

REPUBLICA MOLDOVA
JUDECĂTORIA CHIȘINĂU
(sediul Centru)



REPUBLIC OF MOLDOVA
THE COURT OF CHISINAU
(office Centre)

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

Chisinau city, Stefan cel Mare si Sfant, 162 avenue
Republic of Moldova
MD-2004, tel. (+373 22) 27 27 40,
tel./fax (+373 22) 27 27 40, e-mail: jcc@justice.md



Destinatar: Curtea Constituțională a Republicii Moldova
Mun.Chișinău, str.Alexandru Lăpușneanu 28

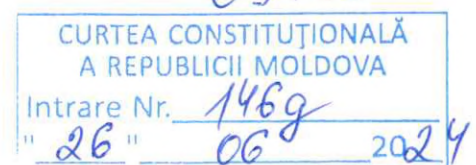
Judecătoria Chișinău, sediul Centru, Vă expediază copia încheierii nr.3-1627/2023 din 20 iunie 2024 privind ridicarea excepției de neconstituționalitate în cadrul acțiunii de contencios administrativ intentată la cererea de chemare în judecată depusă de către CERUȚA ELENA vs. PROCURATURA GENERALĂ - Acțiuni privind controlul legalității actelor administrative ale Procuraturii

Anexe: expediază copia încheierii nr.3-1627/2023 din 20 iunie 2024 – 2 file
sesizarea privind ridicarea excepției de neconstituționalitate (original) – 15 file.
copia cererii de chemare în judecată cu anexe – 29 file.

Judecător



Tatiana Avasiloaie



CURTEA CONSTITUȚIONALĂ a REPUBLICII MOLDOVA

SESIZARE **privind excepția de neconstituționalitate**

**depusă conform prevederilor art.12¹ din Codul de procedură civilă și
art.135 alin.(1) lit.a) și g) din Constituție**

I. AUTORUL EXCEPȚIEI DE NECONSTITUȚIONALITATE

1. Persoană fizică

Nume: Ceruța

Prenume: Elena

Adresă:

Telefon:

e-mail:

2. Instanța de judecată

Instanța de judecată: Judecătoria Chișinău, sediul (inițial Rîșcani) Centru

Judecător/complet de judecată: judecător – Tatiana Avasiloaie

Adresa instanței de judecată: Chișinău, bd.Ștefan cel Mare și Sfânt, 162

Telefonul și e-mail-ul instanței de judecată: 022-27-16-63, jcc@justice.md

II. INFORMAȚII PERTINENTE DESPRE CAZUL DEDUS JUDECĂȚII INSTANȚEI DE DREPT COMUN

1. Prin ordonanța Procurorului General interimar, Dumitru Robu, din 18.10.2021, s-a dispus începerea urmăririi penale în privința procurorului în Procuratura pentru Combaterea Criminalității Organizate și Cauze Speciale (în continuare PCCOCS), Elena Ceruța, în baza elementelor infracțiunii prevăzute de art.327 alin.(3) din Codul penal.

2. La data de 19.10.2021, Elena Ceruța a fost recunoscută în calitate de bănuită în comiterea infracțiunii prevăzute de art.327 alin.(3) din Codul penal, ulterior, prin ordonanța din 29.12.2021, a fost pusă sub învinuire.

3. La 15.02.2022 cu nr.1-1d/22-33, Procurorul General interimar, Dumitru Robu, a înaintat Consiliului Superior al Procurorilor (în continuare CSP), un demers prin care a solicitat acordul pentru a suspenda din funcție procurorul în PCCOCS, Elena Ceruța.

4. Prin Hotărârea CSP nr.1-50/2022 din 04.03.2022, a fost admis demersul menționat *supra* și eliberat acordului în vederea suspendării din funcția de procuror în PCCOCS a Elenei Ceruța, consecvent, fiind emis ordinul nr.412-p din 10.03.2022.

5. La 13.02.2023, subsemnata a solicitat Procuraturii Generale să fi informată care este perioada concediilor de odihnă anuale nefolosite până la data de 10.03.2022 (data suspendării din funcție), și compensarea acestor zile.

6. Prin scrisoarea nr.20-d.p./-110 din 29.03.2023, am fost informată că pentru perioada 17.11.2019-10.03.2022, s-a acumulat o restanță de 70 zile calendaristice de concediu de odihnă nefolosit.

7. Consecvent, prin cererea prealabilă din 16.05.2023, am solicitat emiterea unui ordin/dispoziții prin care să fie calculat și compensate 70 de zile calendaristice de concediu de odihnă nefolosit.

8. Prin scrisoarea nr.18-87/22-497 din 25.05.2023, (recepționată la 12.06.2023), șeful aparatului Procuraturii Generale a informat subsemnata despre imposibilitatea admiterii cererii prealabile, pe motiv că nu ar întruni condițiile art.119 din Codul muncii.

9. La 05.07.2023, subsemnata Elena Ceruța, procuror în Procuratura pentru Combaterea Criminalității Organizate și Cauze Speciale, suspendată din funcție prin ordinul nr.412-p din 10.03.2022, a adresat Judecătoriei Chișinău, sediul Râșcani, acțiune în contencios administrativ, împotriva Procuraturii Generale, prin care a contestat actul administrativ individual defavorabil (scrisoarea nr.18-87/22-497 din 25.05.2023) cu obligarea Procuraturii Generale să emită în privința reclamantei, un ordin prin care să fie calculate și achitate concediile de odihnă anuale nefolosite pentru perioada de activitate de până la 10.03.2022 inclusiv.

III. OBIECTUL SESIZĂRII

Prin prezenta sesizare se solicită Curții Constituționale să supună testului de constituționalitate:

1. **art.119 alin.(1) Codul muncii în raport cu art.46 combinat cu art.-le 23 și 54 din Constituție;**

2. **art.119 alin.(1) din Codul muncii în raport cu art.16 combinat cu art.46 din Constituție;**

3. *Art. 55(3) din Legea cu privire la Procedura de Raport ce se aplică la*
> pretind că prevederile contestate instituie un tratament discriminatoriu la compensarea concediului de odihnă anual nefolosit pentru salariații suspendați în legătură cu pornirea urmăririi penale, spre deosebire de salariații suspendați în baza altor temeiuri;

> consider că privarea acestor salariați de dreptul la compensarea tuturor concediilor de odihnă anuale nefolosite, încalcă principiul nediscriminării și dreptul la proprietate privată, consfințite prin articolele 16 și 46 din Constituție.

IV. LEGISLAȚIE PERTINENTĂ:

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 sînt garantate.

Articolul 4 Drepturile și libertățile omului

(1) Dispozițiile constituționale privind drepturile și libertățile omului se interpretează și se aplică în concordanță cu Declarația Universală a Drepturilor Omului, cu pactele și cu celelalte tratate la care Republica Moldova este parte.

(2) Dacă există neconcordanțe între pactele și tratatele privitoare la drepturile fundamentale ale omului la care Republica Moldova este parte și legile ei interne, prioritate au reglementările internaționale.

Articolul 7 Constituția, Lege Supremă

Constituția Republicii Moldova este Legea ei Supremă. Nici o lege și nici un alt act juridic care contravine prevederilor Constituției nu are putere juridică.

Articolul 15 Universalitatea

Cetățenii Republicii Moldova beneficiază de drepturile și de libertățile consacrate prin Constituție și prin alte legi și au obligațiile prevăzute de acestea.

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 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

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

Articolul 46 Dreptul la proprietate privată și protecția acesteia

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

(2) Nimeni nu poate fi expropriat decât pentru o cauză de utilitate publică, stabilită potrivit legii, cu dreptă și prealabilă despăgubire.

Articolul 54 Restriângerea 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 restrîngeri decît 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.

(4) Restrângerea trebuie să fie proporțională cu situația care a determinat-o și nu poate atinge existența dreptului sau a libertății.

Codul Muncii

(adoptat prin Legea nr.154 din 28-03-2003, cu modificările ulterioare)

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 76. Suspendarea contractului individual de muncă în circumstanțe ce nu depind de voința părților

Contractul individual de muncă se suspendă în circumstanțe ce nu depind de voința părților în caz de:
e) încorporarea în serviciul militar în termen, în serviciul militar cu termen redus sau în serviciul civil;

m) stabilire pe termen determinat a gradului de dizabilitate ca urmare a unui accident de muncă sau a unei boli profesionale.

Articolul 77. Suspendarea contractului individual de muncă prin acordul părților

Contractul individual de muncă se suspendă prin acordul părților, exprimat în formă scrisă, în caz de:

d) îngrijire a copilului bolnav în vîrstă de pînă la 10 ani;

e) – abrogată.

Articolul 78. Suspendarea contractului individual de muncă la inițiativa uneia dintre părți

(1) Contractul individual de muncă se suspendă din inițiativa salariatului în caz de:

a) concediu pentru îngrijirea copilului în vîrstă de pînă la 4 ani;

d) ocupare a unei funcții electivă în autoritățile publice, în organele sindicale sau în cele patronale;

Articolul 118. Acordarea anuală a concediului de odihnă. Cazurile excepționale de amânare a acestuia

(1) Concediul de odihnă se acordă anual conform programării prevăzute la art.116. Angajatorul are obligația de a lua măsurile necesare pentru ca salariații să folosească concediile de odihnă în fiecare an calendaristic.

(2) Concediul de odihnă anual poate fi amânat sau prelungit în cazul aflării salariatului în concediu medical, îndeplinirii de către acesta a unei îndatoriri de stat sau în alte cazuri prevăzute de lege.

(3) În cazuri excepționale, dacă acordarea integrală a concediului de odihnă anual salariatului în anul de muncă curent poate să se răsfrîngă negativ asupra bunei funcționări a unității, o parte din concediu, cu consimțămîntul scris al salariatului și cu acordul scris al reprezentanților salariaților, poate fi amînată pentru anul de muncă următor. În asemenea cazuri, în anul de muncă curent, salariatului i se vor acorda cel puțin 14 zile calendaristice din contul concediului de odihnă anual, partea rămasă fiindu-i acordată pînă la sfîrșitul anului următor.

(4) Este interzisă neacordarea concediului de odihnă anual timp de 2 ani consecutivi, precum și neacordarea anuală a concediului de odihnă salariaților în vîrstă de pînă la 18 ani și salariaților care au dreptul la concediu suplimentar în legătură cu munca în condiții vătămătoare.

(4¹) În cazul în care salariatul, din motive întemeiate, confirmate documentar, nu își poate folosi concediul de odihnă anual la care avea dreptul în anul calendaristic corespunzător, cu acordul salariatului în cauză, angajatorul este obligat să-i acorde acestuia concediul de odihnă nefolosit în decurs de doi ani, începînd cu anul următor celui în care i s-a acordat dreptul la concediul de odihnă anual.

La finele fiecărui an calendaristic, angajatorul informează salariatul, în formă scrisă pe suport de hîrtie sau în formă electronică, despre numărul zilelor de concediu de odihnă anual acumulate/nefolosite, termenul de expirare a acestora și dispune utilizarea zilelor de concediu de odihnă anual acumulate/nefolosite de către salariat, conform programării stabilite de comun acord. Refuzul neîntemeiat al salariatului privind utilizarea zilelor acumulate/nefolosite din concediul de odihnă anual, conform programării stabilite, este nul.

(5) Nu se admite înlocuirea concediului de odihnă anual nefolosit printr-o compensație în bani, cu excepția cazurilor de încetare a contractului individual de muncă al salariatului care nu și-a folosit concediul, în condițiile alin. (4¹).

Articolul 119. Compensarea concediilor de odihnă anuale nefolosite

(1) În caz de suspendare (art.76 lit.e) și m), art.77 lit.d) și e) și art.78 alin.(1) lit.a) și d)) sau încetare a contractului individual de muncă, salariatul are dreptul la compensarea tuturor concediilor de odihnă anuale nefolosite.

V. ADMISIBILITATEA

Ab initio, în Hotărârea nr.2 din 09.02.2016, Curtea Constituțională (*în continuare CC*) a reținut că, 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, iar dreptul de acces al cetățenilor prin intermediul excepției de neconstituționalitate la instanța constituțională reprezintă un aspect al dreptului la un proces echitabil (§§ 79-80).

***In concreto*, consider că speța întrunește cumulativ cele patru condiții de admisibilitate:**

1. Se solicită controlul constituționalității art.119 alin.(1) din Codul muncii, iar Verificarea constituționalității acestui tip de acte normative ține de competența Curții Constituționale *ratione materiae*, potrivit articolului 135 alin.(1) lit.a) din Constituție.

2. Sesizarea privind excepția de neconstituționalitate este formulată de către partea în proces și anume de către reclamanta în nr.2-23095770-12-3-05072023, dosarul nr.3-1627/2023, Elena Ceruța.

3. Curtea Constituțională a reiterat că excepția de neconstituționalitate nu manifestă doar o funcție preventivă, ci și una reparatorie, pentru că ea privește, în primul rând, situația concretă a părții lezate în drepturile sale prin norma criticată. De eventuala soluție a excepției de neconstituționalitate trebuie să profite, în primul rând, autorul acesteia, în caz contrar, acest instrument riscă să devină unul simulat, adică o *actio popularis*, pierzându-se, în aceste condiții, caracterul concret și efectiv al excepției (*DCC nr.94 07.07.2022*, §29).

Instituția ridicării excepției de neconstituționalitate oferă instanțelor posibilitatea soluționării situațiilor în care, în cadrul judecării unei cauze, părțile sau judecătorul se confruntă cu o incertitudine în privința constituționalității normelor ce urmează a fi aplicate (*HCC nr.2 din 09.02.2016*).

Excepția de neconstituționalitate ridică o problemă juridică a cărei rezolvare trebuie să preceadă soluționarea litigiului de care este legată, aplicabilitatea și relevanța normei contestate pentru soluționarea litigiului principal reprezintă o condiție esențială pentru admisibilitatea sesizării (*DCC nr.133 din 05.12.2019*, §23; *DCC nr.136 din 09.12.2019*, §27; *DCC nr.99 din 06.08.2020*, §20).

Raportat speței aceste principii, rețin că prevederile contestate urmează a fi aplicate la soluționarea cererii de chemare în judecată, acțiune în contencios administrativ prin care se solicită obligarea pârâtului Procuratura Generală să emită actul administrativ individual prin care să fie calculate și achitate concediile de odihnă anuale nefolosite până la suspendarea din funcție a reclamantei.

Consecvent, pentru examinarea acestei cauze obiectiv, corect și sub toate aspectele, consider că este foarte importantă verificarea corelației dintre dispoziția art.119 alin.(1) din Codul penal și textul Constituției, ținând cont de principiul supremației acesteia.

4. Textul art.119 din Codul muncii **nu a fost niciodată supus testului de constituționalitate**

În Hotărârea nr.2 din 09.02.2016, Curtea Constituțională a interpretat art.135 alin.(1) lit.a) și g) din Constituția R.Moldova (excepția de neconstituționalitate) și a reținut că „în momentul în care judecătorul ordinar constată sau este invocată de către părți o anumită incertitudine privind constituționalitatea actului aplicabil, acesta este obligat să demareze procesul de exercitare a controlului constituționalității.”

Curtea a reținut că, prin ignorarea excepției de neconstituționalitate și rezolvarea litigiului fără soluționarea prealabilă a excepției de către instanța de contencios constituțional, judecătorul ordinar ar dobândi prerogative improprii instanței judecătorești.

Având în vedere cele menționate, orice **instanță judiciară** chemată să soluționeze un litigiu, în ipoteza unei îndoieli cu privire la constituționalitatea unei dispoziții, are atât puterea, cât și **OBLIGATIA să se adreseze Curții Constituționale (HCC nr.2 din 09.02.2016 §§ 86-87)**.

În §81 *ibidem*, Curtea a menționat și faptul că suspendarea procesului până la soluționarea de către Curtea Constituțională a excepției de neconstituționalitate este necesară pentru a exclude aplicarea normelor contrare Constituției la soluționarea unei cauze.

În context, aduc în atenție și practica Curții Europene a Drepturilor Omului (*în continuare CtEDO*):

➤ *cauza Ivanciuc v. Romania (decizia nr.18624/03), fiind invocat refuzul instanței de judecată de a sesiza Curtea Constituțională cu o excepție de neconstituționalitate, Curtea Europeană a menționat: ... nu este exclus ca, în unele circumstanțe, refuzul exprimat de o instanță națională, chemată să se pronunțe în ultimă instanță, ar putea aduce atingere principiului echității procedurii, așa cum este enunțat la art.6 §1 al Convenției, în special atunci când un asemenea refuz este atins de arbitrar;*

➤ *cauza Pronina v. Ucraina (no. 63566/00) Curtea Europeană a statuat că instanțele au omis să analizeze cererea reclamantei din punctul de vedere al compatibilității cu dispozițiile constituționale și, prin urmare, ignorând acest aspect, deși el era specific, important și pertinent, au determinat încălcarea dispozițiilor art.6 §1 din Convenție.*

VI. ARGUMENTAREA PRETINSEI ÎNCĂLCĂRI A UNUIA SAU A MAI MULTOR DREPTURI GARANTATE DE CONSTITUȚIE

Cap.I PRINCIPII GENERALE

Odată cu ratificarea de către Republica Moldova a Convenției pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale (24.07.1997), au fost asumate angajamente de asigurare a remediilor efective de protecție a drepturilor omului.

Statul de drept, definit în art.1 alin.(3) din Constituție, se bazează pe principiul legalității, principiu care presupune conformitatea normei sau a actului juridic cu normele superioare care stabilesc condiții de procedură privind edictarea normelor juridice.

„În Republica Moldova nu pot fi adoptate legi care ar suprima sau ar diminua drepturile și libertățile fundamentale ale omului și cetățeanului” (*a se vedea rt.54 alin.(1) din Constituție*).

Prevederile alin. (2) art.54 din Constituție reglementează exhaustiv situațiile în care ingerințele în/restrângerea exercițiul drepturilor și libertăților constituționale ar putea fi admise și anume „în cazul în 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”.

Se mai reține că, dreptul fiecărui om de a-și cunoaște drepturile și îndatoririle, prevăzut de art.23 din Constituție, implică adoptarea de către legislator a unor reguli procedurale clare, în care să se prescrie cu precizie condițiile și termenele în care justițiabilii își pot exercita drepturile, iar potrivit art.54 alin.(3) din Constituție nu se admite restrângerea acestui drept.

Referitor la art.-le 23 și 54 din Constituție, Curtea Constituțională a subliniat, în jurisprudența sa constantă că, acestea nu au o aplicabilitate de sine stătătoare, sunt aplicabile doar în coroborare cu un drept fundamental incident, totodată condițiile acestor două norme constituționale, obligă statul să publice și să facă accesibile toate legile și ca drepturile și libertățile să nu poată fi supus altor restrângeri decât celor prevăzute de lege (*HCC nr.28 din 23.11.2015, HCC nr.29 din 12.12.2019, § 19*).

Deci, pentru a fi aplicabile, autorii sesizărilor trebuie să demonstreze, în mod argumentat, existența unor ingerințe în drepturile garantate de Constituție (*HCC nr. 4 din 03.03.2022, §28; HCC nr. 8 din 05.04.2022, §26*).

Cap.II ART.119 ALIN.(1) DIN CODUL MUNCII CCONTRAVENE ART.46 COMBINAT CU ART.ART.23 ȘI 54 DIN CONSTITUȚIE

În speță, *se solicită supunerea testului de constituționalitate a textului art.119 alin.(1) din Codul muncii în raport cu art.46 combinat cu art.23 alin.(2), art.54 alin.(2) din Constituția Republicii Moldova*, deoarece legea criticată NU REGLEMENTEAZĂ situația în care salariații suspendați din funcție în legătură cu

pornirea urmării penale în privința lor, pot beneficia de dreptul de a le fi compensat concediul de odihnă anual nefolosit, iar această omisiune are consecințe negative grave și anume îngrădește nelimitat dreptul constituțional la proprietate.

În jurisprudența sa, Curtea Constituțională reține că și **omisiunea legislativă** poate constitui obiect de examinare al Curții dacă prin aceasta este afectat un drept fundamental (*HCC nr.17 din 19.05.2016, §71; DCC nr.28 din 12.03.2020, §24; DCC nr.123 din 22.10.2020, §26; DCC nr.162 din 29.12.2020, §23*).

(a) Cu privire la existența „unui bun” și a „unei ingerințe”

În cauza **Driha v. România** (*Cerere nr.29556/02*) din 21.02.2008, §23, Curtea a reamintit că jurisprudența constantă a organelor Convenției potrivit căreia „bunurile” în sensul art.1 din P nr.1 poate fi fie „proprietate existentă”, fie active, inclusiv creanțe, cu privire la care un reclamant poate pretinde că are cel puțin o „încredere legitimă” că vor fi realizate.

De asemenea, lecturând art.118 alin.(5) și art.119, din Codul muncii, deducem că legiuitorul național totuși recunoaște dreptul de proprietate a salariatului asupra plăților pentru compensarea tuturor concediilor de odihnă anuale nefolosite.

În Cauza **AsDAC v.R.Moldova** (*Cererea nr.47384/07*) din 08.12.2020 §41, Curtea face trimitere la jurisprudența sa constantă referitoare la cele trei norme distincte cuprinse la art.1 din P.1. Aceasta subliniază de asemenea că, pentru a stabili dacă a avut loc o privare de proprietate în sensul celui de al doilea „criteriu”, este necesar nu numai să se examineze existența unei deposedări sau a unei exproprieri formale, **ci și să se privească dincolo de aparențe și să se analizeze realitățile situației în litigiu. Întrucât Convenția este menită să protejeze drepturile „concrete și efective”, este important să se analizeze dacă această situație a constituit o expropriere de facto.**

În speță, avem, pe de o parte un salariat în privința căreia este pornită urmărire penală și, consecvent, este suspendat din funcție, nu a folosit concediul de odihnă anual, din motive independente de voința sa (*ex. pentru ultimele 12 luni de activitate*), iar legea instituie limite fixe de timp în care poate fi folosit acest concediu, după care aceste zile se anulează (a vedea art.118 alin.(4¹) și alin.(5) din Codul muncii), pe de altă parte tot legea nu reglementează posibilitatea de compensarea în bani a acestui concediu pentru asemenea angajat, spre deosebire de situația salariaților suspendați în temeiul art.76 lit.e) și m), art.77 lit.d) și art.78 alin.(1) lit.a) și d) din Codul muncii.

În concluzie, nu poate fi negat faptul că salariatul suspendat din funcție, după expirarea termenilor în care poate fi utilizat concediul de odihnă anual, este decăzut din dreptul să-l mai pretindă a fi utilizat, sau după caz, să solicite să fie compensat la demisie sau concediere.

În consecință, consider că **există o ingerință în dreptul de proprietate al salariatului suspendat în legătură cu pornirea urmării penale în privința sa.**

(b) justificarea ingerinței în exercitarea pașnică a bunurilor.

Reieșind din faptul că dreptul la proprietate nu este unul absolut, art.46 din Constituție, cât și art.1 P.1 la CEDO, stabilesc expres și exhaustiv condițiile în care se admit ingerințe, condiții care trebuie să fie întrunite cumulativ, și anume:

1. să fie legală,
2. să urmărească un scop/interes public

3. să fie proporțională cu scopul legitim urmărit și cu o dreptă și prealabilă despăgubire.

CtEDO, în hotărârile sale, a identificat un șir de scopuri, care ar putea fi incluse în noțiunea de „interes public” (*a se vedea* §§113-119 din Ghidul privind art.1 din Protocolul nr.1 la Convenția Europeană a Drepturilor Omului, ultima actualizare 2020, publicată pe https://www.echr.coe.int/documents/d/echr-ks/guide_art_1_protocol_1_rum).

Recunosc că lista scopurilor în care pot interveni ingerințe astfel încât să intre în sfera noțiunii de interes public poate fi extinsă de către legiuitorul național și poate include diverse scopuri noi, datorită cunoașterii directe a societății lor și a nevoilor acesteia, autoritățile naționale sunt, în principiu, mai bine plasate decât judecătorul internațional pentru a decide ce este „în interesul public”.

Deci, revine astfel autorităților naționale sarcina de a aprecia într-o primă etapă existența unei probleme de interes public care să justifice măsuri care aduc atingere folosinței pașnice a bunurilor.

Totuși, în cauza *Bélané Nagy v. Ungaria* (Cererea nr.53080/13), hotărârea din 13.12.2016, Curtea a atras atenția asupra faptului că va respecta hotărârea legiuitorului în ceea ce privește „interesul public”, **cu excepția cazului în care hotărârea menționată este în mod evident lipsită de un temei rezonabil.**

Lecturând art.119 alin.(1) din Codul muncii combinat cu restul legislației muncii, nu putem identifica un scop obiectiv și rezonabil care ar putea fi inclus în noțiunea de „interes public” pentru restrângerea dreptului de proprietate asupra plăților prin care s-ar compensa concediul de odihnă anual nefolosit, salariaților suspendați din funcție în legătură cu pornirea urmăririi penale, atâta timp cât se admite compensarea în cazul altor categorii de salariați suspendați.

În situația dată, „privind dincolo de aparențe și analizând realitățile situației în litigiu”, nu poate fi reținut argumentul că legiuitorul și-ar face griji pentru respectarea dreptului la odihnă, *or* de fiecare dată în situații când apar conflicte între două drepturi fundamentale (*în speță ar fi art.46 și art.43 alin.(2) din Constituție*), CtEDO, în practica sa constantă, explică că trebuie căutat un echilibru just, care înseamnă o punere în balanță a două drepturi, ținând cont de toate circumstanțele cauzei.

Astfel, reieșind din circumstanțele speței și anume a angajatului suspendat în legătură cu pornirea urmăririi penale, ținând cont de toate consecințele negative a unei asemenea suspendări, inclusiv și de ordin financiar (*chiar și în condițiile HCC nr.21 din 28.11.2024, persoana suspendată necesită timp pentru o nouă angajare*), consider că dreptul de proprietate prevalează asupra dreptului la concediu de odihnă.

Mai mult ca atât, că dreptul la negocieri în materie de muncă este garantat prin art.43 ali.(4) din Constituție, iar în situația excepțională a unui asemenea salariat, consider că, permite a înclina balanța în favoarea dreptului garantat de art.46 din Constituție.

Aduc în atenție, Hotărârea CtEDO în cauza *Alif Ahmadov și alții v. Azerbaidjan*, din 04.05.2023, în care Curtea examinând plângerea privind încălcarea art.8 și art.1 din Protocolul 1 la Convenție, a constatat că „*evacuarea reclamantilor din locuința în cauza a fost dispusă de instanțele de judecată naționale în temeiul dispozițiilor legale care reglementează construcțiile neautorizate și restituirea terenurilor imobilizate proprietarilor sau utilizatorilor legali*”, **însă** instanța nu a ținut cont de faptul că această

construcție era singura lor locuință și că vor ajunge pe stradă dacă ar fi evacuați, astfel „*instanțele naționale au ignorat în totalitate acest aspect și nu au evaluat interesele concurente*” pentru ce a și fost constatată încălcarea drepturilor garantate de Convenție.

În concluzie, ingerința reproșată nu urmărește nici un scop/interes public, iar maniera în care este formulat art.119 alin.(1) din Codul muncii, ținând cont, inclusiv și de prevederile art.118 alin.(4), (4¹) și (5) din Codul muncii, și anume omisiunea de a reglementa dreptul și acestei categorii de salariați de a le fi compensate concediile de odihnă nefolosite, încalcă dreptul de proprietate a salariatului suspendat în legătură cu pornirea urmăririi penale, **consecvent încalcă art.46 din Constituție.**

Cap.III ART.119 ALIN.(1) DIN CODUL MUNCII CONTRAVINE ART.16 COMBINAT CU 46 DIN CONSTITUȚIE.

Ab initio, atrag atenția asupra faptului că prin art.16 alin.(1) din Constituție respectarea și ocrotirea persoanei este o îndatorire primordială a statului, iar dreptul de a solicita un tratament egal în fața legii nu poate fi restrâns, decât în cazurile prevăzute de lege, în interesele expres prevăzute de art.54 alin.(2) din Constituție și trebuie să fie proporțională cu situația care a determinat-o.

În context, rețin și concluzia Curții Constituționale expusă în §49 din Hotărârea nr.6 din 09.02.2017, potrivit căreia „egalitatea în drepturi constituie o garanție referitoare la exercitarea drepturilor fundamentale prevăzute în cuprinsul Constituției, dar și a oricăror alte drepturi și îndatoriri subiective, reglementate în cuprinsul altor acte normative; ea include toate domeniile de activitate în care persoana are dreptul garantat la exercitarea libertăților legale, în scopul realizării intereselor sale legitime.”

Prin urmare, consider că, în vederea realizării politicilor în domeniul raporturilor de muncă și măsurilor de protecție a muncii, legiuitorul, în limitele atribuțiilor ce-i revin, este în drept să opteze pentru diverse soluții de reglementare și concretizare a conținutului drepturilor salariaților, **cu condiția de a fi respectat principiul echității sociale și egalității**, consfințit prin articolul 16 din Constituție.

Cu referire la aplicabilitatea articolului 16 din Constituție, care-și găsește corespondența în art.14 din Convenția Europeană a Drepturilor Omului (*în continuare CEDO*) în §34 din Hotărârea nr.11 din 26.05.2022, Curtea Constituțională a reiterat că egalitatea în fața legii și a autorităților publice presupune absența oricărei discriminări directe sau indirecte; discriminarea are loc atunci când persoanele care se află în situații asemănătoare sunt tratate în mod diferit (i.e. discriminare directă) sau când persoanele care se află în situații diferite sunt tratate în același mod (i.e. discriminare indirectă), cu excepția cazului în care un astfel de tratament este justificat în mod obiectiv și rezonabil (a se vedea HCC nr.29 din 22.11.2018, §34; HCC nr.3 din 18.01.2019, §19; HCC nr.6 din 10.03.2020, §29, HCC nr.30 din 23.09.2021, § 45).

Cu toate acestea, lecturând și analizând textul art.119 alin.(1) din Codul muncii, observ că legiuitorul admite o discriminare nejustificată a salariaților suspendați din funcție pe motiv că în privința acestora a fost pornită urmărire penală, în raport cu restul salariaților suspendați din alte motive.

In concreto, potrivit prevederilor legale criticate de dreptul de fi compensate concediile de odihnă anuale nefolosite beneficiază salariații doar în caz de încetare a contractului individual de muncă și, **inclusiv, în următoarele cazuri de suspendare:**

- *încorporarea în serviciul militar în termen, în serviciul militar cu termen redus sau în serviciul civil (art.76 lit.e);*
- *stabilire pe termen determinat a gradului de dizabilitate ca urmare a unui accident de muncă sau a unei boli profesionale (art.76 lit.m));*
- *îngrijire a copilului bolnav în vârstă de până la 10 ani (art.77 lit.d));*
- *concediu pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 4 ani (art.78 alin.(1) lit.a));*
- *ocupare a unei funcții electivă în autoritățile publice, în organele sindicale sau în cele patronale(art.78 alin.(1) lit.d)).*

În continuarea gândului și șirului logic, consider că această normă legală încalcă principiul egalității cetățenilor în fața legii, deoarece dezavantajează persoanele suspendate în legătură cu faptul că în privința acestora este pornită o cauză penală, în raport cu alte persoane suspendate din funcție/ suspendarea contractului de muncă pe alte temeuri (*cu riscul de a mă repeta - în cazul situațiilor reglementate de art. 76 lit.e) și m), art. 77 lit.d) și art. 78 alin.(1) lit.a) și d) din Codul muncii*).

(a) Criteriu de discriminare.

Reieșind din faptul că, la prima lectură a art.16 din Constituție ar părea că în speță, tratamentul diferențiat criticat nu se încadrează în unul dintre motivele specifice enumerate, aduc în atenție, cauza ***Clift v. Regatul Unit (Cererea nr.7205/07)***, din 13.07.2010, în care CtEDO a precizat că art.14 din Convenție nu interzice toate diferențele de tratament, ci numai acele diferențe bazate pe o caracteristică identificabilă, obiectivă sau personală sau pe un „statut” prin care persoanele sau grupurile de persoane se disting unele de altele, iar lista prevăzută la articolul 14 este ilustrativă și nu exhaustivă.

Curtea a reamintit că sintagmei „alt statut” (și *a fortiori* expresiei franceze „*toute autre situation*”) li s-a dat în general un sens larg, iar protecția conferită de acest articol nu se limitează la un tratament diferențiat bazat doar pe caracteristici personale, în sensul că sunt înăscute sau inerente, prin urmare, pot fi invocate și alte distincții. (§§55-59 cauza Clift citată supra).

Potrivit practicii constante a CtEDO, problema dacă există un tratament diferențiat bazat pe o caracteristică personală sau identificabilă într-un anumit caz este o chestiune care trebuie evaluată luând în considerare toate circumstanțele cazului și ținând seama de faptul că scopul Convenției nu este de a garanta drepturi teoretice sau iluzorii, ci drepturi practice și efective (*a se vedea Artico v. Italia*, 13.05.1980, §33, seria A nr.37; și *Cudak v. Lituania [GC]*, nr.15869/02, §36, 23.03.2010).

În consecință, având în vedere toate considerațiile de mai sus, justificat pot conchide că salariații suspendați în legătură cu pornirea urmăririi penale beneficiază de un „alt statut” în sensul art.14 din Convenție și respectiv art.16 din Constituție.

(b) Caracterul comparabil al situațiilor.

Așadar, o condiție primordială pentru existența tratamentului diferențiat o reprezintă comparația situațiilor similare sau similare în mod relevant.

În cauza Clift, §66, CtEDO a observat că cerința de a demonstra o „poziție analoagă” nu impune ca grupurile de referință să fie identice. Faptul că situația reclamantului nu este pe deplin similară cu cea a deținuților pe termen scurt sau pe

viață și că există diferențe între diferitele grupuri nu exclude aplicarea articolului 14 (a se vedea, *mutatis mutandis*, *Petrov împotriva Bulgariei*, nr.15197/02, §53, 22.05.2008). Reclamantul trebuie să demonstreze că, având în vedere natura specifică a plângerii sale, se afla într-o situație relevantă similară cu alte persoane tratate în mod diferit.

Raportat speței, atrag atenția că mă refer la dispoziții legale care reglementează compensarea concediilor de odihnă anuale nefolosite diferit pentru angajații suspendați din funcție în legătură cu a fost pornită o cauză penală, care sunt într-o situație similară cu alți angajați suspendați din funcție în baza altor temeuri, iar în privința la a doua categorie de angajați suspendați se acordă un tratament mai favorabil.

De asemenea, este important a reține în acest context, că scopul măsurii de constrângere – suspendarea provizorie din funcție are cu totul alt scop decât scopul de a discrimina sau îngreuna dreptul de proprietate (*indiferent că este în temeiul art.55 din Legea cu privire la procuratura, sau că este în temeiul art.200 din Codul de procedură penală*)

În concluzie, și de o parte și de alta sunt angajați suspendați din funcție și, consider, că întemeiat pot pretinde că prima grupă de angajați suspendați se află într-o situație similară cu ceilalți angajați suspendați.

(c) Cu privire la justificarea obiectivă a diferenței de tratament

În Hotărârea nr.6 din 09.02.2017, §50, Curtea Constituțională, a reținut cu titlu de principii generale următoarele: „În jurisprudența Curții Europene s-a constatat că violarea principiilor egalității și nediscriminării are loc atunci când se aplică un tratament diferențiat între persoane plasate în situații analoage sau compatibile, **fără să existe o justificare obiectivă și rezonabilă**, sau când există o disproporție între scopul urmărit și mijloacele folosite. Statele contractante beneficiază de o marjă largă de apreciere pentru a determina dacă și în ce măsură diferențele între situații similare justifică distincția în tratament (*Schalk și Kopf v. Austria*, nr.30141/04, §96, 24.06.2010; *Burden v. Regatul Unit*, nr.13378/05, §60, 29.04.2008).

Așa dar, un tratament diferențiat este discriminatoriu dacă nu are nicio justificare obiectivă și rezonabilă, cu alte cuvinte dacă nu urmărește un obiectiv legitim sau dacă nu există un raport rezonabil de proporționalitate între mijloacele utilizate și scopul urmărit (*a se vedea* inclusiv și §73 din Hotărârea Clift).

În cazul de față, lecturând norma criticată, observ că nu pot fi identificate justificări obiective în ceea ce privește diferența de tratament într-un mod mai puțin favorabil a angajaților suspendați în legătură cu pornirea urmăririi penale în raport cu cei suspendați din alte motive.

Consider că nu poate fi reținut ca obiectiv faptul că persoana are statut procesual într-o cauză penală, atâta timp cât potrivit art.21 din Constituție se bucură de prezumția de nevinovăție.

Suspendarea în sine este o măsură de constrângere prin care se întrerup raporturile de muncă, cu scopul de a înlătura persoana de la exercitarea atribuțiilor sale de serviciu sau de a realiza activități în interesul serviciului public.

Așa dar, suspendarea *per se* are alte scopuri, decât cel de a fi folosit drept criteriu de discriminare sau de restrângere a dreptul de proprietate.

Analizând legislația muncii, consider că nu poate fi dedusă o justificare obiectivă și rezonabilă de ce legiuitorul are altă abordare mai favorabilă în cazul persoanelor suspendate de ex. în legătură că sunt aleși, sau sunt încadrați militar, salariați care de fapt pot beneficia de dreptul de a le fi compensate concediile de odihnă anuale nefolosite.

Nu poate fi reținut drept argument protejarea dreptului salariatului la odihnă, or, nu este clar de ce se admite compensarea concediilor de odihnă anuale în cazul situațiilor reglementate de art.76 lit.e) și m), art.77 lit.d) și art.78 alin.(1) lit.a) și d) din Codul muncii (*despre punerea în balanță și necesitatea căutării justului echilibru între două drepturi fundamentale m-am expus supra f.9*).

În aceste condiții, consider că regimul de compensarea a concediilor de odihnă anuale diferit în cazul persoanelor suspendate în legătură cu pornirea urmăririi penale este lipsită de o justificare obiectivă și rezonabilă, și respectiv încalcă art.16 din Constituție.

(d) Tratamentul diferențiat se referă la/afectează un alt drept fundamental.

În Hotărârea nr.13 30.04.2024, §§39-40, Curtea Constituțională, referitor la incidența art.16 din Constituție, a notat că nu poate fi invocat de sine stătător, aceste dispoziții constituționale devin incidente numai atunci când se demonstrează existența unui tratament diferențiat, precum și în cazul în care tratamentul diferențiat contestat se referă la unul din drepturile fundamentale garantate de Constituție.

Consecvent, pentru a nu mă repeta, reiterez principiile, tezele și concluziile reținute la capitolul anterior (Cap.II), despre faptul că maniera în care este formulat art.119 alin.(1) din Codul muncii, ținând cont, inclusiv și de prevederile art.118 alin.(4), (4¹) și (5) din Codul muncii, încalcă dreptul de proprietate a salariatului suspendat în legătură cu pornirea urmăririi penale.

Această normă îi lipsește în mod nejustificat și într-un mod arbitrar pe cetățenii Republicii Moldova, fie ei și suspendați în legătură cu pornirea urmăririi penale, de dreptul de a beneficia de compensarea concediilor nefolosite, deoarece după expirarea termenelor fixe se va stinge atât dreptul de a utiliza concediul de odihnă nefolosit, cât și dreptul a solicita compensarea la o eventuală demisie sau concediere.

Continuând această logică, atrag atenția asupra faptului că prevederea contestată îi tratează diferențiat pe salariații suspendați ca urmare a pornirii urmăririi penale în privința lor în raport cu alți salariați la fel suspendați doar că din alte motive, ultimii se bucură de dreptul de a compensa concediul de odihnă anual nefolosit, iar primii nu deoarece nu le se recunoaște acest drept, ba mai mult riscă și să-l piardă definitiv.

Deci, prin discriminarea acestor angajați le se restrânge/afectează dreptul constituțional la proprietatea privată.

ÎN CONCLUZIE:

Rezumând cele enunțate supra, consider că omisiunea de a reglementa, în **art.119 alin.(1) din Codul muncii**, dreptul și acestei categorii de salariați de a le fi compensate concediile de odihnă nefolosite, ținând cont, inclusiv, și de prevederile art.118 alin.(4), (4¹) și (5) din Codul muncii, mă justifică să reproșez o ingerință în dreptul de proprietate, **ingerință care nu urmărește nici un scop/interes public, consecvent încalcă art.46 combinat cu art.-le 23 și 54 din Constituție.**

De asemenea, consider că opțiunea de politică în domeniul raporturilor de muncă și măsurilor de protecție a muncii creează un tratament discriminatoriu între salariații suspendați în temeiul art.76 lit.e) și m), art.77 lit.d) și art.78 alin.(1) lit.a) și d) din Codul muncii, care beneficiază de dreptul de a le fi compensate concediile de odihnă anuale nefolosite, și salariații care au fost suspendați din motiv că în privința lor a fost pornită urmărirea penală, dar nu beneficiază de aceste garanții.

Acest tratament diferențiat nu-și găsește o rațiune, o justificare obiectivă și rezonabilă în textul legii.

Nu neg faptul că statul beneficiază de o amplă marjă de apreciere în domeniul politicilor sale, prin urmare, este în drept să stabilească condiții pentru a face uz de anumite drepturi, însă acesta este și obligat să asigure un raport rezonabil de proporționalitate și echitate între toate categoriile de beneficiari a acestor drepturi.

În contextul celor menționate, conchid că **art.119 alin.(1) din Codul muncii** admite **un tratament diferențiat**, instituit pentru a beneficia de dreptul la compensarea tuturor concediilor de odihnă anuale nefolosite, **fără o justificare obiectivă și rezonabilă este contrar articolelor 16 și 46 din Constituție.**

Pe final, amintesc constatările Curții Constituționale în §108 din Hotărârea nr.2 din 09.02.2016, conform căreia „[...] edictarea și aplicarea corectă, uniformă și în spiritul principiilor constituționale a legii reprezintă pilonul statului de drept, iar, în consecință, excepția de neconstituționalitate constituie o garanție constituțională a drepturilor și libertăților conferite cetățenilor pentru apărarea lor împotriva unor eventuale abateri ale legiuitorului prin instituirea unor norme contrare Constituției. Curtea Constituțională, având rolul de garant al supremației Constituției, devine garantul acestor drepturi și libertăți”.

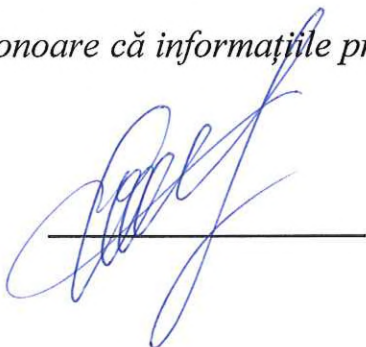
VII. LISTA DOCUMENTELOR RELEVANTE

La prezenta sesizare, urmează a fi anexate de către instanța judecă cererea de chemare în judecată, anexele și toate materiale prezentate de părți.

VIII. DECLARAȚIA ȘI SEMNĂTURA AUTORULUI SESIZĂRII

Declar pe propria onoare că informațiile prezentate Curții sunt veridice, pentru ce și semnez.

Cu respect,
Elena CERUȚA



20.06.2024

ÎNCHEIERE

Republica Moldova,
mun. Chișinău

20 iunie 2024

Judecătoria Chișinău (sediul Centru) constituită din:
Președintele ședinței, judecător specializat supleant pentru examinarea
acțiunilor în contencios administrativ Tatiana Avasiloaie
Grefier Alexandru Carp

examinând în ședință publică cererea depusă de Ceruța Elena cu privire la ridicarea excepției de neconstituționalitate,

în acțiunea de contencios administrativ înaintată de Ceruța Elena împotriva Procuraturii Generale cu privire la anularea obligarea emiterii actului administrativ,

a c o n s t a t a t :

Ceruța Elena a depus o acțiune în contencios administrativ împotriva Procuraturii Generale solicitând anularea obligarea emiterii actului administrativ.

Reclamanta Ceruța Elena a înaintat la 20.06.2024 cererea prin care solicită ridicarea excepției de neconstituționalitate și sesizarea Curții Constituționale a Republicii Moldova în vederea exercitării controlului constituționalității art.119 alin.(1) Codul muncii și art.55 alin.(3) al Legii cu privire la Procuratură.

Reprezentanta pârâtei Vochin Alina, nu s-a expus împotriva admiterii cererii.

Analizând criteriile pe care trebuie să le îndeplinească excepția de neconstituționalitate, instanța de judecată consideră necesar de a ridica excepția de neconstituționalitate cu sesizarea în acest sens a Curții Constituționale a Republicii Moldova din considerentele ce urmează.

În conformitate cu art.195 Cod administrativ, procedura acțiunii în contenciosul administrativ se desfășoară conform prevederilor prezentului cod. Suplimentar se aplică corespunzător prevederile Codului de procedura civilă, cu excepția art. 169–171.

În conformitate cu art.12¹ din Codul de procedură civilă, (1) 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 Reprezentanta 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.

(3) Ridicarea excepției de neconstituționalitate se dispune printr-o încheiere care nu se supune niciunei căi de atac și care nu afectează examinarea în continuare a cauzei, însă

pînă la pronunțarea Curții Constituționale asupra excepției de neconstituționalitate se amîna pledoariile.

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

(5) 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 hotărîrii sau deciziei curții de apel a fost declarată admisibilă conform legii.

Criteriile pe care instanța urmează să le verifice la ridicarea excepției de neconstituționalitate rezidă din prevederile art.12¹ din Codul de procedură civilă, și anume: 1. cererea de chemare în judecată a fost acceptată în modul prevăzut de lege; 2. obiectul excepției intră în categoria actelor prevăzute la art.135 alin.(1) lit.a) din Constituție; 3. excepția este ridicată de către una din părți sau Reprezentanta acesteia ori este ridicată de către instanța de judecată din oficiu; 4. prevederile contestate urmează a fi aplicate la soluționarea cauzei; 5. nu există o hotărîre anterioară a Curții Constituționale avînd ca obiect prevederile contestate.

1. Cererea de chemare în judecată a fost acceptată în modul prevăzut de lege.

Codul administrativ nu reglementează instituția primirii pe rol a acțiunilor în contencios administrativ, or, acțiunea în contencios administrativ este acceptată odată cu depunerea acțiunii. În speță, instanța constată că acțiunea a fost depusă de Ceruța Elena la data de 05.07.2023. Instanța la această etapă nu a constatat nici unul din temeiurile prevăzute la art.207 Cod administrativ pentru a considera acțiunea inadmisibilă.

Instanța consideră că este întrunită prima condiție.

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

În speță, se solicită ridicarea excepției de neconstituționalitate a art.119 alin.(1) Codul muncii și art.55 alin.(3) al Legii cu privire la Procuratură – legi organice.

Conform art.2, art.6 lit.b) și art.10 alin.(1) al Legii nr.100/22.12.2017 cu privire la actele normative, legea organică este actul normativ adoptat de Parlament care reprezintă o dezvoltare a normelor constituționale și poate interveni în domeniile expres prevăzute de Constituție.

Prin urmare, obiectul excepției în prezenta cauză intră în categoria actelor prevăzute la art.135 alin.(1) lit.a) Constituția RM, care stabilește că Curtea Constituțională exercită, la sesizare, controlul constituționalității legilor și hotărîrilor Parlamentului.

Instanța consideră că este întrunită a doua condiție.

3. Excepția este ridicată de către una din părți sau reprezentantul acesteia ori este ridicată de către instanța de judecată din oficiu.

Excepția de neconstituționalitate în prezenta cauză este ridicată de reclamanta Ceruța Elena.

Instanța consideră că este întrunită a treia condiție.

4. Prevederile contestate urmează a fi aplicate la soluționarea cauzei.

Instanța constată că prevederile art.119 alin.(1) Codul muncii și art.55 alin.(3) al Legii cu privire la Procuratură, urmează a fi aplicate la soluționarea cauzei.

Instanța consideră că este întrunită a patra condiție.

5. Nu există o hotărîre anterioară a Curții Constituționale avînd ca obiect prevederile contestate.

Verificând jurisprudența Curții Constituționale instanța nu a constatat că există o hotărîre anterioară a Curții Constituționale avînd ca obiect prevederile contestate.

Instanța consideră că este întrunită a cincea condiție.

Instanța constată că cererea cu privire la ridicarea excepției de neconstituționalitate întrunește condițiile prevăzute la art.12¹ CPC, din care motive instanța consideră necesar de a sesiza Curtea Constituțională a Republicii Moldova.

În lumina celor menționate supra și în conformitate cu art. 2, 195, 230 din Codul administrativ, art. 12¹, 269-270 din Codul de procedură civilă, instanța

d i s p u n e:

Se admite cererea înaintată de reclamanta Ceruța Elena cu privire la ridicarea excepției de neconstituționalitate, în acțiunea în contencios administrativ înaintată de Ceruța Elena împotriva Procuraturii Generale cu privire la anularea obligarea emiterii actului administrativ.

Se sesizează Curtea Constituțională a Republicii Moldova cu privire la realizarea controlului constituționalității a *art.119 alin.(1) Codul muncii și art.55 alin.(3) al Legii cu privire la Procuratură.*

Se remite Curții Constituționale a Republicii Moldova prezenta încheiere, sesizarea reclamantei Ceruța Elena, copia acțiunii de contencios administrativ și copia cererii de ridicare a excepției de neconstituționalitate.

Ridicarea excepției de neconstituționalitate nu afectează examinarea în continuare a cauzei, însă până la pronunțarea Curții Constituționale asupra excepției de neconstituționalitate se amână pledoariile.

Încheierea, în partea admiterii cererii cu privire la ridicarea excepției de neconstituționalitate, nu este susceptibilă de atac.

**Președintele ședinței,
judecător**



Avasiloaie Tatiana