

CURTEA
DE APEL CHIȘINĂU

2043, mun. Chișinău, str. Teilor 4
www.instante.justice.md; e-mail: cac@justice.md
Tel. (022) 409-209; Fax: (022) 635-355



CHISINAU
COURT OF APPEAL

4 Teilor str., Chișinău 2043
www.instante.justice.md; e-mail: cac@justice.md
Tel. (022) 409-209; Fax: (022) 635-355

La № 4-3571-1463 din 08.07.21

Dosarul nr. 2a-1102/21

Curții Constituționale a RM

Adresa: mun. Chișinău, str. Al. Lăpușeanu, n.28, MD-2004

Data:

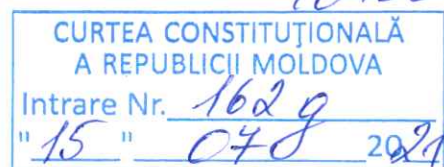
Prin prezenta, Curtea de Apel Chișinău vă expediază sesizarea privind excepția de neconstituționalitate formulată de avocatul Covganeț Ludmila în interesele apelantului Carpov Vladimir. Cauza civilă la cererea de chemare în judecată depusă de Carpov Vladimir către Agenția Proprietăți Publice, intervenient accesoriu Gațcan Vitalie privind anularea parțială a ordinului nr. 33-P din 07 septembrie 2020, restabilirea în funcție, încasarea salariului pentru absență forțată de la muncă, încasarea prejudiciului moral, cheltuielilor de judecată.

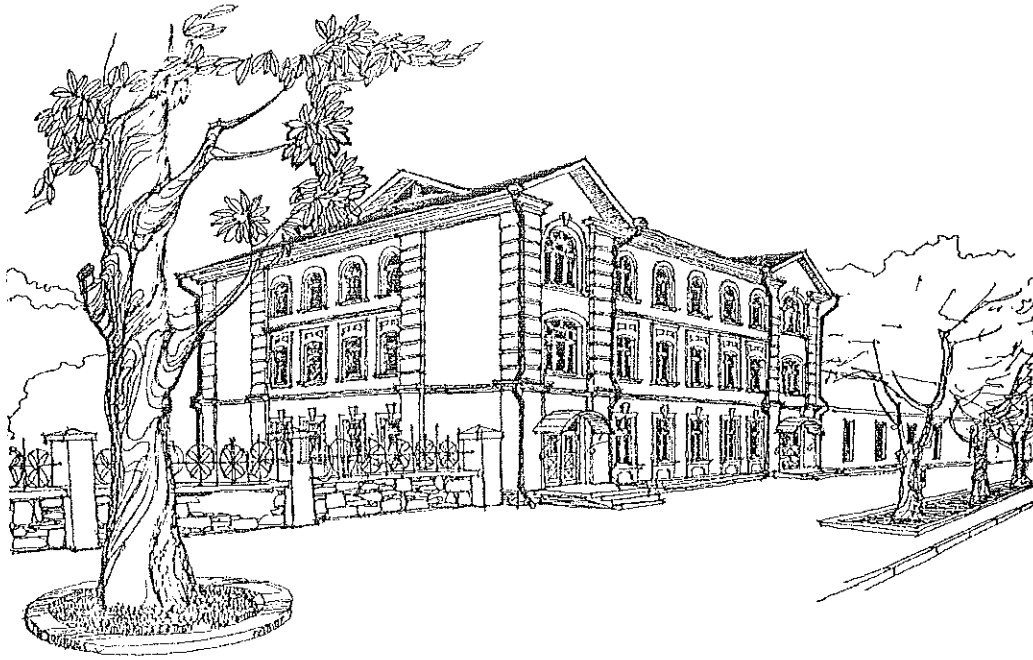
Anexe: Încheierea Curții de Apel Chișinău din data de 29 iunie 2021 pe 2 file.

Cerere privind excepția de neconstituționalitate pe 14 file.

Vice-Președintele
Curții de Apel Chișinău

Budăi Nelea





Sesizare
privind excepția de neconstituționalitate
unor prevederi ale art. 200 alin. (1) și alin. (2) din Codul civil Republicii Moldova
(în redacția Legii Republicii Moldova nr. 133 din 15.11.2018)

1. Autorul excepției de neconstituționalitate

Carpov Vladimir

2. Adresă

3. Telefon, e-mail (vor fi anonimizate)

4. Reprezentant

Covaganeț Ludmila, avocat – CA ”Covganeț Ludmila”

5. Calitatea procesuală în cadrul procesului de judecată în fața instanței de drept comun:

Reclamant

5. Informații pertinente despre cazul dedus judecării instanței de drept comun

La data de 25 octombrie 2000, a fost încheiat contractul între Ministerul Transporturilor și Comunicațiilor în persoana ministrului Afanasie Smochin și Carpov Vladimir cu privire la exercitarea funcției de manager - șef al întreprinderii de stat "Bacul Molovata".

Activitatea lui Carpov Vladimir în calitate de manager - șef al Întreprinderii de stat "Bacul Molovata" a durat până la 07.04.2020.

La 07 aprilie 2020, prin ordinul nr. 14-P "Cu privire la abrogarea ordinului nr. 6-P din 25 februarie 2020", s-a abrogat Ordinul nr. 6-p din 25 februarie 2020 cu privire la prelungirea termenului de acțiune al contractului individual de muncă al administratorului Î.S. "Bacul Molovata" până la 31 august 2020 și s-a desemnat în calitate de administrator - interimar al Î.S. "Bacul Molovata", dl Vitalie Gațcan, începând cu 07 aprilie 2020 până la numirea unui administrator. Conform ordinului nr. 14-p din 07.04.2020, Carpov Vladimir a fost eliberat din funcția de manager - șef, în temeiul art. 81 alin. (1) lit. a) și alin. (3) din Codul muncii.

Ordinul nr. 14-p din 07.04.2020 a fost contestat la instanța de judecată, iar prin hotărârea Judecătoriei Chișinău, sediul centru din 04.09.2020, s-a hotărât admiterea acțiunii înaintate de Carpov Vladimir, anularea ordinul nr. 14-P din 07.04.2020, restabilirea lui Carpov Vladimir în funcția de administrator al Î.S. "Bacul Molovata", precum și fiind încasate drepturile salariale ale lui Carpov Vladimir.

Hotărârea judecătoriei Chișinău, sediul centru din 04.09.2020 a fost menținută prin decizia Curții de Apel Chișinău din 18.11.2020, atât și prin decizia Curții Supreme de Justiție din 19.05.2021 (dosarul nr. 2ra-767/2021), devenind astfel irevocabilă.

La data de 07.09.2020, după adoptarea hotărârii Judecătoriei Chișinău, sediul centru din 04.09.2020, Agenția Proprietății Publice, fondatorul Î.S. "Bacul Molovata" a emis ordinul nr. 33-P "cu privire la anularea ordinului nr. 14-P din 07.04.2020", prin care s-a anulat ordinul nr. 14-P din 07.04.2020, s-a restabilit Carpov Vladimir în funcția de administrator al ÎS "Bacul Molovata". Totodată, în temeiul art. 82 lit. f) Codul muncii s-a încetat, din **31.08.2020**, contractul individual de muncă nr. 151 din 10.08.2012, încheiat între Fondator și Administratorul Î.S. "Bacul Molovata, dl. Carpov Vladimir, în legătura cu expirarea acestuia.

La data de 29.10.2020, reclamantul Carpov Vladimir a formulat cererea de chemare în judecată, prin care a solicitat anularea parțială ordinului nr. 33 din 07.09.2020, cu restabilirea lui în funcție.

Prin hotărârea Judecătoriei Chișinău, sediul centru din 03.02.2021 (dosarul nr. 2-20476/2020), acțiunea lui Carpov Vladimir a fost respinsă.

La soluționarea litigiului, Judecătoria Chișinău, sediul centru s-a referit la prevederile art. 200 din Codul civil (în redacția Legii RM nr. 133 din 15.11.2018), în conformitate cu care, "administratorul poate fi eliberat din funcție prin hotărâre a organului competent al persoanei juridice conform temeiului prevăzut de lege sau contract, precum și fără invocarea unui motiv, fără termen de preaviz" (pct. 57 din hotărârea sus indicată).

În prezent, cauza civilă la acțiunea reclamantului lui Carpov Vladimir se află în procedura Curții de Apel Chișinău.

C. Obiectul sesizării

Exercitarea controlului de constituționalitate:

- textului "precum și fără invocarea unui motiv, fără termen de preaviz" de la art. 200 alin. (1) Cod civil, în redacția Legii RM nr. 133 din 15.11.2018.
- propoziției "Dispozițiile legislației muncii nu pot fi invocate pentru a contesta hotărârea de eliberare din funcție a administratorului" de la art. 200 alin. (2) Cod civil, în redacția Legii RM nr. 133 din 15.11.2018.

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

Incidență unui drept sau a unor drepturi din Constituție:

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 sînt garantate.

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 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

(...) (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 26. Dreptul la apărare

(1) Dreptul la apărare este garantat.

(2) Fiecare om are dreptul să reacționeze independent, prin mijloace legitime, la încălcarea drepturilor și libertăților sale.

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.

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. (...)

Prevederile relevante ale Codului muncii al RM:

Articolul 8. Interzicerea discriminării în sfera muncii

(1) În cadrul raporturilor de muncă acționează principiul egalității în drepturi a tuturor salariaților. Orice discriminare, directă sau indirectă, a salariatului pe criterii de sex, vîrstă, rasă, culoare a pielii, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, domiciliu, dizabilitate, infectare cu HIV/SIDA, apartenență sau activitate sindicală, precum și pe alte criterii nelegate de calitățile sale profesionale, este interzisă.

Articolul 86. Concedierea

(1) *Concedierea* – desfacerea din inițiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum și a celui pe durată determinată – **se admite pentru următoarele motive:**

- a) rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă (art.63 alin.(2));
- b) lichidarea unității sau încetarea activității angajatorului persoană fizică;
- c) reducerea numărului sau a statelor de personal din unitate;
- d) constatarea faptului că salariatul nu corespunde funcției deținute sau muncii prestate din cauza stării de sănătate, în conformitate cu certificatul medical;
- e) constatarea faptului că salariatul nu corespunde funcției deținute sau muncii prestate din cauza calificării insuficiente, stabilită în urma atestării efectuate în modul prevăzut de Guvern;
- f) schimbarea proprietarului unității (în privința conducătorului unității, a adjuncților săi, a contabilului-șef);
- g) încălcarea repetată, pe parcursul unui an, a obligațiilor de muncă, dacă anterior salariatul a fost sancționat disciplinar;
- h) absența fără motive întemeiate de la lucru timp de 4 ore consecutive (fără a ține cont de pauza de masă) în timpul zilei de muncă;
- i) prezentarea la lucru în stare de ebrietate alcoolică, în stare cauzată de substanțe stupefiante sau toxice, stabilită în modul prevăzut la art.76 lit.k);

j) săvârșirea unei contravenții sau infracțiuni contra patrimoniului unității, stabilită prin hotărârea instanței de judecată sau prin actul organului de competența căruia ține aplicarea sancțiunilor contravenționale;

k) comiterea de către salariatul care gestionează nemijlocit mijloace bănești sau valori materiale ori care are acces la sistemele informaționale ale angajatorului (sisteme de colectare și gestiune a informației) sau la cele administrate de angajator a unor acțiuni culpabile, dacă aceste acțiuni pot servi drept temei pentru pierderea încrederii angajatorului față de salariatul respectiv;

k¹) încălcarea obligației prevăzute la art. 7 alin. (2) lit. a) din Legea nr. 325 din 23 decembrie 2013 privind evaluarea integrității instituționale;

l) încălcarea gravă repetată, pe parcursul unui an, a statutului instituției de învățământ de către un cadru didactic (art.301);

m) comiterea de către salariatul care îndeplinește funcții educative a unei fapte imorale incompatibile cu funcția deținută;

n) aplicarea, chiar și o singură dată, de către un cadru didactic a violenței fizice sau psihice față de discipoli (art.301);

o) semnarea de către conducătorul unității (filialei, subdiviziunii), de către adjunctii săi sau de către contabilul-șef a unui act juridic nefondat care a cauzat prejudicii materiale unității;

p) încălcarea gravă, chiar și o singură dată, a obligațiilor de muncă;

r) prezentarea de către salariat angajatorului, la încheierea contractului individual de muncă, a unor documente false (art.57 alin.(1)), fapt confirmat în modul stabilit;

s) încheierea, vizînd salariații ce prestează munca prin cumul, a unui contract individual de muncă cu o altă persoană care va exercita profesia, specialitatea sau funcția respectivă ca profesie, specialitate sau funcție de bază (art.273);

t) - *abrogată*;

u) transferarea salariatului la o altă unitate cu acordul celui transferat și al ambilor angajatori;

v) refuzul salariatului de a continua munca în legătură cu schimbarea proprietarului unității sau reorganizarea acesteia, precum și a transferării unității în subordinea unui alt organ;

x) refuzul salariatului de a fi transferat la o altă muncă pentru motive de sănătate, conform certificatului medical (art.74 alin.(2));

y) refuzului salariatului de a fi transferat în altă localitate în legătură cu mutarea unității în această localitate (art.74 alin.(1)); precum și

y¹) deținerea de către salariat a statutului de pensionar pentru limită de vîrstă;

z) pentru alte motive prevăzute de prezentul cod și de alte acte legislative.

Notă. Persoanele concediate în temeiul lit. y¹) pot fi angajate pe o durată determinată conform art. 55 lit. f).

Articolul 258. Dispoziții generale

(1) Prevederile prezentului capitol se aplică **conducătorilor** tuturor unităților, cu excepția cazurilor cînd conducătorul (angajatorul) este concomitent și proprietar al unității.

(2) Conducător al unității este persoana fizică care, în conformitate cu legislația în vigoare sau documentele de constituire ale unității, exercită atribuții de administrare a unității respective, îndeplinind totodată funcțiile organului executiv.

Articolul 263. Temeiuri suplimentare pentru încetarea contractului individual de muncă încheiat cu conducătorul unității

În afară de cazurile de încetare a contractului individual de muncă în temeiurile prevăzute de prezentul cod și de alte acte normative, contractul individual de muncă încheiat cu conducătorul unității poate înceta în caz de:

a) eliberare din serviciu a conducătorului unității debitor în conformitate cu legislația cu privire la insolvabilitate;

b) emitere de către organul abilitat sau proprietarul unității a ordinului (dispoziției, deciziei, hotărârii) întemeiat juridic de încetare a contractului individual de muncă înainte de termen; precum și

c) **în alte cazuri prevăzute de contractul individual de muncă.**

Articolul 264. Compensația în legătură cu încetarea contractului

individual de muncă încheiat cu conducătorul unității

În caz de încetare a contractului individual de muncă încheiat cu conducătorul unității în baza ordinului (dispoziției, deciziei, hotărârii) organului abilitat sau al proprietarului unității (art.263 lit.b)), în lipsa unor acțiuni sau inacțiuni culpabile, **conducătorul este preavizat în scris cu o lună înainte și i se plătește o compensație pentru încetarea contractului individual de muncă înainte de termen**, în mărime de cel puțin 3 salarii medii lunare. Mărimea concretă a compensației se stabilește în contractul individual de muncă.

E. Argumentarea pretensei încălcării a unuia sau a mai multor drepturi garantate de Constituție

Dreptul la muncă reprezintă unul dintre cele mai naturale drepturi ale omului. **Este un drept fundamental.** Acest drept nu poate fi îngrădit deoarece prin exercitarea acestuia omul își procură cele necesare traiului.

Astfel, **dreptul la muncă** a fost inclus în actele internaționale definitorii pentru drepturile umane fundamentale.

În același timp, ***Dreptul la un proces echitabil*** înscris în prevederile articolului 6 paragraf 1 al Convenției Europene pentru Apărarea Drepturilor Omului și Libertăților Fundamentale, cu trimitere la prevederile similare ale articolului 20 din Constituția Republicii Moldova, constituie una dintre componentele principiului asigurării preeminenței dreptului într-o societate democratică.

După cum a arătat înalta Curte Europeană a Drepturilor Omului, statele semnatare ale Convenției au decis să ia toate măsurile necesare pentru apărarea efectivă a unor drepturi enunțate de Declarația Universală a Drepturilor Omului, „datorită atașamentului lor sincer la principiul preeminenței dreptului” (*cazul Golder contra Regatul Unit, hotărârea din 21.02.1975, CURTEA EUROPEANĂ A DREPTURILOR OMULUI [Marea Cameră], Serie A iir. 18, § 34*).

Aceste măsuri semnifică organizarea unei bune administrări a justiției, credibilă, sigură, imparțială și independentă pentru cei ce ajung în fața instituțiilor judiciare. De aceea, instanța europeană a reținut ideea că într-o societate democratică, în sensul Convenției, dreptul la o bună administrare a justiției ocupă un loc important, astfel că o interpretare

restrictivă a dispozițiilor articolului 6 nu ar corespunde cu obiectul și scopul prevederilor sale (*cazul Wemhoff contra Germania, hotărârea din 27.06.1968, CURTEA EUROPEANĂ A DREPTURILOR OMULUI, Serie A nr. 7, § 8 ; cazul Delcourt contra Belgia, hotărârea din 17.01.1970, CURTEA EUROPEANĂ A DREPTURILOR OMULUI, Serie A nr. 11, § 25*).

În același timp, dreptul la un proces echitabil, este o componentă esențială a altui principiu fundamental care rezultă din dispozițiile Convenției, anume acela al afirmării unei ordini publice europene a drepturilor omului.

În cadrul acestei ordini publice specifice, **statele semnatare și-au asumat obligații de natură să asigure ca drepturile garantate de Convenție să fie concrete și efective**, nu teoretice și iluzorii, iar cele cuprinse în articolul 6 au tocmai acest scop: **efectivitatea dreptului la un proces echitabil** (*cazul Prințul Hans - Adam II de Liechtenstein contra Germania, hotărârea din 12.07.2001, CURTEA EUROPEANĂ A DREPTURILOR OMULUI [Marea Cameră], Recueil 2001 - VIII, § 45*).

Dreptul la un proces echitabil impune organizarea sistemului judiciar astfel încât acesta să asigure posibilitatea contestării efective a deciziilor judiciare emise de tribunalele de diferite grade.

Instanța europeană de contencios al drepturilor omului a elaborat o jurisprudență potrivit cu care dreptul de acces la un tribunal presupune, printre altele, respectarea principiului securității juridice, principiu considerat ca fiind „în mod necesar inerent atât dreptului Convenției, cât și dreptului comunitar” (*cazul Marckx contra Belgia, hotărârea din 13.06.1979, CURTEA EUROPEANĂ A DREPTURILOR OMULUI, Serie A nr. 31, § 58*).

Admițând, totuși, că acest drept nu este absolut și că este compatibil cu limitări implicite, instanța europeană a arătat că statele contractante dispun, în această materie, de o anumită marjă de apreciere. „Aparține însă Curții a statua, în ultimă instanță, cu privire la respectarea exigențelor Convenției; ea trebuie să se convingă de faptul că limitele aplicate (de state) nu restrâng accesul recunoscut individului (la un tribunal) în așa măsură încât **dreptul în discuție să fie atins în însăși substanța sa**; asemenea limitări nu se conciliază cu dispozițiile articolului 6 paragraf 1 decât dacă urmăresc un scop legitim și există un raport rezonabil de proporționalitate între mijloacele folosite și scopul urmărit” (*cazul Bellet contra Franța, hotărârea din 04.12.1995, CURTEA EUROPEANĂ A DREPTURILOR OMULUI, Serie A nr. 333B, § 31 ; cazul Stubbings și alții contra Regatul Unit, hotărârea din 22.10.1996, CURTEA EUROPEANĂ A DREPTURILOR OMULUI, Recueil 1996 - IV, § 50 ; cazul National & Provincial Building Society, Leeds Permanent Building Society și Yorkshire Building Society contra Regatul Unit, hotărârea din 23.10.1997, CURTEA EUROPEANĂ A DREPTURILOR OMULUI, Recueil 1997 - VII, § 105 ; cazul Osman contra Regatul Unit, hotărârea din 28.10.1999, CURTEA EUROPEANĂ A DREPTURILOR OMULUI, Recueil 1999 - VII, § 147 ; cazul Garda Manibardo contra Spania, hotărârea din 15.02.2000, CURTEA EUROPEANĂ A DREPTURILOR OMULUI, Recueil 2000 - II, § 36 ; cazul Prințul Hans - Adam II de Liechtenstein contra Germania, hotărârea din 12.07.2001, CURTEA EUROPEANĂ A DREPTURILOR OMULUI, Recueil 2001 - VIII, §44*).

De asemenea, instanța europeană a decis, în mod constant, că limitările dreptului de acces la un tribunal, cuprinse în marja de apreciere lăsată de prevederile Convenției și de jurisprudența organelor la dispoziția statelor, cuprind și **condițiile în care poate fi atacată o hotărâre a unor instanțe de fond** (*cazul Brualla Gomez de al Torre contra Spania, hotărâre*

ea din 19.12.1997, *CURTEA EUROPEANĂ A DREPTURILOR OMULUI, Recueil 1997 - VIII, § 33* ; cazul *Edificaciones March Gallego S. A. contra Spania, hotărârea din 19.02.1998, CURTEA EUROPEANĂ A DREPTURILOR OMULUI, Recueil 1998 -1, § 34* ; cazul *R E. contra Franța, hotărârea din 30.10.1998, CURTEA EUROPEANĂ A DREPTURILOR OMULUI, Recueil 1998 - VIII, § 44* ; cazul *Guerin contra Franța, hotărârea din 29.07.1998, CURTEA EUROPEANĂ A DREPTURILOR OMULUI, Recueil 1998 - V, § 37*).

În același timp, principiul securității juridice a fost avut în vedere de instanța europeană cu privire la condițiile ce au a fi îndeplinite pentru punerea efectivă în valoare a dreptului la un tribunal, sub forma exercitării unei anumite căi de atac reglementate de legislația internă a statelor contractante. Din acest punct de vedere, ea a decis, că aplicarea ei nu trebuie să împiedice justițiabilul să utilizeze calea de atac disponibilă. Să folosească toate pârghiile posibile. De asemenea, se impune ca, în fiecare caz în parte, să se aprecieze, în lumina particularităților unei proceduri eventuale în discuție și în funcție de scopul și obiectul articolului 6 paragraf 1, forma de publicitate a unei hotărâri judiciare prevăzute de norma internă a statului în cauză (*cazul Axen contra Germania, hotărârea din 08.12.1983, CURTEA EUROPEANĂ A DREPTURILOR OMULUI, Serie A nr. 72, § 31*).

În general, efectivitatea dreptului de acces la un tribunal impune ca exercițiul lui să nu fie afectat de existența unor obstacole sau impedimente de drept ori de fapt, ce ar fi de natură să pună în discuție însăși substanța sa.

Privitor la existența unor posibile obstacole de drept. Curtea a decis că exercitarea căilor de atac interne numai pentru a se constata inadmisibilitatea unor acțiuni judiciare prin jocul dispozițiilor legale ce le reglementează nu este de natură să corespundă imperativelor articolului 6 paragraf 1; dimpotrivă, **este necesar ca legislația națională să asigure oricărei persoane „o posibilitate clară și concretă de a contesta un act ce constituie o ingerință în drepturile sale”** (*cazul De Geouffre de la Pradelle contra Franța, hotărârea din 16.12.1992, CURTEA EUROPEANĂ A DREPTURILOR OMULUI, Serie A nr. 253 - B, § 34*).

Conform art. 200 alin. (1) din Codul civil, în redacția Legii RM nr. 133 din 15.11.2018 Administratorul poate fi eliberat din funcție prin hotărâre a organului competent al persoanei juridice conform temeiului prevăzut de lege sau contract, **precum și fără invocarea unui motiv, fără termen de preaviz.**

Conform art. 200 alin. (1) din Codul civil, în redacția Legii RM nr. 133 din 15.11.2018, în cazul în care între administrator și persoana juridică există un raport juridic de muncă, eliberarea din funcție conform alin. (1) atrage încetarea contractului individual de muncă din aceeași dată. **Dispozițiile legislației muncii nu pot fi invocate pentru a contesta hotărârea de eliberare din funcție a administratorului.**

Susținem că textul: **”precum și fără invocarea unui motiv, fără termen de preaviz”** de la art. 200 alin. (1) Cod civil, în redacția Legii RM nr. 133 din 15.11.2018, este discriminatoriu conducătorilor unităților în raport cu orice alt salariat din Republica Moldova, de asemenea încalcă articolul 43 alin. (1) din Constituție și este disproporționat în sensul art. 54 din Constituție RM.

În jurisprudența sa anterioară, Curtea a statuat constant că orice diferență de tratament nu implică în mod automat o încălcare a articolului 16 din Constituție. Pentru a fi în prezența unei încălcări a articolului 16 din Constituție ai trebui ca **persoanele aflate în situații similare sau comparabile** să fie supuse unui tratament diferențiat și discriminatoriu. O distincție este discriminatorie dacă nu se bazează pe o justificare obiectivă și rezonabilă, adică atunci când nu urmărește un scop legitim sau nu există un raport rezonabil de proporționalitate între mijloace folosite și scopul urmărit (*Hotărârea Curții Constituționale nr. 24 din 10 septembrie 2013, pct. 44-45*).

Conform art. 8 alin. (1) din Codul muncii, în cadrul raporturilor de muncă acționează principiul egalității în drepturi a tuturor salariaților. Orice discriminare, directă sau indirectă, a salariatului pe criterii de sex, vârstă, rasă, culoare a pielii, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, domiciliu, dizabilitate, infectare cu HIV/SIDA, apartenență sau activitate sindicală, precum și pe alte criterii nelegate de calitățile sale profesionale, este interzisă.

În speță, legiuitorul în contradictoriu cu art. art. 86 și 264 ale Codului muncii, a adoptat art. 200 alin. (1) Cod civil, în redacția Legii RM nr. 133 din 15.11.2018, creând în mod artificial o distincție între orice salariat, în privința căruia în conformitate cu art. 86 Codului muncii desfacerea contractului individual de muncă la inițiativa angajatorului este admisibilă doar pentru motive strict indicate în art. 86 Codului muncii, precum și creând o coliziune cu art. art. 263 și 264 ale Codului muncii în conformitate cu care desfacerea contractului individual de muncă este posibilă doar pentru cazuri prevăzute de contractul individual de muncă și după preavizarea prealabilă a conducătorului unității cu o lună de zile.

În situația respectivă conducătorii unităților devine o categorie dezavantajată.

Onorată instanță, observăm că legiuitorul a creat un dezechilibru și dezavantajează grupul de salariați – conducătorii unităților, dezavantajul constând în acordarea angajatorilor dreptul **arbitrar și incontestabil** de a desface contractul individual de muncă în orice moment, fără nici un motiv și fără preaviz prealabil.

Mai mult ca atât, prevederile neconstituționale ale art. 200 alin. (1) Cod civil, în redacția Legii RM nr. 133 din 15.11.2018, nu stabilesc nici o compensație pentru desfacerea arbitrară și unilaterală a contractului individual de muncă la inițiativa angajatorului. Ceea ce nu acordă nici măcar minimul de garanții pentru acest grup de salariați.

Astfel, menționăm că dispozițiile contestate nu urmăresc nici unul din scopurile prevăzute de art. 54 din Constituție.

Mai mult ca atât, Legea Supremă, prin articolul 43, garantează că orice persoană are dreptul la muncă, la libera alegere a muncii, la condiții echitabile și satisfăcătoare de muncă, precum și la protecția împotriva șomajului.

Se reține că la nivel internațional dreptul la muncă este recunoscut și protejat de art. 23 din Declarația Universală și de art. 6 alin. 1 din Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale.

În jurisprudența sa anterioară, Curtea a statuat că având în vedere specificul dreptului la muncă, dar și al poziționării subiecților raporturilor de muncă, atât normele naționale de muncă, cât și cele internaționale stabilesc un minim de garanții, menite să asigure un echilibru dintre angajați și angajatori și o protecție adecvată a demnității, securității și

stabilității angajaților. Curtea a reiterat că dreptul la muncă, alegerea profesiei, a meseriei sau a ocupației, precum și a locului de muncă vizează posibilitatea oricărei persoane de a exercita profesia sau meseria pe care o dorește, în anumite condiții stabilite de legiuitor (*HCC nr.5 din 23 aprilie 2013 și nr. 6 din 3 martie 2016*).

Mai mult ca atât, în jurisprudența sa anterioară, Curtea a menționat că la elaborarea unui act normativ legiuitorul trebuie să respecte normele de tehnică legislativă pentru ca acesta să corespundă exigențelor de calitate. De asemenea, textul legislativ trebuie să corespundă principiului unității materiei legislative sau corelației între textele regulatorii, pentru ca persoanele să-și poată adapta comportamentul la reglementările existente, *ce exclud interpretările contradictorii sau concurența între normele de drept aplicabile* (*HCC nr. 26 din 27 septembrie 2016, §53*).

Astfel, Codul muncii, în scopul asigurării stabilității raporturilor de muncă, prevede garanții menite să împiedice comportamentul abuziv al angajatorilor, printre care foarte importantă este stricta reglementare a condițiilor de încetare și suspendare a contractului individual de muncă.

Observăm că legislația muncii condiționează încadrarea în câmpul muncii de îndeplinirea anumitor cerințe, precum și stabilește situațiile de suspendare și încetare a raporturilor de muncă.

Potrivit art. 264 din Codul muncii, legislatorul a stabilit garanțiile și condițiile minime în caz de încetare a contractului individual de muncă încheiat cu conducătorul unității: adoptarea ordinului organului competent, **preavizarea în scris a conducătorului unității cu o lună înainte** și achitarea compensației.

Totodată, potrivit art. 258 alin. (1) din Codul muncii prevederile sus indicate se aplică conducătorilor tuturor unităților, cu excepția cazurilor când conducătorul (angajatorul) este concomitent și proprietar al unității.

În contradictoriu cu prevederile legislației muncii sus indicate, prin art. 200 alin. (1) din Codul civil, în redacția Legii RM nr. 133 din 15.11.2018, legislatorul a stabilit dreptul nelimitat al angajatorului privind eliberarea administratorului **fără nici o compensație, fără nici un motiv și fără un termen de preaviz**.

Considerăm că dispozițiile de lege supuse controlului de constituționalitate aduc „atingere” sau o „restricție” privind exercițiul dreptului la muncă protejat de articolul 43 din Constituție.

Considerăm că limitarea dreptului la muncă nu corespunde principiului proporționalității, o cerință imperativă necesar a fi respectată în cazurile de restrângere a exercițiului unor drepturi sau libertăți fundamentale ale omului, prevăzută de art. 54 alin. (2) din Constituție.

Pentru a fi compatibilă cu art. 54 alin. (2), o astfel de restricție sau ingerință trebuie să fie „prevăzută de lege”, să urmărească unul sau mai multe scopuri legitime, dintre cele enumerate de alineatul doi, și să fie „necesară într-o societate democratică”, în vederea realizării aceluși scop sau a acelor scopuri. Măsura luată trebuie să fie *adecvată* – să poată în mod obiectiv să ducă la îndeplinirea scopului, *necesară* - indispensabilă pentru îndeplinirea scopului și *proporțională* – să asigure justul echilibru între interesele concrete pentru a fi corespunzătoare scopului urmărit.

Onorată instanță, trebuie de spus că Constituție nu interzice desfacerea contractului individual de muncă la inițiativă angajatorului, cu condiția însă ca acesta să fie argumentată și însoțită de respectarea garanțiilor minimale și cu respectarea principiului proporționalității.

Atragem atenție la hotărârea CEDO *Milojević și alții v. Serbia* din 30 ianuarie 2016, prin care s-a statuat că legea nu trebuie să lase la libera opțiune a angajatorului sau a autorității publice decizia de a înceta sau nu unilateral raporturile de serviciu fără a fi stabilite condiții, modalități și criterii clare și precise. Fiind aplicabilă pentru speță în cauza.

Considerăm că reglementarea situațiilor de încetare a raporturilor de serviciu nu trebuie să admită posibilitatea emiterii unor decizii arbitrare ori nejustificate pentru că protecția dreptului la muncă presupune, între altele, ca restrângerea exercițiului acestui drept să respecte cerințele constituționale impuse de art. 54 alin. (4) referitoare la proporționalitate, și nu doar asigurarea unor măsuri cu caracter de protecție, reparator ori a unor soluții alternative.

Observăm că, la aplicarea art. 200 alin. (1) Cod civil, în redacția Legii RM nr. 133 din 15.11.2018 aprecierea temeiului de încetare a raporturilor de muncă cu conducătorul (administratorul) unității rămâne la discreția angajatorului (fondatorului), aceasta nefiind obligată să motiveze desfacerea contractului individual de muncă, chiar fără nici un motiv. Considerăm că prin efectul legii contestate se produce un dezechilibru în defavoarea conducătorului (administratorului) unității.

Considerăm că, în maniera în care este reglementată încetarea raporturilor de muncă art. 200 alin. (1) Cod civil, în redacția Legii RM nr. 133 din 15.11.2018, nu oferă garanții suficiente care să excludă acțiunile arbitrare sau abuzive ale angajatorului (fondatorului), fiind susceptibilă a fi calificată drept subiectivă, mai ales în contextul raporturilor de muncă, care presupun o subordonare a salariatului față de angajator. Or, lipsa de claritate a prevederilor legale și a unor garanții jurisdicționale suficiente împotriva arbitrarului poate fi calificată ca o încălcare a art. 43 din Constituție combinat cu art. 54.

În concluzie, susținem că dispozițiile art. 200 alin. (1) din Codul civil, în redacția Legii RM nr. 133 din 15.11.2018, care oferă dreptul angajatorului (fondatorului) de a înceta raporturile de muncă cu conducătorul (administratorul) unității în orice moment, în lipsa unui motiv clar, încalcă principiul proporționalității, măsura fiind excesivă, și prin aceasta fiind contrare articolului 43 combinat cu articolul 54 din Constituție.

La fel, considerăm că soluția legislativă prevăzută la art. 200 alin. (2) din Codul civil, în redacția Legii RM nr. 133 din 15.11.2018, potrivit căreia dispozițiile legislației muncii nu pot fi invocate pentru a contesta hotărârea de eliberare din funcție a administratorului, - este neconstituțională, deoarece îngreudește accesul liber la justiție, și încalcă dreptul la un proces echitabil.

În jurisprudență anterioară, Curtea a statuat, precum că dispozițiile art.20 alin.(2) din Constituția Republicii Moldova garantează tuturor titularilor de drepturi civile accesul liber la justiție în soluționarea litigiilor de muncă. Acest drept nu poate fi limitat de nici o lege (*Hotărârea Curții Constituționale nr. 16 din 28.05.1998*)

Art.20 din Constituție stipulează că orice persoană are dreptul la satisfacție efectivă din partea instanțelor judecătorești competente împotriva actelor care violează drepturile,

libertățile și interesele sale legitime. Nici o lege nu poate îngreuna accesul la justiție. Prin generalitatea formulării sale, art.20 permite oricărei persoane – cetățean al Republicii Moldova, cetățean străin sau apatrid – accesul la justiție. Totodată, el permite accesul la justiție pentru apărarea oricărui drept sau libertăți și a oricărui interes legitim, indiferent dacă aceasta rezultă din Constituție sau din alte legi.

Privitor la existența unor posibile obstacole de drept. Curtea a decis că exercitarea căilor de atac interne numai pentru a se constata inadmisibilitatea unor acțiuni judiciare prin jocul dispozițiilor legale ce le reglementează nu este de natură să corespundă imperativelor articolului 6 paragraf 1; dimpotrivă, **este necesar ca legislația națională să asigure oricărei persoane „o posibilitate clară și concretă de a contesta un act ce constituie o ingerință în drepturile sale”** (cazul *De Geouffre de la Pradelle contra Franța, hotărârea din 16.12.1992, CURTEA EUROPEANĂ A DREPTURILOR OMULUI, Serie A nr. 253 - B, § 34*).

Accesul liber la justiție este un principiu fundamental absolut aplicabil drepturilor și libertăților constituționale, importanța cărui nu poate fi contestată, odată ce este o cucerire și un instrument al statului de drept, în măsura în care garantarea sa nu este altceva decât consecința ideii de preeminență a dreptului. Or, în opinia profesorului universitar R. Chiriță, această preeminență a dreptului implică un control *eficace* a oricărei ingerințe etatice în exercitarea drepturilor fundamentale ale persoanei din partea unei puteri judiciare care beneficiază de toate garanțiile de independență și imparțialitate.¹

Accesul liber la justiție în Republica Moldova este un principiu fundamental absolut aplicabil drepturilor și libertăților constituționale, asigurat fiecărei persoane, inclusiv oricărui salariat în cadrul raporturilor de muncă, afirmându-se ca o garanție constituțională îndreptată împotriva actelor care violează drepturile, libertățile și interesele sale legitime.

Art. 20 reprezintă blocul fondator al sistemului democratic, în care orice persoană are dreptul la satisfacție efectivă în cazul lezării drepturilor sale. Primul alineat definește scopul aplicării articolului pentru „*orice persoană*”. Interpretarea semantică a noțiunii „*orice persoană*” învederează fără echivoc că acțiunea articolului constituțional se extinde asupra tuturor cetățenilor, persoanelor străine sau apatrizilor. Pe lângă această noțiune cu caracter general, articolul conține noțiuni care explică aplicarea articolului față de orice persoană care are drepturi legitime – aici, drepturile enunțate în Constituție sau în actele internaționale la care Republica Moldova este parte. Textul art. 20 indică în mod direct existența unei obligații active a statului de a asigura dreptul la satisfacție *efectivă* în justiție. Termenul „*efectivă*” este cheia elaborării cadrului obligațiilor statului.²

Considerăm că scopul asigurării respectării dreptului la o satisfacție efectivă în justiție poate fi atins doar ca urmare a examinării sub toate aspecte: *de fapt și de drept*, de către o instanță independentă și imparțială a problemei ridicate în fața justiției.

Astfel, că *efectivitatea* accesului la justiție implică obligația statelor de a acorda tribunalului o competență de plină jurisdicție, pentru a-i permite să examineze cauza pe fond,

¹ Chiriță R. Paradigmele accesului la justiție. Cât de liber e accesul liber la justiție? În: <http://www.unbr.ro/publicam-articolul-intitulat-paradigmele-accesului-la-justitie-cat-de-liber-e-accesul-liber-la-justitie-reprodus-cu-acordul-autorului-lect-univ-dr-radu-chirita-facultatea-de-d/>

² Constituția Republicii Moldova. Comentariu, autorii Boris Negru și alții, ed. ARC, Ch., pag. 101;

atât asupra aspectelor de *fapt*, cât și a celor de *drept* (a se vedea: cauza *Le Compte, Van Leuven și De Meyere v. Belgia*, 1981, §51).

Soluția legislativă prevăzută la art. 200 alin. (2) din Codul civil, în redacția Legii RM nr. 133 din 15.11.2018, prin care: **Dispozițiile legislației muncii nu pot fi invocate pentru a contesta hotărârea de eliberare din funcție a administratorului, - îngrădește un acces efectiv la justiție, deoarece nu acordă instanței de judecată competență de plină jurisdicție pentru a examina sub toate aspecte legalitatea desfacerii contractului individual de muncă încheiat între unitatea și conducătorul acesteia.**

F. Lista documentelor relevante (dacă este cazul)

Hotărârea Judecătorei Chișinău sediul Centru din 03.02.2021

Încheierea CSJ din 19.05.2021

Ordinul nr.33-P

G. Declarația și semnătura autorului sesizării

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

22 iunie 2021



Avoocat Covganet Ludmila
în interesul lui Carpov D.

Instanța de fond: Judecătoria Chișinău sediul Centru (Judecător: Russu Natalia)
Dosarul nr.2a-1102/21 (2-20134986-02-2a-17032021)

ÎNCHEIERE

29 iunie 2021

mun. Chișinău

Colegiul civil, comercial și de contencios administrativ
al Curții de Apel Chișinău

Având în componența sa:

Președintele ședinței, judecător
Judecători

Panov Ana

Pruteanu Liuba și Țurcan Ion

examinând chestiunea privind ridicarea excepției de neconstituționalitate, în cauza civilă la cererea de chemare în judecată depusă de Carpov Vladimir către Agenția Proprietăți Publice, intervenient accesoriu Gațcan Vitalie privind anularea parțială a ordinului nr. 33-P din 07 septembrie 2020, restabilirea în funcție, încasarea salariului pentru absență forțată de la muncă, încasarea prejudiciului moral, cheltuielilor de judecată,

c o n s t a t ă :

La data de 29 octombrie 2020, Carpov Vladimir s-a adresat cu cerere de chemare în judecată către Agenția Proprietății Publice, intervenient accesoriu Gațcan Vitalie privind anularea parțială a ordinului nr.33-P din 07 septembrie 2020, restabilirea în funcție, încasarea salariului pentru absență forțată de la muncă, încasarea prejudiciului moral, cheltuielilor de judecată.

Prin hotărârea Judecătoriei Chișinău, sediul Centru din 03 februarie 2021, acțiunea a fost respinsă.

La data de 05 februarie 2021, avocatul Covganeț Ludmila în interesele apelantului Carpov Vladimir a declarat apel împotriva hotărârii Judecătoriei Chișinău, sediul Centru din 03 februarie 2021, solicitând casarea acesteia, cu emiterea unei noi hotărâri de admitere a acțiunii.

La data de 29 iunie 2021, în cadrul ședinței de judecată, avocatul Covganeț Ludmila în interesele apelantului Carpov Vladimir a înaintat o sesizare Curții Constituționale privind excepția de neconstituționalitate a unor prevederi ale art.200 alin.(1)-(2) din Codul civil al Republicii Moldova în redacția Legii nr.133 din 15 noiembrie 2018 solicitând ridicarea excepției de neconstituționalitate.

Audiind reprezentantul părții în proces, studiind materialele cauzei, Colegiul Civil consideră necesar de a admite demersul de ridicare a excepției de neconstituționalitate din următoarele considerente.

În conformitate cu art.135 alin. (1) lit. a) și g) din Constituția Republicii Moldova, 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; rezolvă cazurile excepționale de neconstituționalitate a actelor juridice, sesizate de Curtea Supremă de Justiție.

Potrivit art.12¹ alin.(1)-(5) CPC 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.

(2) 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:

a) obiectul excepției intră în categoria actelor prevăzute la art.135 alin.(1) lit. a) din Constituție;

b) excepția este ridicată de către una din părți sau reprezentantul acesteia ori este ridicată de către instanța de judecată din oficiu;

c) prevederile contestate urmează a fi aplicate la soluționarea cauzei;

d) nu există o hotărâre anterioară a Curții Constituționale având ca obiect prevederile contestate.

Ridicarea excepției de neconstituționalitate se dispune printr-o încheiere care nu se supune nici unei căi de atac și care nu afectează examinarea în continuare a cauzei, însă până la pronunțarea Curții Constituționale asupra excepției de neconstituționalitate se amână pledoariile.

Dacă nu sânt întrunite cumulativ condițiile specificate la alin.(2), instanța refuză ridicarea excepției de neconstituționalitate printr-o încheiere care poate fi atacată odată cu fondul cauzei.

Instanța de judecată poate ridica excepția de neconstituționalitate doar dacă cererea de chemare în judecată sau cererea de apel a fost acceptată în modul prevăzut de lege ori dacă cererea de recurs împotriva hotărârii sau deciziei curții de apel a fost declarată admisibilă conform legii.

În temeiul dispozițiilor art.2 alin.(1) CPC, procedura de judecare a cauzelor civile în instanțele judecătorești de drept comun și în cele specializate este stabilită de Constituția Republicii Moldova, de prezentul cod și de alte legi organice.

Potrivit dispozițiilor art.1 alin.(3) al Constituției Republicii Moldova, în lumina interpretărilor date în jurisprudența constantă a Curții Constituționale, (hotărârea Curții Constituționale nr.2 din 19.01.1998, publicată în Monitorul Oficial nr.12-13/8 din 19.02.1998), una din caracteristicile constituționale ale statului de drept o constituie obligațiunea statului, autorităților lui publice, instituțiilor, persoanelor oficiale de a activa în limitele atribuțiilor lor stabilite de Constituție și Legi.

La caz, Colegiul civil a constatat că la data de 29 octombrie 2020, Carпов

Vladimir s-a adresat cu cerere de chemare în judecată către Agenția Proprietății Publice, intervenient accesoriu Gațcan Vitalie privind anularea parțială a ordinului nr.33-P din 07 septembrie 2020, restabilirea în funcție, încasarea salariului pentru absență forțată de la muncă, încasarea prejudiciului moral, cheltuielilor de judecată.

Prin hotărârea Judecătoriei Chișinău, sediul Centru din 03 februarie 2021, acțiunea a fost respinsă.

La data de 05 februarie 2021, avocatul Covganeț Ludmila în interesele apelantului Carpov Vladimir a declarat apel împotriva hotărârii Judecătoriei Chișinău, sediul Centru din 03 februarie 2021, solicitând casarea acesteia, cu emiterea unei noi hotărâri de admitere a acțiunii.

La data de 29 iunie 2021, în cadrul ședinței de judecată, avocatul Covganeț Ludmila în interesele apelantului Carpov Vladimir a înaintat o sesizare Curții Constituționale privind excepția de neconstituționalitate a unor prevederi ale art.200 alin.(1)-(2) din Codul civil al Republicii Moldova în redacția Legii nr.133 din 15 noiembrie 2018 solicitând ridicarea excepției de neconstituționalitate.

În contextul celor sus indicate, Colegiul reține că nu este îndreptățit de a se expune asupra temeiniciei sesizării Curții Constituționale înaintate de către avocatul Covganeț Ludmila în interesele apelantului Carpov Vladimir, dar deoarece există incertitudine privind constituționalitatea prevederilor legale invocate ce urmează a fi aplicate la soluționarea unei cauze, excepția de neconstituționalitate este ridicată de către avocatul apelantului care este parte la proces, condiții în care în temeiul dispozițiilor art.12¹ CPC instanța de apel, urmează să sesizeze Curtea Constituțională.

Din aceste considerente, Colegiul conchide că odată ce avocatul apelantului Covganeț Ludmila este îndreptățit de a sesiza Curtea Constituțională, iar sesizarea acesteia adresată Curții urmează a fi expediată acesteia de către instanța de apel, Colegiul conchide că în speță urmează a fi admis demersul avocatului avocatul Covganeț Ludmila în interesele apelantului Carpov Vladimir cu expedierea sesizării Curții Constituționale privind excepția de neconstituționalitate.

În conformitate cu art.12¹ CPC, art.art.269-270 CPC, Colegiul civil comercial și de contencios administrativ al Curții de Apel Chișinău,

d i s p u n e:

Se admite demersul avocatului Covganeț Ludmila în interesele apelantului Carpov Vladimir.

Se ridică excepția de neconstituționalitate în cauza civilă la cererea de apel depusă de avocatul Covganeț Ludmila în interesele apelantului Carpov Vladimir, în cauza civilă la cererea de chemare în judecată depusă de Carpov Vladimir către Agenția Proprietăți Publice, intervenient accesoriu Gațcan Vitalie privind anularea parțială a ordinului nr. 33-P din 07 septembrie 2020, restabilirea în funcție, încasarea salariului

pentru absență forțată de la muncă, încasarea prejudiciului moral, cheltuielilor de judecată, cu expedierea sesizării privind excepția de neconstituționalitate în adresa Curtii Constituționale.

Până la soluționarea excepției de neconstituționalitate, procesul se suspendă.

Încheierea în partea suspendării procesului poate fi atacată cu recurs la Curtea Supremă de Justiție.

Președintele completului



Panov Ana

Judecătorii



Pruteanu Liuba



Țurcan Ion.

Conform originalului

