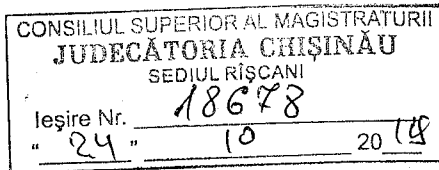




Chișinău, str. Kiev, 3 Republica Moldova  
MD-2078, tel. (+373 22) 43 80 02,  
tel./fax (+373 22) 43 80 02, e-mail: [jrc@justice.md](mailto:jrc@justice.md)

Chisinau, Kiev 3, street, Republic of Moldova  
MD-2078, tel. (+373 22) 43 80 02,  
tel./fax (+373 22) 43 80 02, e-mail: [jrc@justice.md](mailto:jrc@justice.md)

24 octombrie 2019



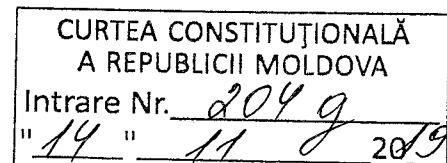
**Curții Constituționale a Republicii Moldova  
mun. Chișinău str. Alexandru Lăpușeanu, 28**

Prin prezenta, Judecătoria Chișinău /sediul Rîșcani/, Vă expediază spre examinare sesizarea privind excepția de neconstituționalitate, ridicată prin încheierea Judecătoriei Chișinău /sediul Rîșcani/ nr. 3-3571/19 din 24 octombrie 2019, la cererea lui avocatului Vladimir Grosu în interesele reclamantei Cupcea Romina în cauza de contencios administrativ nr. 3-3571/19 la acțiunea intentată de către Cupcea Romina reprezentată de către avocatul Grosu Vladimir împotriva Centrului Național Anticorupție privind anularea răspunsului nr. 14/3978 din 12.07.2019 și recalcularea salariului.

Anexă: sesizare (8 file)

Judecătorul  
Judecătoriei Chișinău /sediul Rîșcani/

Cazacu Grigorii



**Excepție de neconstituționalitate (demers)  
în temeiul art.135 (1) din Constituție**

Autorul: Vladimir Grosu

**Obiectul**

Exercitarea controlului de constituționalitate a sintagmei din art.27 al.5 a Legii nr. 270 din 23 noiembrie 2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar: ***“pentru personalul efectiv încadrat în unitățile bugetare la data intrării în vigoare a prezentei legi. Garanțiile respective nu se aplică persoanelor care, la data intrării în vigoare a prezentei legi, au contractele individuale de muncă/raporturile de serviciu suspendate.”***

**Circumstanțele de fapt**

În fapt, reclamanta Cupcea Romina, angajată a Centrului Național Anticorupție din data de 11.03.2008, s-a adresat în instanță de judecată cu solicitarea de a obliga angajatorul să efectueze reclacularea salariului ținându-se cont de garanțiile prevăzute la alin.1 art.27 a Legii nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar începând cu 04 martie 2019 cu achitarea diferenței de salariu.

La data de 09 iulie 2015 reclamanta a fost promovată în funcția de inspector principal în Direcția Evaluarea Instituțională din cadrul Direcției Generale Asigurarea Integrității. La data de 12 februarie 2018 reclamanta a plecat în concediu de maternitate, având funcția de inspector principal, grad special căpitan, cu un salariu de funcție de 17 500 lei.

În perioada februarie 2018-ianuarie 2019 raporturile de muncă dintre CNA și Cupcea Romina au fost suspendate, deoarece reclamanta s-a aflat în concediu de îngrijire a copilului minor. Pe parcursul aflării în concediu de îngrijire a copilului, dar și în prezent inclusiv a primit și continuă să primesc indemnizația lunară de îngrijire a copilului minor în vîrstă de pînă la 3 ani în cuantum lunar de 30% din baza de calcul (conform art. 18 alin. 6 lit.a din Legea nr. 289 din 22.07.2004 privind indemnizațiile pentru incapacitatea temporară de muncă și alte prestații de asigurări sociale), achitată de CNA, din salariul pe care îl avea pînă la începerea concediului de îngrijire, respectiv pînă la suspendarea raporturilor de muncă.

La data de 01 decembrie 2018 a intrat în vigoare noua lege a salarizării, Legea nr. 270 din 23.11 2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, care are scopul “asigurării unui sistem de salarizare a personalului din sectorul bugetar transparent, echitabil, atractiv, simplu de gestionat, capabil să reflecte și să remunereze performanța” (art. 1 alin. (2) din Lege). Totodată, art. 27 alin. (1) din prezenta lege stipulează expres că “în cazul în care, pentru unii salariați din unitățile bugetare, salariul lunar calculat începînd cu 1 decembrie 2018 pentru o funcție cu durată normală a timpului de muncă este mai mic decît salariul mediu lunar calculat anterior intrării în vigoare a prezentei legi, acestora li se va plăti diferența de salariu”.

În temeiul ordinului nr. 42 ps din 25.02.2019, au fost reluate raporturile de muncă cu CNA, revenind la serviciu din concediu de îngrijire a copilului la data de 04 martie 2019 în funcția de inspector principal, cu grad special de căpitan. La 01 aprilie 2019 reclamantei i-a fost acordat în termen gradul special maior.

Deși pînă la suspendarea raporturilor de muncă și începerea concediului de îngrijire a copilului avea un salariu lunar în sumă de 17 500 lei, odată revenită la serviciu, în aceeași funcție și grad special reclamanta a început să fie salarizată cu un venit lunar vădit mai mic, în sumă de 13 600 lei, conform Legii nr. 270/2018, fără a beneficia de acea garanție în caz de reducere a salariului sau "diferență de salariu", de care beneficiază toți ceilalți angajați ai CNA, care activau efectiv pînă la intrarea în vigoare a Legii nr. 270/2018.

În prezent, un angajat al CNA, care are aceeași calificare, funcție (inspector principal), grad special (maior) și aceeași vechime în muncă (de 13 ani) ca și reclamanta este remunerat lunar cu un salariu lunar de circa 18 000 lei, spre deosebire de salariul reclamantei de 13 600 lei, deși condițiile, calificarea, sarcinile și cerințele de muncă sunt similare.

## **Dreptul pertinent**

### **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 16 Egalitatea**

„(1) Respectarea și ocrotirea persoanei constituie o îndatorire primordială a statului.

(2) Toți cetățenii Republicii Moldova sunt 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 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.

(2) Salariații au dreptul la protecția muncii. Măsurile de protecție privesc securitatea și igiena muncii, regimul de muncă al femeilor și al tinerilor, instituirea unui salariu minim pe economie, repaosul săptămânal, concediul de odihnă plătit, prestarea muncii în condiții grele, precum și alte situații specifice.

#### **Articolul 49 Protecția familiei și a copiilor orfani**

(1) Statul facilitează, prin măsuri economice și prin alte măsuri, formarea familiei și îndeplinirea obligațiilor ce îi revin.

(2) Statul ocrotește maternitatea, copiii și tinerii, stimulând dezvoltarea instituțiilor necesare.

**Prevederile relevante ale Legii nr. 270 din 23 noiembrie 2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar sunt următoarele:**

#### **Articolul 27. Asigurarea menținerii salariilor personalului din unitățile bugetare**

(1) În cazul în care, pentru unii salariați din unitățile bugetare, salariul lunar calculat începând cu 1 decembrie 2018 pentru o funcție cu durata normală a timpului de muncă este mai mic decât salariul mediu lunar calculat anterior intrării în vigoare a prezentei legi, acestora li se va plăti diferența de salariu.

(2) În cazul în care, pentru unii salariați din unitățile bugetare, prin aplicarea prezentei legi, salariul lunar calculat începând cu 1 decembrie 2018, pentru o funcție cu durata normală a timpului de muncă, este mai mare decât salariul mediu lunar calculat anterior intrării în vigoare a prezentei legi și mai mic decât 2000 de lei, aceștia vor beneficia de plăți compensatorii. Plata compensatorie se determină ca diferență dintre 2000 de lei și salariul lunar calculat în condițiile prezentei legi și se recalculează proporțional timpului efectiv lucrat.

(3) În cazul în care, pentru unele persoane angajate în cadrul persoanelor juridice al căror statut s-a modificat prin efectul Legii nr. 140/2018 pentru modificarea și completarea unor acte legislative, salariile calculate prin aplicarea prezentei legi sînt inferioare salariilor medii lunare calculate anterior modificării statutului, acestora li se garantează diferența de salariu.

(4) Modul de calculare a salariului mediu lunar luat în calcul pentru stabilirea diferenței de salariu și a plăților compensatorii potrivit prezentului articol se stabilește de Guvern.

(5) Garanțiile prevăzute la alin. (1)–(3) se aplică pentru perioada de activitate în unitatea bugetară respectivă, în aceeași funcție sau într-o funcție mai avansată, pentru personalul efectiv încadrat în unitățile bugetare la data intrării în vigoare a prezentei legi. Garanțiile respective nu se aplică persoanelor care, la data intrării în vigoare a prezentei legi, au contractele individuale de muncă/raporturile de serviciu suspendate.

## **Prevederile relevante ale Codului Muncii:**

### **Articolul 75. Noțiuni generale**

(1) Suspendarea contractului individual de muncă poate interveni în circumstanțe ce nu depind de voința părților, prin acordul părților sau la inițiativa uneia dintre părți.

(2) Suspendarea contractului individual de muncă presupune suspendarea prestării muncii de către salariat și a plății drepturilor salariale (salariu, sporuri, alte plăți) de către angajator.

(3) Pe toată durata suspendării contractului individual de muncă, drepturile și obligațiile părților, în afară de cele prevăzute la alin.(2), continuă să existe dacă prin actele normative în vigoare, prin convențiile colective, prin contractul colectiv și prin cel individual de muncă nu se prevede altfel.

### **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:

- a) concediu de maternitate;

## **Prevederile relevante ale Legii nr.121 din 25.05.2012 cu privire la asigurarea egalității:**

### **Articolul 4. Formele grave ale discriminării**

Formele grave ale discriminării sînt:

- a) promovarea sau practicarea discriminării de către autoritățile publice;
- g) discriminarea săvîrșită asupra unui grup de persoane;

### **Articolul 7. Interzicerea discriminării în cîmpul muncii**

(1) Se interzice orice deosebire, excludere, restricție sau preferință pe baza criteriilor stabilite de prezenta lege, care au drept efect limitarea sau subminarea egalității de șanse sau tratament la angajare sau concediere, în activitatea nemijlocită și în formarea profesională. ...

(2) Se consideră discriminatorii următoarele acțiuni ale angajatorului:

- d) remunerarea inegală pentru același tip și/sau volum de muncă;

## **În fond**

### **➤ Cu privire la discriminare**

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 ar 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 mijloacele folosite și scopul urmărit (HCC nr. 24 din 10 septembrie 2013 pentru controlul constituționalității unor prevederi ale Anexei nr.2 la Legea nr.48 din 22 martie 2012 privind sistemul de salarizare a funcționarilor publici, pct.44-45).

În speța noastră, legiuitorul prin art.27 al.5 al Legii 270 a făcut o diferențiere în salarizarea angajaților din sectorul bugetar după principiul angajării efective la momentul intrării în vigoare a legii, creând în mod artificial o distincție între persoanele suspendate din funcție (pe diverse motive, inclusiv din motive care nu depind de voința lor) și persoanele care erau efectiv încadrate în câmpul muncii și efectiv munciau către data de 01.12.2018. Aceste două grupuri de persoane se află în poziții similare, sau cel puțin comparabile, în scopul examinării tratamentului dacă este el sau nu justificat sau și discriminatoriu.

În aceeași HCC nr. 24 din 10 septembrie 2013 Curtea a declarat că "54. ... compararea funcțiilor și a gradelor de salarizare pentru acestea urmează să fie efectuată luând în considerare **complexitatea competențelor solicitate, și anume aportul intelectual necesar pentru exercitarea lor, gradul de angajare și de responsabilitate în exercitarea prerogativelor de putere publică, precum și nivelul instituțiilor în ierarhia organelor statului.**

73. Analizând Clasificatorul unic al funcțiilor publice, aprobat prin Legea nr. 155 din 21 iulie 2011, **Curtea nu observă diferențe esențiale în descrierea funcțiilor publice similare și cerințele înaintate față de titularii acestor funcții.** După cum rezultă din Legea cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public, **nici criteriile de angajare nu se deosebesc.**

75. Astfel, Curtea reține că **salarizarea diferită pentru exercitarea unor atribuții identice sau similare după complexitate între autorități poziționate pe aceeași scară în ierarhia instituțională a puterilor în stat urmează a fi calificată ca un tratament discriminatoriu."**

Constatările de mai sus sunt perfect aplicabile cazului nostru:

- Prin legea nr.270 art.27 al.5 se instituie tratament discriminatoriu nu între persoane care muncesc în autorități distincte poziționate pe aceeași scară în ierarhia instituțională a puterilor în stat, dar între persoane cu aceeași calificare și vechime în muncă din aceeași autoritate și chiar subdiviziune a autorității publice, ceea ce, cu atât mai mult, trebuie să conducă Curtea la concluzia din par.75 a HCC nr. 24 din 10 septembrie 2013;
- Persoana, a căror raporturi de muncă sunt suspendate, la revenirea la serviciu poate presta o muncă de aceeași complexitate, cu același grad de angajare și să corespundă aceluiași cerințe de angajare, cu aceeași vechime în muncă ca și persoanele care erau efectiv angajate la momentul intrării în vigoare a Legii nr.270. Respectiv, sub acest unghi, diferențierea dintre grupurile menționate mai sus nu este justificată;
- Angajatul poate fi suspendat din funcție din motive ce nu depind de voința lui. (în cazul nostru contractul individual de muncă a reclamantei a fost suspendat în circumstanțe ce nu depind de voința părților, și anume în legătură cu concediul de maternitate (art.76 a) Codul Muncii) și concediu

pentru îngrijire a copilului. Astfel, dacă imposibilitatea continuării/ suspendarea relațiilor de muncă este cauzată de plecarea în concediul de maternitate (sau alte cauze ce nu depind de voința lui), atunci diferențierea salarială în sensul reducerii salariului persoanei revenite din acest concediu pe unicul motiv că la intrarea în vigoare a noii legi această persoană nu era angajată efectiv – constituie o discriminare în formă gravă la locul de muncă, mai ales că este instituită de către autoritățile publice, deoarece asistăm la o **salarizare diferită pentru exercitarea unor atribuții identice sau similare după complexitate între grupuri de persoane din cadrul aceleiași autorități, adică persoane poziționate pe aceeași scară în ierarhia instituțională;**

- Diferențierea salarială pe motiv de suspendare a contractului de muncă în legătură cu concediul de maternitate sau îngrijire a copilului constituie o discriminare gravă pe criteriu de gen, criteriu de situație familială în raport cu mamele/ părinții cu copii, în particular nou-născuți.

➤ **Cu privire la încălcarea principiului securității raporturilor juridice.**

Principiului securității raporturilor juridice este consacrat în art.1 al.3 al Constituției, făcând parte din principiul mai larg al Statului de drept.

În Hotărârea sa nr.2 din 30.01.2018 (privind unele prevederi din art. 10 pct. 4 din Legea nr. 845-XII din 3 ianuarie 1992 cu privire la antreprenoriat și întreprinderi), Curtea a statuat :

*"44. În acest sens, în Hotărârea nr. 26 din 27 septembrie 2016, Curtea a reținut 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.***

*45. Astfel, Curtea subliniază că **legea trebuie să reglementeze în mod unitar, să asigure o legătură logico-juridică între dispozițiile pe care le conține și să evite paralelismele legislative, ce generează incertitudine și insecuritate juridică. Or, în procesul de legiferare este interzisă instituirea aceluiași reglementări în mai multe articole sau alineate din același act normativ ori în două sau mai multe acte normative.***

Curtea a conchis în finalul Hotărârii date că Codul contravențional și Legea cu privire la antreprenoriat și întreprinderi **prin reglementări vădit contrastante în care reglementează aceeași materie, nu asigură respectarea principiului unității reglementărilor, normele respective nefiind redactate cu suficientă precizie, în așa fel încât să permită oricărei persoane să își corecteze conduita.**

Într-o altă hotărâre nr. 13 din 15.05.2015 privind controlul constituționalității Legii nr. 261 din 1 noiembrie 2013 cu privire la Colegiul Medicilor din Republica Moldova, Curtea a declarat:

*"67. În respectiva situație, Curtea acceptă alegațiile autorilor sesizării potrivit cărora după modul de obținere a calității de membru, care este benevolă, Colegiul poate fi echivalat cu o asociație obștească, pe când după competențe este investit cu atribuții care țin în mod exclusiv de competența*

statului, atribuții care pot fi delegate prin lege unui organ profesional cu statut de instituție publică, cu condiția de a nu substitui și dubla competențele Ministerului Sănătății, organ central de specialitate care promovează politica în domeniul sănătății, în conformitate cu articolul 107 din Constituție.

68. Curtea constată că normele contestate intercalează elemente ale unui organ profesional cu cele ale unei asociații benevole, instituind astfel un statut juridic ambiguu pentru Colegiul Medicilor. Astfel, **deși, pe de o parte, legea enunță că aderarea se bazează pe principii benevole, pe de altă parte, acordă Colegiului competențe decizionale asupra întregului corp medical.**

71. Examinând prevederile legale în ansamblu, Curtea constată că unele atribuții ale Colegiului Medicilor dublează atribuțiile, chiar și cele exclusive, ale Ministerului Sănătății, care este organul central de specialitate, care promovează politica în domeniul sănătății.

72. Curtea reține că **instituirea prin lege a unei astfel de organizații, cu competențe în domeniul sănătății, urmează a fi făcută concomitent cu modificarea întregului cadru legal în domeniu. Doar printr-o abordare legală, unică și concomitentă poate fi asigurată o delimitare clară a atribuțiilor exercitate de Ministerul Sănătății, pe de o parte, și de organul profesional, pe de altă parte.**

108. Curtea menționează că **orice act normativ trebuie să respecte principiile și normele constituționale, precum și exigențele de tehnică legislativă, menite să asigure claritatea, previzibilitatea, predictibilitatea și accesibilitatea actului. Legea trebuie să reglementeze în mod unitar, să asigure o legătură logico-juridică între dispozițiile pe care le conține, iar în cazul unor instituții juridice cu o structură complexă, să prevadă elementele ce disting particularitățile lor.**

109. Curtea reține că, prin reglementările de tehnică legislativă, legiuitorul a impus o serie de criterii obligatorii pentru adoptarea oricărui act normativ, a căror respectare este necesară pentru **a asigura sistematizarea, unificarea și coordonarea legislației, precum și conținutul și forma juridică adecvată ale fiecărui act normativ. Astfel, respectarea acestor norme concurează la asigurarea unei legislații care respectă principiul securității raporturilor juridice, având claritatea și previzibilitatea necesară.**

110. Curtea subliniază că după conținut articolele care reglementează răspunderea disciplinară a medicilor nu corespund exigențelor de claritate, accesibilitate și previzibilitate, fapt contrar articolului 23 din Constituție.

111. În baza celor expuse, Curtea conchide că deficiențele constatate afectează articolele 23 și 107 din Constituție și aduce atingere funcționalității legii integral."

Raportând principiile degajate de Înalta curte din jurisprudența citată mai sus la speța noastră, conchidem că art.27 alin.5 din Legea nr. 270 din 23 noiembrie 2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar contrastează vădit, în măsura în care contrazice și neagă principiile și normele din altă Lege - nr.121 din 25.05.2012 cu privire la asigurarea egalității. De fapt, art.27 alin.5 din Legea nr. 270 instituie discriminarea la locul de muncă, iar legea nr.121 și art.16 din Constituție o interzice categoric. Această situație, când două legi reglementând aceeași materie, se contrazic/exclud reciproc – nu asigură sistematizarea, unificarea și coordonarea legislației și nu corespund exigențelor de claritate, accesibilitate și previzibilitate, fapt contrar articolului 23 din Constituție. Pe de altă parte, pentru a



excluse contradicțiile dintre diferite acte legislative, legiutorul la adoptarea Legii nr. 270 din 23 noiembrie 2018 și pentru a asigura sistematizarea, unificarea și coordonarea legislației trebuia concomitent să abroge Legea nr.121 din 25.05.2012, însă acest lucru ar fi un absurd, contrar art.16 din Constituție, deoarece ar fi o legalizare a discriminării, contrar și art.14 CEDO.

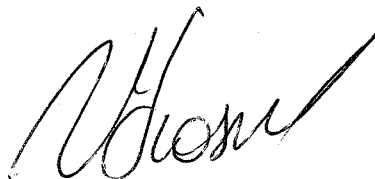
În final, art.27 alin.5 din Legea nr. 270 din 23 noiembrie 2018 prin excluderea aplicării garanțiilor de ne-micșorare a salariului în raport cu persoanele a căror raporturi de muncă sunt suspendate, contrazice art. 1 alin. (2) din aceeași Lege, și anume scopul ei - "*asigurarea unui sistem de salarizare a personalului din sectorul bugetar transparent, echitabil, atractiv, simplu de gestionat, capabil să reflecte și să remunereze performanța". Un salariu discriminatoriu prin definiție nu poate fi echitabil!*

➤ Lipsa garanțiilor împotriva diminuării salariului persoanelor cu contractele de muncă suspendate în comparație cu cei angajați efectiv în câmpul muncii este, din argumentele descrise la capitolul discriminării, **contrară art. 49 (Protecția familiei și a copiilor orfani) și art. 43 (Dreptul la muncă și la protecția muncii) din Constituție, dar și deoarece nu protejează munca mamelor/ părinților cu copii mici** prin a impune la prestarea unei munci în condiții grele, nu crează condiții pentru un regim mai specific de muncă, recuperare al femeilor / părinților etc. La acest capitol se impune întrebarea: cum Statul ocrotește maternitatea, copiii și tinerii, stimulând dezvoltarea instituțiilor necesare – valori consacrate în art.49 din Constituție, când în același timp de fapt art.27 al.5 din Legea nr.270 neagă în realitate aceste valori!

Astfel, susținem că sintagma contestată din art.27 al.5 din Legea nr.270 din 23 noiembrie 2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar este contrară securității raporturilor juridice – art.1 al.3 din Constituție, art.16 – egalitatea, art.23, art. 49 (Protecția familiei și a copiilor orfani) și art. 43 (Dreptul la muncă și la protecția muncii) din Constituție , ceea ce și solicităm Curții Constituționale să declare.

**Avocat**

**Vladimir Grosu**



## ÎNCHEIERE

24 octombrie 2019  
Judecătoria Chișinău (sediul Râșcani)  
În componența:  
Președintele ședinței, judecătorul  
Grefier

mun. Chișinău

Cazacu Grigorii  
Sîmboteanu Dan

examinând în ședință publică cererea avocatului Grosu Vladimir în interesele reclamantei Cupcea Romina cu privire la ridicarea excepției de neconstituționalitate,

în cauza de contencios administrativ intentată la acțiunea înaintată de Cupcea Romina reprezentată de avocatul Grosu Vladimir împotriva Centrului Național Anticorupție privind anularea actului administrativ individual nr. 1/3978 din 12.07.2019, obligarea emiterii actului administrativ individual favorabil de recalculare a salariului,

### a c o n s t a t a t :

La data de 12 august 2019 Cupcea Romina a înaintat acțiune împotriva Centrului Național Anticorupție privind anularea actului administrativ individual nr. 1/3978 din 12.07.2019, obligarea emiterii actului administrativ individual favorabil de recalculare a salariului.

În ședința de judecată avocatul Grosu Vladimir în interesul reclamantei Cupcea Romina a înaintat cerere în temeiul căreia a solicitat ridicarea excepției de neconstituționalitate și sesizarea Curții Constituționale a Republicii Moldova în vederea exercitării controlului constituționalității prevederilor art. 27 alin. (5) din Legea nr. 270 din 23 noiembrie 2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar.

În motivarea acesteia a invocat că, legiuitorul prin art.27 al.5 al Legii 270 a făcut o diferențiere în salarizarea angajaților din sectorul bugetar după principiul angajării efective la momentul intrării în vigoare a legii, creând în mod artificial o distincție între persoanele suspendate din funcție (pe diverse motive, inclusiv din motive care nu depind de voința lor) și persoanele care erau efectiv încadrate în câmpul muncii și efectiv munceau către data de 01.12.2018. se indică în demers că aceste două grupuri de persoane se află în poziții similare, sau cel puțin comparabile, în scopul examinării tratamentului dacă este el sau nu justificat sau și discriminatoriu.

Se indică mai în cererea de ridicare a excepției de neconstituționalitate, că lipsa garanțiilor împotriva diminuării salariului persoanelor cu contractele de muncă suspendate în comparație cu cei angajați efectiv în câmpul muncii este, din argumentele descrise la capitolul discriminării, contrară art. 49 privind protecția familiei și a copiilor orfani și art. 43 cu privire la dreptul la muncă și la protecția muncii din Constituție, dar și deoarece nu protejază munca mamei, părinților cu copii mici prin a impune la prestarea unei munci în condiții grele, nu creează condiții pentru un regim mai specific de muncă, recuperare al femeilor și părinților.

În ședința de judecată, reprezentantul Centrului Național Anticorupție, Sochircă Anton a solicitat respingerea cererii privind ridicarea excepției de neconstituționalitate, or avocatul reclamantului nu a delimitat și indicat expres toate cele patru temeuri imperative privind admiterea cererii de ridicare a excepției de neconstituționalitate.

Audiind poziția participanților prezenți la proces, analizând argumentele ce vizează ridicarea excepției de neconstituționalitate și raportându-le, per ansamblu, la chestiunea abordată, instanța de judecată consideră necesar de a ridica excepția de neconstituționalitate cu sesizarea în acest sens a Curții Constituționale a Republicii Moldova din următoarele considerente.

În corespundență cu art. 2 alin. (2) din Codul administrativ, anumite aspecte ce țin de activitatea administrativă privind domenii specifice de activitate pot fi reglementate prin norme legislative speciale derogatorii de la prevederile prezentului cod numai dacă această reglementare este absolut necesară și nu contravine principiilor prezentului cod.

În acord cu art. 195 din Codul 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.

Conform art. 230 din Codul administrativ, încheierile judecătorești care se motivează se emit în procedură scrisă. Dacă consideră necesar, instanța de judecată citează participanții la proces.

În conformitate cu art. 12<sup>1</sup> 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.

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 până la pronunțarea Curții Constituționale asupra excepției de neconstituționalitate se amână pledoariile.

Dacă nu sunt 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.

Instanța de judecată reține că titularul acțiunii pretinde neconstituționalitatea prevederilor art. 27 alin. (5) din Legea nr. 270 din 23 noiembrie 2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar.

La fel, instanța de judecată atestă că cererea de ridicare a excepției de neconstituționalitate enunțată, întrunește exigențele legale și urmează a fi admisă or, obiectul excepției intră în categoria actelor prevăzute la art. 135 alin. (1) lit. a) din Constituția Republicii Moldova, excepția este ridicată de către subiectul abilitat de lege cu acest drept, prevederile contestate urmează a fi aplicate la soluționarea cauzei și nu există o hotărâre anterioară a Curții Constituționale a Republicii Moldova având ca obiect prevederile contestate.

În lumina celor menționate supra și în conformitate cu art. 2, 195, 230 din Codul administrativ, art. 12<sup>1</sup>, 269-270 din Codul de procedură civilă, instanța de judecată

d i s p u n e:

Se admite cererea înaintată de avocatul Grosu Vladimir în interesele reclamantului Cupcea Romina cu privire la ridicarea excepției de neconstituționalitate, în cauza de contencios administrativ intentată la acțiunea înaintată de Cupcea Romina reprezentată de avocatul Grosu Vladimir împotriva Centrului Național Anticorupție privind anularea actului administrativ individual nr. 1/3978 din 12.07.2019, obligarea emiterii actului administrativ individual favorabil de recalculare a salariului.

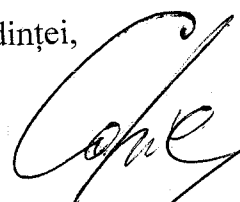
Se sesizează Curtea Constituțională a Republicii Moldova cu privire la realizarea controlului constituționalității prevederilor art. 27 alin. (5) din Legea nr. 270 din 23 noiembrie 2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar.

Se remite Curții Constituționale a Republicii Moldova prezenta încheiere, sesizarea avocatului Grosu Vladimir în interesul reclamantei Cupcea Romina, copia acțiunii de contencios administrativ.

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 nu este susceptibilă de atac.

Președintele ședinței,  
Judecătorul



Cazacu Grigorii