civil, comercial și de contencios administrativ lărgit al Curții Supreme de Justiție

d i s p u n e :

Se admite cererea depusă de reprezentantul ÎS „MoldATSA”, avocatul Vasile Josan, privind ridicarea excepției de neconstituționalitate.

Se transmite Curții Constituționale sesizarea reprezentantului ÎS „MoldATSA”, avocatul Vasile Josan, privind controlul constituționalității prevederilor art. 90 din Codul Muncii.

Se amână examinarea recursului depus de către Andrianov Alexei împotriva deciziei din 25 mai 2021 a Curții de Apel Chișinău, până la pronunțarea Curții Constituționale asupra excepției de neconstituționalitate.

Încheierea nu se supune niciunei căi de atac.

Președintele ședinței,
judecătorul
judecătorii

/semnătura/	Maria Ghervas
/semnătura/	Dumitru Mardari
/semnătura/	Victor Burduh
/semnătura/	Mariana Pitic
/semnătura/	Galina Stratulat

Copia corespunde originalului,
Judecător



Galina Stratulat



Sesizare privind excepția de neconstituționalitate

A. Autorul excepției de neconstituționalitate¹

A.2. Persoană juridică

1. Denumire și sediu

Întreprinderea de Stat pentru Utilizarea Spațiului Aerian și Deservirea Traficului Aerian MOLDATSA

IDNO: 1003600022806

Sediul: bd. Dacia, nr. 80/4, mun. Chișinău

2. Numărul și data înregistrării

Înregistrată la 16.05.1994

3. Numele administratorului

Administrator statutar - Veaceslav Frunze

4. Telefon și e-mail

5. Reprezentant

Vasile Josan – avocat

Biroul Asociat de avocați – Protect Lex

A.3. Instanța de judecată

1. Denumirea instanței de judecată/sediu

Curtea Supremă de Justiție a Republicii Moldova

Sediul: str. Petru Rareș, nr. 18, mun. Chișinău

2. Judecător/complet de judecată

¹ Aici, autorul excepției de neconstituționalitate va alege rubrica relevantă, ștergându-le pe celelalte.

Cauza civilă nr. 2ra-1599/21

Complet (Sv. Filincova, Iu. Bejenaru, D. Mardari, M. Pitic, G. Stratulat)

Colegiul civil, comercial și de contencios administrativ lărgit al Curții Supreme de Justiție

4. Adresa instanței de judecată

str. Petru Rareș, nr. 18, mun. Chișinău

5. Telefonul și e-mail-ul instanței de judecată

colegiul.civil@csj.md

Tel/Fax: 022 – 21 – 87 – 68

Telefon: 022 – 21 – 87 - 54

B. Informații pertinente despre cazul dedus judecării instanței de drept comun²

1. Prin Scrisoarea nr. 821 din 16.10.2017, administratorul-interimar al Î.S. MoldATSA, a informat organul sindical cu privire la faptul că, intenționează să înainteze către Consiliul de Administrație al întreprinderii, **propuneri privind efectuarea modificărilor în structura organizatorică a întreprinderii.**

2. În Conformitate cu Ordinul Î.S. MoldATSA nr. 106 din 01.12.2017, s-a decis punerea în aplicare începând cu 01.12.2017, a modificărilor aprobate în organigrama întreprinderii.

3. Prin Ordinul Î.S. MoldATSA nr. 107 din 01.12.2017, s-a dispus inițierea procedurii de reducere a statelor de personal, în vederea perfecționării structurii organizatorice și îmbunătățirea sistemului de management.

4. În conformitate cu Ordinul Î.S. MoldATSA nr. 584-P din 18.12.2017, s-a dispus preavizarea salariatului Alexei Andrianov, contra semnătură, privind concedierea din funcția deținută, în legătură cu reducerea numărului și a statelor de personal, la expirarea termenului de 2 luni, de la momentul aducerii la cunoștință a prezentului ordin.

5. Prin Scrisoarea nr. 75 din 05.02.2018, Î.S. MoldATSA a solicitat acordul organului sindical, cu privire la concedierea persoanelor preavizate, în legătură cu reducerea statelor de personal.

6. La 09.02.2018, Alexei Andrianov a prezentat către Î.S. MoldATSA, certificatul medical, pentru perioada 09.02.2018-05.03.2018.

La caz, Alexei Andrianov, s-a aflat în concediu medical, în perioada 09.02.2018-05.03.2018.

7. La cererea personală a lui Alexei Andrianov, prin Ordinul Î.S. MoldATSA nr. 143-P din 10.04.2018, i-a fost acordat concediul parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani.

La caz, Alexei Andrianov urma să beneficieze de concediu parțial plătit pentru îngrijirea copilului, în perioada 11.04.2018-14.06.2020.

² Această parte a formularului trebuie să conțină un rezumat al informațiilor pertinente referitoare la cauza deausă judecării instanței de drept comun, i.e. instanței în fața căreia sau de care a fost ridicată excepția de neconstituționalitate

8. La 21.12.2018, Alexei Andrianov depune cerere către Î.S. MoldATSA, în legătură cu revenirea din concediu parțial-plătit, pentru îngrijirea copilului și reîncadrarea în activitatea funcției (!).

9. Potrivit Ordinului Î.S. MoldATSA, nr. 757-P din 26.12.2018, este dispusă reluarea activității de muncă a dlui Alexei Andrianov, începând cu 26.12.2018, în temeiul cererii personale (!).

10. Conform Ordinului nr. 758-P din 27.12.2018, Alexei Andrianov este concediat din cadrul întreprinderii Î.S. MoldATSA, în legătură cu reducerea numărului și a statelor de personal.

11. La 26.03.2019, Alexei Andrianov depune cerere de chemare în judecată către Î.S. MoldATSA cu privire la anularea ordinului de concediere, restabilirea în funcția anterior deținut ș.a.

12. Prin Hotărârea Judecătorei Chișinău, sediul Centru, Judecător Violeta Gîrleanu, nr. 2-5236/19 din 30.07.2020 (în continuare – “Hotărâre”), a fost admisă parțial acțiunea concretizată, înaintată de Alexei Andrianov către Î.S. MoldATSA, fiind dispusă:

(a) Anularea Ordinului Î.S. MoldATSA, nr. 758-p din 27.12.2018 cu privire la concedierea lui Andrianov Alexei;

(b) Obligarea Î.S. MoldATSA, de a-l restabili pe Andrianov Alexei, la serviciu, în funcția anterior deținută de juriconsult coordonator, din data de 27.12.2018;

(c) Încasarea din contul Î.S. MoldATSA, în beneficiul lui Andrianov Alexei, salariu pentru absența forțată de la serviciu, pe perioada 27.12.2018 – 29.07.2020, în mărime de 429 863,94 (patru sute douăzeci și nou mii opt sute șizeci și trei, 94) MDL;

(d) Încasarea din contul Î.S. MoldATSA, în beneficiul lui Andrianov Alexei, plata suplimentară pentru fiecare zi de întârziere, în mărime de 371 050,20 (trei sute șaptezeci și unu mii cincizeci, 20) MDL;

(e) Încasarea din contul Î.S. MoldATSA, în beneficiul lui Andrianov Alexei, prejudiciu moral, în mărime de 23 881,33 (douăzeci și trei mii opt sute optzeci și unu, 33) MDL;

(f) Încasarea din contul Î.S. MoldATSA, în beneficiul lui Andrianov Alexei, cheltuielile pentru asistență juridică, în mărime de 10 000,00 (zece mii) MDL.

Instanța de fond, a admis parțial pretenția privind încasarea prejudiciului moral, fiind dispusă încasarea unei sume reduse (pct. 96 din Hotărâre).

Similar, instanța de fond, a admis parțial pretenția privind încasarea cheltuielilor de judecată, fiind dispusă încasarea unei sume reduse (pct. 107 din Hotărâre).

13. Prin Decizia Curții de Apel Chișinău, nr. 2a-3160/20 din 25.05.2021, a fost (a) respins apelul declarat de către Alexei Andrianov și (b) admis apelul declarat de către Î.S. MoldATSA, casată hotărârea instanței de fond și respinsă în mod integral acțiunea recurentului, ca fiind neîntemeiată.

14. La 13.09.2021, Alexei Andrianov a declarat recurs împotriva hotărârii instanței de fond și deciziei instanței de apel, motivând *inter alia* faptul că, Î.S. MoldATSA nu ar fi respectat termenul de 2 (două) luni, prevăzut de art. 88, alin. (1), lit. b), Codul Muncii.

15. La 17.11.2021, recursul declarat de către Alexei Andrianov a fost declarat admisibil și cauza a fost numită spre examinare în fond, în complet lărgit, pentru 25.05.2022, ora 09:00.

C. Obiectul sesizării³

Prezenta sesizare, are drept obiect de examinare, verificarea constituționalității:

(i) art. 90 din Codul Muncii, sub aspectul omisiunii de a reglementa un plafon maxim al salariului restant care se acordă pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă, în ipoteza anulării ordinului de eliberare.

și/sau,

(ii) art. 90 din Codul Muncii, sub aspectul omisiunii de a reglementa dreptul instanței de judecată de a plafona/reduce salariul restant care se acordă pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă, în ipoteza anulării ordinului de eliberare.

Art. 90, Codul Muncii, este aplicabil fondului cauzei, întrucât reclamantul Andrianov Alexei, fiind salariat care a fost eliberat de către Î.S. MoldATSA, revendică în fața instanțelor de judecată, inclusiv salariu restant pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă.

Mai mult ca atât, prin hotărârea instanței de fond din 30.07.2020, s-a acordat lui Alexei Andrianov, salariu restant pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă 27.12.2018 – 29.07.2020, în mărime de 429 863,94 (patru sute douăzeci și nouă mii opt sute șaiszeci și trei, 94) MDL, în conformitate cu art. 90 din Codul Muncii, la care instanța de fond a făcut trimitere în pct. 90-91 din hotărâre.

³ În această parte a formularului se vor menționa prevederile contestate în fața Curții Constituționale, potrivit competenței sale *ratione materiae*. Aceste prevederi trebuie să fie aplicabile la soluționarea cauzei în care a fost ridicată excepția de neconstituționalitate.

D. Argumentarea incidenței unui drept sau a mai multor drepturi din Constituție⁴

1. Prevederi relevante din Constituția Republicii Moldova

Articolul 1 Statul Republica Moldova

(3) Republica Moldova este un stat de drept, democratic, în care demnitatea omului, drepturile și libertățile lui, libera dezvoltare a personalității umane, dreptatea și pluralismul politic reprezintă valori supreme și sunt garantate.

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 9 Principiile fundamentale privind proprietatea

(1) Proprietatea este publică și privată. Ea se constituie din bunuri materiale și intelectuale.

Articolul 46 Dreptul la proprietate privată și protecția acesteia

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

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.

2. Prevederi relevante din Codul Muncii al Republicii Moldova

⁴ În această parte a formularului, autorul excepției de neconstituționalitate va argumenta de ce consideră aplicabil unul sau mai multe drepturi garantate de Constituție, adică va argumenta dacă există o ingerință în unul sau mai multe drepturi garantate de Constituție.

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 nu mai mică decât salariul mediu al salariatului pentru această perioadă; 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, ținând-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.

Art. 1, alin. (3), este aplicabil în combinație cu art. 9, alin. (1), art. 46, alin. (2) și art. 54, alin. (2) din Constituția Republicii Moldova, întrucât, deși Constituția Republicii Moldova garantează respectarea dreptului la proprietate privată, omisiunea de a reglementa un plafon maxim al salariului restant care se acordă pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă în ipoteza anulării ordinului de eliberare, creează incertitudine juridică, contrar principiului securității raporturilor juridice, deoarece obligă instanțele de judecată de a acorda în mod automat și în sumă deplină, salariu restant pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă, indiferent de perioada cât a durat litigiu de muncă, constituind astfel o ingerință disproporționată în dreptul de proprietate al angajatorului (i.e. Î.S. MoldATSA).

Similar, art. 1, alin. (3), este aplicabil în combinație cu art. 20 și art. 54, alin. (2) din Constituția Republicii Moldova, întrucât, deși Constituția Republicii Moldova garantează respectarea dreptului la un proces echitabil, omisiunea de a reglementa dreptul instanței de judecată de a plafona/reduce salariul restant care se acordă pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă în ipoteza anulării ordinului de eliberare, creează incertitudine juridică, contrar principiului securității raporturilor juridice, deoarece nu acordă instanței de judecată prerogativa/competența de a plafona/reduce salariul restant care se acordă pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă, în dependență de

circumstanțele cauzei, fiind violat principiul “deplinei jurisdicții a instanțelor de judecată”, parte componentă a dreptului la un proces echitabil.

Astfel, omisiunea de a reglementa o anumită conduită socială, la caz reglementarea (i) unui plafon maxim al salariului restant care se acordă pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă și/sau (ii) dreptul instanței de judecată de a plafona/reduce salariul restant care se acordă pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă, are ca consecință violarea securității raporturilor juridice, în combinație cu dreptul la proprietate privată și/sau dreptul la un proces echitabil.

E. Argumentarea pretensei încălcări a unuia sau a mai multor drepturi garantate de Constituție⁵

După cum am menționat anterior, art. 90, Codul Muncii, obligă instanțele de judecată să repare prejudiciul cauzat salariului eliberat nelegitim din serviciu, prin obligarea angajatorului de a efectua plata obligatorie a unei despăgubiri pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă într-o mărime nu mai mică decât salariul mediu al salariatului pentru această perioadă.

Conform art. 90, alin. (1), (2), lit. a), Codul Muncii:

- (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 nu mai mică decât salariul mediu al salariatului pentru această perioadă.

La caz, construcția actuală a art. 90 din Codul Muncii, obligă instanțele de judecată să acorde în mod automat și necondiționat salariu restant pentru întreaga perioadă de absență forțată, indiferent de durata litigiului de muncă și fără a ține cont de factori obiectivi, precum comportamentul părților în cadrul procesului de judecată sau comportamentul părților în afara procesului de judecată.

Drept urmare, art. 90 din Codul Muncii, nu reglementează nici un plafon maxim al salariului care poate fi acordat, dar nici dreptul instanței de judecată de a plafona/reduce salariu restant care se acordă la restabilire, în dependență de circumstanțele cauzei.

Deși art. 355, alin. (4), Codul Muncii, prevede că, 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, în practică acest termen nicidecum nu se respectă, marea majoritate a litigiilor de muncă fiind examinate

⁵ În această parte a formularului, autorul excepției de neconstituționalitate va argumenta, după caz, de ce consideră că îi este încălcat unul sau mai multe drepturi garantate de Constituție. Este recomandabil ca acesta să urmeze, în argumentarea sa, următorii pași: (1) dacă ingerința în unul sau mai multe drepturi garantate de Constituție este prevăzută de lege; în caz afirmativ, (2) dacă ingerința urmărește realizarea unui scop legitim permis de Constituție; în caz afirmativ, (3) dacă există o legătură rațională între ingerință și scopul legitim urmărit; în caz afirmativ, (4) dacă ar putea fi instituite alte măsuri legislative la fel de eficiente și mai puțin intruzive pentru dreptul/drepturile fundamentale în discuție; în caz afirmativ, (5) dacă ingerința este proporțională cu scopul legitim urmărit.

și în termen de 2-3 ani doar în instanța de fond, în dependență de complexitatea acestora.

Subscriem unui eventual raționament că, reglementarea acestui termen de 30 de zile pentru examinarea unui litigiu de muncă, ar constitui o măsură ce ar putea contrabalansa mecanismul acordării salariului restant pentru întreaga perioadă de absență forțată, similar faptului că, omisiunea instanțelor de judecată de a respecta acest termen, nu constitui prerogativa de control a Curții Constituționale.

Cu toate acestea, în cazul nerespectării acestui termen, care adesea poate prelungit în lipsa voinței părților (e.g. stări de urgență, expirarea împuterniciri judecătorești ș.a.) sau intenția părților (e.g. tergiversare), angajatorul nu are la dispoziție un mecanism prin care să-și repare prejudiciu material survenit ca urmare a omisiunii de a respecta acest termen.

A contrario, salariatul nu este nici într-o manieră dezavantaj de faptul că, litigiu de restabilire poate dura și ani de zile.

Mai mult ca atât, acordarea salariului restant pentru întreaga perioadă de absență forțată de la serviciu, poate constitui un stimul pentru salariat de a tergiversa în mod intenționat examinarea cauzei, fiind conștient de faptul că, nu doar va obține întreg salariu pentru perioada de absență forțată de la serviciu, dar va beneficia și de penalități prevăzute de art. 330, alin. (2), Codul Muncii, care vor crește proporțional salariului restant care se acordă pentru întreaga perioadă de absență forțată de la serviciu.

În aceeași ordine de idei, acordarea salariului restant pentru întreaga perioadă de absență forțată, stimulează salariatul să nu întreprindă nici o măsură pentru a se angaja între timp în câmpul muncii, fiind conștient de faptul că, în ipoteza unei eventuale restabiliri la serviciu, va beneficia de salariu pentru întreaga perioadă de absență forțată de la serviciu, din motiv că legea nu instituie un plafon maxim al salariului care poate fi acordat în ipoteza restabilirii la serviciu sau un drept al instanței de judecată de a plafona/reduce cuantumul salariului restant, în dependență de circumstanțele cauzei.

În altă ordine de idei, chiar dacă salariatul se angajează în altă parte, în paralel litigiului de muncă ce vizează restabilirea, instanța de judecată nu dispune de dreptul (i.e. mecanism legal), prin care să poată reduce/plafona cuantumul salariului restant, în dependență de circumstanțele obiective ale cauzei, astfel încât survine situația când salariatul beneficiază de salariu de la postul său de

muncă curent, urmând ca, la finalizarea litigiului de muncă, să beneficieze de salariu restant și penalități legale (i.e. art. 330, Codul Muncii), pentru întreaga perioadă cât a lipsit de la serviciu în mod forțat, fără ca să fi prestată vreo muncă în mod efectiv (!).

Subsecvent, omisiunile care au fost enumerate *supra* constituie un tratament diferențiat nejustificat în raport cu ceilalți salariați ai angajatorului și o sfidare a principiului echității, or, deși salariații care nu au fost eliberați, primesc salariu, aceștia oferă o contra-prestație (i.e. munca prestată), însă chiar și așa, aceștia nu doar că sunt puși în circumstanța de a munci pentru același salariu pe care salariatul supus restabilirii îl va primi fără să presteze o muncă, dar și vor fi privați de penalitatea/compensația legală prevăzută de art. 330, Codul Muncii, care precum în prezenta speță, poate atinge sume exorbitante (i.e. 371 050,20 MDL), fiind aproape echivalentul salariului restant încasat pentru întreaga perioadă de absență forțată (!).

Conform Hotărârii Curții Constituționale, nr. 5 din 23.04.2013, s-a reținut că:

[...] 98. La aprecierea corespunderii prevederilor legale contestate cu garanțiile dreptului de proprietate statuate de articolul 46 din Constituție, Curtea Constituțională va ține cont de prevederile articolului 1 din Protocolul nr. 1 la Convenția Europeană și jurisprudența Curții Europene a Drepturilor Omului.

99. Potrivit art. 128 alin. (1) din Codul muncii salariul reprezintă orice recompensă sau câștig evaluat în bani, plătit salariatului de către angajator în temeiul contractului individual de muncă, pentru munca prestată sau care urmează a fi prestată.

100. Salariul, în accepțiunea Curții Europene a Drepturilor Omului, constituie un „bun”, iar drepturile de natură salarială intră în sfera dreptului de proprietate reglementat de art. 1 Protocolul nr. 1 la Convenție.

101. Curtea reține că o persoană poate pretinde la drepturile sale salariale doar pentru perioada efectivă în care a desfășurat o anumită activitate. Încetarea raporturilor de muncă are drept consecință stingerea drepturilor la plățile salariale.

102. Potrivit jurisprudenței Curții Europene a Drepturilor Omului, articolul 1 al Protocolului nr.1 la Convenție nu garantează dreptul la dobândirea proprietății (a se vedea *Kopecky v. Slovacia*, hotărâre din 28 septembrie 2004, nr. 44912/98, § 35).

În contextul celor expuse, considerăm oportun să reiterăm cu titlu jurisprudențial soluția și raționamentele Curții Europene a Drepturilor Omului (hotărârea *FELIX GUȚU v. REPUBLICA MOLDOVA*, nr. 13112/07 din 20.10.2020), care fiind sesizată de către petent cu cerința acordării prejudiciului material

pentru întreaga perioadă de absență forțată de la serviciu, pe motivul eliberării nelegitime, a reținut că:

[...] 76. Reclamantul pretinde 475312 lei moldovenești (MDL) (id est 25020 de euro (EUR), conform ratei de schimb aplicabile la momentul în care această pretenție a fost formulată în fața Curții) pentru prejudiciul material. Potrivit lui, această sumă reprezintă salariul pe care ar fi trebuit să-l primească în cazul în care nu ar fi fost concediat. El a menționat că salariul său lunar înainte de concediere era de 5056,52 de lei și că această sumă este confirmată prin hotărârea Curții de Apel Chișinău din 25 mai 2006 (a se vedea § 12 supra). El a susținut că nu a lucrat timp de nouăzeci și patru de luni, id est de la 25 mai 2006 până la 1 aprilie 2014. El a prezentat o copie a unui contract de muncă, din care rezulta că el fusese angajat începând cu această ultimă dată. De asemenea, reclamantul pretinde 8000 EUR pentru prejudiciul moral.

79. În prezenta cauză, Curtea reamintește că ea a constatat, inter alia, că motivul legal pentru concedierea reclamantului, confirmat de către instanțele civile, era incompatibil cu prezumția de nevinovăție (a se vedea § 71 supra). Având în vedere circumstanțele particulare ale prezentei cauze, Curtea consideră că reclamantul are dreptul să obțină o despăgubire pentru pierderea salariului, ulterior concedierii sale. Cu toate acestea, ea notează că respectiva confirmare de către instanțele naționale a concedierii reclamantului nu a implicat o pierdere a perspectivei de angajare pentru acesta. Șansele de a găsi un alt loc de muncă depindeau de calificarea reclamantului, de ofertele de lucru disponibile pe piața muncii sau chiar de eforturile depuse de către reclamant, deci, de mai mulți factori a căror evaluare depășește competența Curții. Eventualele alocații sau ajutoare din partea Statului, de care ar fi putut beneficia reclamantul, ar putea complica, de asemenea, evaluarea pierderilor materiale în prezenta cauză.

80. Ținând cont de toate aceste elemente, Curtea consideră rezonabil să-i acorde reclamantului o sumă pentru pierderea salariului, care să acopere o perioadă de un an. Astfel, ea îi acordă 3600 EUR pentru prejudiciul material.

În această ordine de idei, omisiunile cu care a fost sesizată Curtea Constituțională prin prezenta sesizare, împiedică instanțele de judecată naționale să ofere o soluție în echitate pe marginea revendicărilor salariului care solicită încasarea salariului pentru întreaga perioadă de absență forțată, soluție care poate lua forma unui plafon maxim instituit de lege sau dreptul/competența instanței de judecată de a reduce/plafona cuantumul salariului restant acordat, în dependență de circumstanțele cauzei, astfel încât să fie oferită o soluție echitabilă.

Cu referire la conceptul de deplină jurisdicție, considerăm aplicabile *mutatis mutandis* raționamentele expuse de către Înalta Curte în Hotărârea nr. 4 din 20.02.2018, unde a reținut:

57. [...] În astfel de situație, competențele instanței ar fi limitate, creându-se precondiții pentru încălcarea dreptului constituțional la un proces echitabil. Or, în cauza *Chevol vs. Franța*, Curtea Europeană a reliefat că exercitarea deplinei jurisdicții de către o instanță presupune să nu renunțe la nici una din componentele funcției de a judeca. Aceasta trebuie să se bucure de plenitudine de jurisdicție, atât în ceea ce privește stabilirea faptelor, cât și în ceea ce privește aplicarea dreptului. Imposibilitatea de a se pronunța în mod independent asupra anumitor aspecte cruciale pentru soluționarea litigiului, cu care a fost sesizată, ar putea constitui o încălcare a art. 6 § 1 din Convenția Europeană.

[...] 60. În același context, și Curtea de Justiție a Uniunii Europene, în jurisprudența sa, a susținut că, pentru ca un organ judiciar să poată fi calificat drept „organ judiciar care are competență de fond”, acesta trebuie să aibă în special competența de a analiza toate problemele de fapt și de drept relevante pentru litigiul cu care este sesizat (hotărârea Tribunalului din 15 mai 2012, *Nijs/Curtea de Conturi*, cauza T-184/11 P, §§85-86; hotărârea Tribunalului din 17 iulie 2012, *BG/Ombudsmanul European*, cauza F-54/11, §117).

Subsidiar, subliniem Înaltei Curți că, Parlamentul Republicii Moldova deja a pregătit un proiect de lege prin care urmează să soluționeze omisiunile expuse, astfel încât, în cazul constatării de către instanța de judecată a caracterului nelegitim al transferului sau eliberării, angajatorul este obligat să repara prejudiciul cauzat acestuia. Repararea de către angajator a prejudiciului cauzat salariatului constă în - plata obligatorie a unei despăgubiri pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă într-o mărime nu mai mică decât salariul mediu net al salariatului pentru această perioadă, dar nu mai mare de 9 (nouă) salarii medii nete lunar.⁶

Pe cale de consecință, omisiunea de a reglementa (i) un plafon maxim al salariului restant care se acordă pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă și/sau (ii) dreptul instanței de judecată de a plafona/reduce salariul restant care se acordă pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă, în ipoteza anulării ordinului de eliberare, constituie o violare a art. 1, alin. (3), în combinație cu art. 9, alin. (1), art. 20, art. 46, alin. (1) și art. 54, alin. (2) din Constituția Republicii Moldova, deoarece violează securitatea raporturilor juridice, în combinație cu dreptul la protecția proprietății private și dreptul la un proces echitabil, fiind o măsură disproporțională, care nu urmărește nici unul din scopurile legitime prevăzute de articolul 54 alin. (2) din Constituție.

⁶ <https://www.bizlaw.md/in-cazul-unei-concedieri-ilegale-angajatorul-va-putea-alege-intre-restabilirea-angajatului-sau-plata-unei-compensatii-codul-muncii-ar-putea-fi-modificat>

În aceeași ordine de idei, omisiunea de a reglementa un anumit raport juridic, constituie o violare a Constituției, atunci când periclitează un drept fundamental.

În jurisprudența sa, Curtea Constituțională a reținut că omisiunea legislativă poate constitui obiect de examinare al Curții Constituționale dacă prin aceasta este afectat un drept fundamental (a se vedea HCC nr. 17 din 19 mai 2016, § 71; DCC nr. 28 din 12 martie 2020, § 24; DCC nr. 123 din 22 octombrie 2020, § 26; DCC nr. 162 din 29 decembrie 2020, § 23).

Astfel, în Hotărârea nr. 19 din 03.07.2018, Curtea Constituțională a reținut cu titlu de principiu:

[...] 58. Curtea reține că lipsa prevederii unei durate maxime de aplicare a măsurii preventive sub forma obligației de a nu părăsi țara constituie o omisiune legislativă contrară Constituției.

59. În acest context, Curtea reține că, fiind în prezența unei omisiuni legislative și în virtutea rolului său de garant al supremației Constituției, nu poate ignora viciul de neconstituționalitate existent, deoarece tocmai această omisiune este cea care generează, *eo ipso*, încălcarea dreptului constituțional al persoanei de a-și cunoaște drepturile și îndatoririle. 60.

În această ordine de idei, Curtea reține critica de neconstituționalitate a articolului 178 din Codul de procedură penală, în partea referitoare la omisiunea de a reglementa o durată maximă rezonabilă pentru care poate fi dispusă măsura preventivă a obligației de a nu părăsi țara.

Aceleași raționamente au fost reținute de Curtea Constituțională în Hotărârea nr. 16 din 20.05.2021:

[...] 70. Așadar, Curtea reține că omisiunea legislatorului de a include angajații bugetari care la data intrării în vigoare a Legii nr. 270/2018 au exercitat interimatul unei funcții de conducere și ulterior au revenit la funcția exercitată anterior interimatului în categoria angajaților cărora li se achită diferența de salariu nu urmărește nici unul din scopurile legitime prevăzute de articolul 54 alin. (2) din Constituție.

[...] 72. Rezumând cele menționate supra, Curtea conchide că prevederile articolului 27 alin. (5) din Legea nr. 270 din 23 noiembrie 2018 și ale punctului 8 din Anexa nr. 6 la Hotărârea Guvernului nr. 1231 din 12 decembrie 2018, în partea referitoare la omisiunea includerii angajaților bugetari care la data intrării în vigoare a Legii nr. 270/2018 au asigurat interimatul unei funcții publice de conducere și care ulterior au revenit la funcția exercitată anterior interimatului în categoria angajaților bugetari cărora li se achită diferența de salariu, contravin articolelor 1 alin. (3), 16 și 43 din Constituție și, prin urmare, sunt neconstituționale.

Cu referire la **plasarea unei sarcini excesive** de natură să afecteze dreptul de proprietate al persoanei, Înalta Curtea a reținut în **Hotărârea nr. 31 din 03.11.2016**:

[...] 50. Potrivit jurisprudenței constante a Curții, paragraful doi al articolului 1 din Protocolul nr. 1 trebuie examinat în lumina principiilor generale enunțate în prima propoziție și cere respectarea unui echilibru just între cerințele intereselor generale ale societății care sunt satisfăcute prin măsura în cauză și drepturile fundamentale ale persoanelor care sunt afectate prin această măsură. La stabilirea faptului dacă există un echilibru just [...] Echilibrul just nu va fi constatat dacă persoana vizată trebuie să suporte „o sarcină individuală excesivă”. Existența sau lipsa clauzelor compensatorii în legislația relevantă poate fi un factor important la aprecierea faptului dacă măsura contestată respectă echilibrul just necesar și, în special, dacă aceasta impune reclamantului o sarcină disproporționată (a se vedea, spre exemplu, *Holy Monasteries v. Grecia*, hotărâre din 9 decembrie 1994, § 71 și, în contextul specific al paragrafului doi al articolului 1, *Immobiliare Saffi v. Italia*, hotărâre din 28 iulie 1999, § 57).

G. Declarația și semnătura autorului sesizării⁷

Declar, pe onoarea mea, că informațiile ce figurează în prezenta sesizare sunt exacte.

Avocat – Vasile Josan

24 mai 2022

⁷ În această parte a formularului, autorul excepției de neconstituționalitate va declara pe propria sa onoare că informațiile prezentate Curții sunt veridice, semnând la final.