

REPUBLICA MOLDOVA
JUDECĂTORIA CHIȘINĂU
(sediul Centru)



REPUBLIC OF MOLDOVA
THE COURT OF CHISINAU
(office Centre)

mun. Chișinău, bd. Ștefan cel Mare și Sfint, 162
Republica Moldova
MD-2004, tel. (+373 22) 27- 27- 40,
tel./fax (+373 22) 27-03-79, e-mail: jcc@justice.md

Chisinau city, Ștefan cel Mare și Sfint, 162 avenue
Republic of Moldova
MD-2004, tel. (+373 22) 27 27 40,
tel./fax (+373 22) 27-03-79 , e-mail: jcc@justice.md

Dosarul nr. 2-1980/24



Curtea Constituțională a Republicii Moldova
mun. Chișinău, str. Al. Lăpușneanu, nr. 28, MD-2004

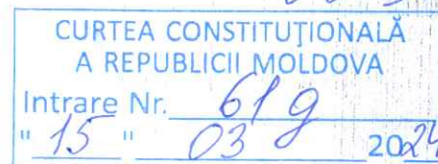
Judecătoria Chișinău, sediul Centru, Vă expediază sesizarea înaintată de către Silviu Potîrniche cu privire la ridicarea excepției de neconstituționalitate a textului „într-o mărime care nu va depăși 12 salarii medii lunare ale salariatului” din art. 90 alin. (2) lit. a) din Codul muncii, în cauza civilă la cererea de chemare în judecată depusă de către Silviu Potîrniche împotriva Societății cu Răspundere Limitată „Nova Pay” cu privire la anularea ordinului privind concedierea, restabilire la lucru, încasarea salariului pentru absența forțată de la lucru și repararea prejudiciului moral.

Anexă: copia încheierii din 11.03.2024 pe 3 file;
sesizarea privind excepția de neconstituționalitate pe 11 file.

Judecătorul Judecătoriei Chișinău,
sediul Centru

Balan

Tatiana Balan





Sesizare privind excepția de neconstituționalitate
a textului „într-o mărime care nu va depăși 12 salarii medii lunare ale salariatului”
din art. 90 alin. (2) lit. a) din Codul Muncii

A. Autorul excepției de neconstituționalitate

Silviu Potîrniche

B. Informații pertinente despre cazul dedus judecății instanței de drept comun

Pe rolul Judecătoriei Chișinău, sediul Centru, se află în examinare cauza civilă intentată la cererea de chemare în judecată depusă de Silviu Potîrniche împotriva "Nova Pay" SRL privind anularea ordinului de concediere, adus la cunoștință la 18.12.2023, restabilirea la muncă și încasarea despăgubirilor pentru prejudiciul material și moral aferent duratei totale a absenței forțate de la muncă.

C. Obiectul sesizării

Textul: *„într-o mărime care nu va depăși 12 salarii medii lunare ale salariatului”* din articolul 90 alin. (2) lit. a) din Codul Muncii al Republicii Moldova, nr. 154-XV din 28.03.2003, astfel după cum acest text de lege a fost introdus prin Legea nr. 243 din 28.07.2022.

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

D.1. Plafonarea despăgubirii la care este ținut angajatorul pentru concedierea ilegală a salariatului afectează dreptul salariatului la protecție împotriva concedierii ilegale, garantat de art. 43(1) din Constituție, care prevede:

„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.”

D.2. Totodată, plafonarea despăgubirii la care este ținut angajatorul pentru concediere ilegală a salariatului restrânge dreptul salariatului la o despăgubire proporțională pierderii suferite, plafonarea nefiind caracterizată de un scop legitim care să o justifice, fapt ce face incident art. 54 din Constituție, care prevede:

„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.

(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.”

D.3. Prezenta excepție de neconstituționalitate vizează, așadar, incidența art. 43(1) în coroborare cu art. 54 din Constituție.

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

E.1. Dreptul salariaților de a nu fi concediați ilegal reprezintă o componentă a dreptului universal la muncă și protecție împotriva șomajului, și își are sorginea în art. 23 din Declarația Universală a Drepturilor Omului adoptată în 1948 la New York, și art. 24 din Carta Socială Europeană (revizuită) adoptată în 1996 la Strasbourg.

E.2. Aceste instrumente juridice universale internaționale au fost transpuse în art. 43 din Constituția Republicii Moldova adoptată în 1994 la Chișinău, cât și în prevederi relevante din Codul Muncii al Republicii Moldova nr. 154-XV din 28.03.2003.

E.3. Prin Legea nr. 243 din 28.07.2022, în vigoare din 26.08.2022, legiuitorul a instituit o plafonare a despăgubirilor la care este ținut angajatorul în cazul concedierii ilegale. Conform noilor prevederi, în ipoteza unei durate a absenței forțate de la muncă mai mare de 12 luni, sau în ipoteza suportării unui prejudiciu mai mare de către salariat, angajatorul răspunde doar parțial pentru prejudiciul cauzat salariatului concediat ilegal, și anume – în mărime de cel mult 12 salarii de funcții.

E.3.1. Până la această modificare legislativă din iulie 2022, Codul Muncii prevedea răspunderea totală a angajatorului pentru prejudiciul cauzat salariatului concediat ilegal, cel puțin proporțional duratei totale a absenței forțate de la muncă a salariatului concediat.

E.3.2. Or, în redacția anterioară norma legală specifica sintagma „*nu mai mică decât salariul mediu*”, adică acorda instanțelor de judecată o marjă discreționară la examinarea unor astfel de litigii pe fond, în sensul că despăgubirea acordată salariatului concediat ilegal ar fi putut fi chiar și mai mare decât salariul ratat în perioada absenței forțate de la muncă, ținând cont de circumstanțele individuale ale cauzei.

E.4. Sub acest aspect, prin Legea nr. 243 din 28.07.2022, legiuitorul a adoptat, în esență, o lege care profită angajatorilor, pe de o parte, și care este în detrimentul salariaților concediați ilegal, pe de altă parte, aceste două dimensiuni aflându-se, în același timp, într-o relație de conexiune indisolubilă:

E.4.1. Legea nr. 243 din 28.07.2022 profită angajatorilor deoarece încurajează concedierile ilegale, angajatorilor fiindu-le pus la dispoziție, prin norma criticată, un instrument juridic prin care să anticipeze riscurile și, mai ales, costurile unei concedieri ilegale; or, plafonarea răspunderii angajatorului pentru concediere ilegală, fără ca această răspundere să fie raportată la durata totală efectivă a absenței forțate de la muncă sau la prejudiciul real cauzat, absență datorată tocmai culpei angajatorului (actul ilicit de concediere) – vizează exclusiv interesul angajatorilor *i.e.* limitarea întinderii răspunderii civile a acestora.

E.4.2. Legea nr. 243 din 28.07.2022 este în detrimentul salariaților deoarece nu îi protejează împotriva concedierilor ilegale prin asigurarea unei despăgubiri integrale a salariului total ratat prin absența forțată de la muncă, proporțional duratei totale efective a acesteia sau a prejudiciul real suportat (care poate fi mai mare decât doar durata absenței forțate). Totodată, detrimentul juridic invocat constă în ignorarea lipsei oricărei vinovății a salariatului atât pentru (i) faptul concedierii ilegale cât și pentru (ii) durata absenței forțate de la muncă.

E.4.3. Printr-un asemenea mecanism, legiuitorul a re-distribuit, în esență, o cotă din riscul concedierii ilegale pe seama salariatului concediat ilegal, în detrimentul salariatului (subiectul împovărat) și în beneficiul angajatorului (subiectul favorizat), fapt inadmisibil într-un stat de drept, contrar interdicției constituționale privind restrângerea drepturilor și libertăților prin actele normative.

E.5. Potrivit art. 365(5) din Acordul de Asociere RM-UE, *Părțile recunosc că încălcarea principiilor și a drepturilor fundamentale la locul de muncă nu poate fi invocată sau utilizată în alt mod ca avantaj comparativ legitim și că standardele în materie de muncă nu ar trebui folosite în scopul protecționismului comercial.*

E.6. Nota Informativă la proiectul de lege nr. 146 din 20.04.2022, prin care au fost adoptate modificările respective la Codul Muncii, nu conține nici o justificare referitoare la modificarea propusă la art. 90 din Codul Muncii privind plafonarea răspunderii angajatorului în cazul concedierii ilegale!

E.6.1. Mai mult ca atât, proiectul inițial prevedea plafonarea răspunderii angajatorului la echivalentul salariului mediu pentru 9 luni, nefiind clar nici motivul pentru acest quantum, și nefiind clar și nici explicat în sinteza amendamentelor „majorarea” ulterioară de la 9 la 12 luni a acestui plafon, fapt ce atestă o abordare nefundamentată și oportunistă a legiuitorului, făcută probabil în interesul companiilor care au promovat aceste modificări.

E.6.2. Conform art. 30 din Legea 100/2017 cu privire la actele normative, nota informativă la proiectul actului normativ trebuie atât să evidențieze prevederile noi cât și să prevadă condițiile ce au impus elaborarea proiectului și finalitățile urmărite.

E.7. Astfel, limitarea răspunderii angajatorilor pentru concediere ilegală nu urmărește un scop legitim într-o societate democratică și nici nu corespunde criteriilor de proporționalitate.

E.7.1. Nimic nu justifică plafonarea răspunderii angajatorului pentru concediere ilegală, nici interesul economic al angajatorilor, nici durata procedurilor în instanțele de judecată. Orice limitări ale drepturilor salariaților trebuie să fie justificate cel puțin prin prisma faptului ca acestea să fie necesare și să răspundă unui interes general.

E.7.2. Cu referire la durata procedurilor în instanțele de judecată, este de menționat faptul că legea procedurală civilă prevede examinarea litigiilor de muncă cu celeritate și cu prioritate. Totodată, legea prevede mecanisme pentru descurajarea abuzurilor de drepturile procedurale și evitarea tergiversării procedurilor.

E.7.3. Mai mult ca atât, în condițiile în care însăși legiuitorul alocă 3 luni doar pentru exercitarea dreptului la acțiune al salariatului ce se consideră concediat ilegal (ceea ce ar constitui practic o pătrime din plafonul total de 12 luni) – plafonarea criticată apare ca fiind fără o justificare juridică și socială valabilă.

E.8. Faptul că normele criticate contravin prevederilor constituționale și celor cuprinse în instrumentele juridice internaționale în materie de muncă se desprinde și din jurisprudența europeană.

E.8.1. De exemplu, în cauza Confederația Generală a Muncii v. Franța din 23 martie 2022, Comitetul European al Drepturilor Sociale a examinat noile prevederi ale Codului

muncii francez, care stabileau un plafon al despăgubirilor acordate salariatului în cazul concedierii acestuia în lipsa unor motive reale și serioase. Comitetul European a menționat că mecanismele de compensare sunt conforme cu Carta Socială Europeană doar dacă acestea îndeplinesc următoarele condiții: (i) prevăd rambursarea pierderilor financiare suportate de salariat între data concedierii și decizia instanței de apel; (ii) prevăd posibilitatea de reintegrare a salariatului și/sau (iii) prevăd o despăgubire la un nivel suficient de ridicat pentru a descuraja angajatorul și de a repara prejudiciul suportat de salariat. Comitetul a subliniat că despăgubirea pentru concedierea ilegală trebuie să fie proporțională cu pierderea suferită de victimă și, în același timp, suficient de descurajatoare pentru angajatori. Plafonarea despăgubirilor care poate împiedica compensarea daunelor proporțional pierderilor suferite și faptul că această compensare nu ar fi suficient de descurajatoare pentru angajator încalcă articolul 24 din Cartă (a se vedea § 153 din decizie).

E.8.2. Totodată, în această cauză, Comitetul a reținut că predictibilitatea care rezultă din plafonarea compensațiilor pentru cazurile de concediere ilegală a angajaților ar putea servi mai curând ca un stimulent pentru angajator în vederea concedierii ilegale a angajaților. Potrivit Comitetului, plafoanele de compensare stabilite ar putea determina angajatorii să facă o estimare pragmatică, bazată pe o analiză cost-beneficiu, a sarcinii financiare în cazul unei concedieri nejustificate. Mai mult, din cauza plafoanelor stabilite de lege, instanțele dispuneau de o marjă discreționară limitată la soluționarea cauzei pe fond, având în vedere circumstanțele individuale ale concedierilor nejustificate. Din acest motiv, legea le permitea instanțelor să neglijeze circumstanțele particulare ale cauzei și prejudiciul real suferit de salariat. Prin urmare, Comitetul a considerat că plafonul stabilit nu asigură respectarea dreptului la despăgubiri adecvate sau la alte compensații adecvate în sensul articolului 24 lit. b) din Cartă (a se vedea § 159, 160 și 168 din decizie).

E.9. Cu titlu de obiecții de ordin tehnico-legislativ, remarc cele reținute în Avizul Direcției Generale Juridice a Parlamentului, la proiectul nr. 146 din 20.04.2022, care la pct. 9 a atenționat asupra faptului că proiectul respectiv a fost elaborat cu încălcarea procedurii de întocmire și prezentare, inclusiv fără anumite consultări largi, mai ales cu sindicatele, fapte care, potrivit HCC 14/2021, HCC 4/2021, HCC 8/2021 etc., constituie temei de declarare a neconstituționalității.

F. Solicitățile autorului excepției de neconstituționalitate

Solicit declararea neconstituționalității textului *„într-o mărime care nu va depăși 12 salarii medii lunare ale salariatului”* din articolul 90 alin. (2) lit. a) din Codul Muncii al Republicii Moldova, nr. 154-XV din 28.03.2003, iar până la remedierea deficiențelor de către Parlament să se formuleze o dispoziție tranzitorie de interpretare a normei respective în sensul principiului despăgubirii integrale a prejudiciilor cauzate prin concediere ilegală, în quantum cel puțin echivalent salariului ratat în perioada totală a absenței forțate de la muncă.

G. Referințe

G.1. Nota informativă la proiectul actului normativ, avizul Direcției Juridice a Parlamentului, precum și alte acte aferente procesului legislativ de adoptare a normelor criticate prin prezenta, inclusiv sinteza amendamentelor, pot fi găsite la următorul link:

<https://www.parlament.md/ProcesulLegislativ/Proiectedeactenormative/tabid/61/legislativId/5972/language/en-US/Default.aspx>

G.2. Decizia Comitetului European în cauza *Confederația generală a Muncii v. Franța* poate fi accesată la următorul link:

[https://hudoc.esc.coe.int/fre/#{%22sort%22:\[%22escpublicationdate%20descending%22\],\[%22escdcidentifier%22:\[%22cc-171-2018-dmerits-en%22\]}](https://hudoc.esc.coe.int/fre/#{%22sort%22:[%22escpublicationdate%20descending%22],[%22escdcidentifier%22:[%22cc-171-2018-dmerits-en%22]})

G.3. În redacția de până la modificare, art. 90 din Codul Muncii prevedea:

„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; (...)

G.4. Prin Decizia Curții Constituționale nr. 151 din 07.11.2023 Curtea a constatat doar faptul că sesizările respective sunt inadmisibile pe motivul că norma contestată (art. 90 alin. (2) lit. a) Codul Muncii) nu este aplicabilă în litigiul în care a fost ridicată, or în acele litigii ordinele de concediere au fost emise până la intrarea în vigoare a Legii nr. 243 din 28.07.2022. Respectiv, Curtea nu a examinat anterior pe fond, admisibilitatea sau inadmisibilitatea criticilor de neconstituționalitate a art. 90 alin. (2) lit. a) din Codul Muncii în redacția Legii 243 din 28.07.2022 în raport cu art. art. 43 și 54 din Constituție (or, sesizările respective au vizat art. art. 53, 54 și 127 din Constituție). Cu referire la Decizia CC nr. 6 din 24.01.2023, este de remarcat faptul că aceasta a fost emisă asupra unei sesizări care viza redacția anterioară a art. 90 alin. (2) lit. a) din Codul Muncii, deci de până la modificarea operată prin Legea 243 din 28.07.2022.

H. Declarația și semnătura autorului sesizării

DECLAR PE ONOARE CĂ INFORMAȚIILE PREZENTATE CURȚII SUNT VERIDICE

Silvia Potzniche

20.02.2024

ÎNCHEIERE

11 martie 2024

mun. Chișinău

Judecătoria Chișinău, sediul Centru
Instanța de judecată, compusă din:
Președintele ședinței, judecătorul Tatiana Balan
Grefier Bogdana Mamedov

examinând în ședință publică cererea depusă de către Silviu Potîrniche cu privire la ridicarea excepției de neconstituționalitate, în cauza civilă la cererea de chemare în judecată depusă de către Silviu Potîrniche împotriva Societății cu Răspundere Limitată „Nova Pay” cu privire la anularea ordinului privind concedierea, restabilire la lucru, încasarea salariului pentru absența forțată de la lucru și repararea prejudiciului moral,

constată:

La data de 24 ianuarie 2024, Silviu Potîrniche a depus cerere de chemare în judecată împotriva SRL „Nova Pay” cu privire la anularea ordinului privind concedierea, restabilire la lucru, încasarea salariului pentru absența forțată de la lucru și repararea prejudiciului moral.

Prin încheierea Judecătoriei Chișinău, sediul Centru din 05 februarie 2024 a fost acceptată spre examinare cererea de chemare în judecată depusă de către Silviu Potîrniche, fiind fixată ședința de pregătire a cauzei pentru dezbateri judiciare.

În ședința de judecată din 20 februarie 2024 Silviu Potîrniche a depus o cerere cu privire la ridicarea excepției de neconstituționalitate a textului „într-o mărime care nu va depăși 12 salarii medii lunare ale salariatului” din art. 90 alin. (2) lit. a) din Codul muncii.

În ședința de judecată reclamantul Silviu Potîrniche a susținut cererea și a solicitat admiterea acesteia.

În ședința de judecată reprezentantul pârâtei SRL „Nova Pay”, Vitalie Malai a solicitat respingerea cererii.

Audiind reclamantul și reprezentantul pârâtei, studiind materialele dosarului, instanța de judecată că, cererea cu privire la ridicarea excepției de neconstituționalitate urmează a fi admisă din următoarele considerente.

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:

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.

Totodată, conform §79-80 din hotărârea Curții Constituționale nr. 2 din 9 februarie 2016 pentru interpretarea articolului 135 alin. (1) lit. a) și lit. g) din Constituție, controlul concret de constituționalitate pe cale de excepție constituie singurul instrument prin intermediul căruia cetățeanul are posibilitatea de a acționa pentru a se apăra împotriva legislatorului însuși, în cazul în care, prin lege, drepturile sale constituționale sunt încălcate. Curtea menționează că dreptul de acces al cetățenilor prin intermediul excepției de neconstituționalitate la instanța constituțională reprezintă un aspect al dreptului la un proces echitabil.

Conform § 82-83 din aceeași hotărâre, Curtea a reținut că, judecătorul ordinar nu se va pronunța asupra temeiniciei sesizării sau asupra conformității cu Constituția a normelor contestate, ci se va limita exclusiv la verificarea întrunirii următoarelor condiții:

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

(2) excepția este ridicată de către una din părți sau reprezentantul acesteia, sau indică că este ridicată de către instanța de judecată din oficiu;

(3) prevederile contestate urmează a fi aplicate la soluționarea cauzei;

(4) nu există o hotărâre anterioară a Curții având ca obiect prevederile contestate.

Raportând la caz prevederile enunțate, instanța de judecată constată că, condițiile indicate supra, necesare pentru ridicarea excepției de neconstituționalitate, sunt întrunite în cererea înaintată de către Silviu Potîrniche.

Așadar, după cum se constată în speță, obiectul excepției și, anume, prevederile art. 90 alin. (2) lit. a) din Codul muncii intră în categoria actelor cuprinse la articolul 135 alin. (1) lit. a) din Constituție, excepția este ridicată de către una din părți în proces, iar prevederile contestate sunt aplicabile cauzei, precum și nu există o hotărâre anterioară a Curții Constituționale pe acest obiect, motiv din care cererea înaintată de către Silviu Potîrniche cu privire la ridicarea excepției de neconstituționalitate, urmează a fi admisă. Or, cererea de sesizare a Curții Constituționale privind verificarea constituționalității normei contestate, depusă de către Silviu Potîrniche constituie o prerogativă a acestuia, 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.

Instanța de judecată ține să mai menționeze că, există decizia Curții Constituționale nr. 151 din 07 noiembrie 2023 de inadmisibilitate a sesizărilor nr.93g/2023 și nr.171g/2023 privind excepția de neconstituționalitate a articolului 90 alin. (2) lit. a) din Codul muncii, în redactarea Legii nr. 243 din 28 iulie 2022, prin care au fost declarate inadmisibile sesizările privind excepțiile de neconstituționalitate a articolului 90 alin.(2) lit.a) din Codul muncii, în redactarea Legii nr. 243 din 28 iulie 2022, deoarece sesizările în cauză nu au întrunit condițiile de admisibilitate și nu pot fi acceptate pentru examinare în fond.

De asemenea, mai există decizia Curții Constituționale nr. 6 din 24 ianuarie 2023 de inadmisibilitate a sesizării nr. 106g/2022 privind excepția de neconstituționalitate a articolului 90 din Codul muncii (plafonarea despăgubirii acordate de angajator în cazul eliberării nelegitime a salariatului din serviciu), prin care a fost declarată inadmisibilă sesizarea privind excepția de neconstituționalitate a articolului 90 din Codul muncii, în redacția anterioară, de până la modificarea operată prin Legea nr. 243 din 28 iulie 2022.

Astfel, din considerentele enunțate, instanța de judecată ajunge la concluzia de a admite cererea depusă de către Silviu Potîrniche cu privire la ridicarea excepției de neconstituționalitate.

În conformitate cu art. 12¹, 269 și 270 din Codul de procedură civilă, instanța de judecată

dispune:

Se admite cererea depusă de către Silviu Potîrniche cu privire la ridicarea excepției de neconstituționalitate.

Se remite Curții Constituționale a Republicii Moldova sesizarea lui Silviu Potîrniche în vederea examinării constituționalității textului „într-o mărime care nu va depăși 12 salarii medii lunare ale salariatului” din art. 90 alin. (2) lit. a) din Codul muncii.

Încheierea nu se supune niciunei căi de atac.

Președintele ședinței,
judecătorul



Tatiana Balan