

Opinie separată,
formulată în temeiul articolului 36 alineatul (5) din Legea
cu privire la Curtea Constituțională

1. În opinia mea, din perspectiva argumentelor autorilor sesizărilor, textul „într-o mărime care nu va depăși 12 salarii medii lunare ale salariatului” din articolul 90 alin. (2) lit. a) din Codul muncii nu ridică nicio problemă de constituționalitate prin raportare la articolele 43 și 54 din Constituție.

2. Mecanismul de despăgubire a salariatului eliberat nelegitim din serviciu de la articolul 90 din Codul muncii distinge 2 cazuri: când persoana este restabilită la locul de muncă și când nu este restabilită. În cazul restabilirii salariatului la locul de muncă, angajatorul este obligat să repare prejudiciul cauzat, care constă din 3 componente: (i) plata obligatorie a unei despăgubiri pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă într-o mărime care nu va depăși 12 salarii medii lunare ale salariatului; (ii) compensarea cheltuielilor suplimentare legate de contestarea transferului sau a eliberării din serviciu (consultarea specialiștilor, cheltuielile de judecată etc.); și (iii) compensarea prejudiciului moral cauzat salariatului. Doar prima componentă este plafonată și doar ea a constituit obiect al controlului constituționalității, respectiv a prezentei opinii separate.

3. În opinia mea, prevederile articolului 90 alin. (2) lit. a) din Codul muncii care stabilesc un plafon de 12 salarii medii lunare ale salariatului la stabilirea cuantumului despăgubirii în discuție sunt compatibile cu exigențele articolului 10 din Convenția cu privire la încetarea raporturilor de muncă din inițiativa patronului nr. 158 din 22 iunie 1982, ratificată prin Hotărârea Parlamentului nr. 994 din 15 octombrie 1996, care stipulează că „în cazul în care organele vizate în articolul 8 al Convenției concluzionează că concedierea este nejustificată și în cazul în care, având în vedere dreptul și practicile naționale, nu au competența sau nu consideră posibil, în circumstanțele date, să anuleze concedierea și/sau să dispună sau să propună reintegrarea lucrătorului, organele ar trebui să fie împuternicite să dispună plata unei despăgubiri adecvate sau a oricărei alte forme de despăgubire considerate adecvate”. În același registru, potrivit articolului 24 alin. (b) din Carta Socială Europeană (revizuită), în vederea asigurării exercitării efective a dreptului la protecție în caz de concediere, părțile se angajează să recunoască dreptul lucrătorilor concediați fără un motiv valabil la o despăgubire adecvată sau la o altă reparație adecvată.

4. Cu referire la raționamentele din cauzele invocate la §§ 90-92 și 95 din HCC nr. 9/2025, consider că acestea reflectă evaluările Comitetului European al Drepturilor Sociale date unor norme concrete ale unui stat concret, care nu neapărat corespund în mod ideal cu articolul 90 din Codul muncii. Pentru a stabili dacă mecanismele de despăgubire prevăzute într-un caz de concediere fără un motiv întemeiat sunt conforme cu articolul 24 din Cartă, Comitetul efectuează o evaluare globală a legislației interne în materie a statului respectiv. Totodată, în cauza *Confederația Generală a Forței de Muncă v. Franța*¹ din 23 martie 2022, Comitetul a stabilit că dacă există un astfel de plafon pentru despăgubirile pentru daune materiale, victima trebuie să poată solicita despăgubiri pentru daunele morale prin alte căi legale, iar instanțele competente să acorde despăgubiri pentru daune materiale și morale trebuie să decidă într-un termen rezonabil (a se vedea § 153).

5. Potrivit jurisprudenței Curții Europene, litigiile de muncă, prin natura lor, pretind o soluționare rapidă, având în vedere că prin concediere salariatul își pierde mijloacele de subzistență (*Vocaturò v Italia* (dec), 24 mai 1991, § 17; *Ruotolo v Italia* (dec), 27 februarie 1992, § 17; *Polyakh și alții v. Ucraina*, 17 octombrie 2019, § 193).

6. Având prerogativa de a reglementa prin lege organică regimul juridic general privind raporturile de muncă (articolul 73 alin. (3) lit. j) din Constituție), legislatorul a stabilit termene procedurale mai stricte în cazul examinării cererilor privind soluționarea litigiilor individuale de

¹ <https://hudoc.esc.coe.int/fre/?i=cc-171-2018-dmerits-en>

muncă. Potrivit articolului 355 din Codul muncii, între altele, (i) cererea privind soluționarea litigiului individual de muncă se depune în instanța de judecată în termen de 3 luni de la data când salariatul a aflat sau trebuia să afle despre încălcarea dreptului său; (ii) instanța de judecată va convoca părțile litigiului în timp de 10 zile lucrătoare de la data înregistrării cererii; (iii) instanța de judecată va examina cererea de soluționare a litigiului individual de muncă în termen de cel mult 30 de zile lucrătoare de la data înregistrării acesteia și va emite o hotărâre cu drept de atac conform Codului de procedură civilă; (iv) instanța de judecată va remite hotărârea sa părților în termen de 3 zile lucrătoare de la data emiterii. Totodată, angajatorul este obligat să execute imediat, conform Codului de procedură civilă, hotărârea (decizia) instanței de judecată despre restabilirea drepturilor salariatului ce decurg din raporturile de muncă și din alte raporturi legate nemijlocit de acestea (articolul 356 alin. (1) din Codul muncii).

7. Reprezentantul Parlamentului a menționat că textul „într-o mărime care nu va depăși 12 salarii medii lunare ale salariatului” din articolul 90 alin. (2) lit. a) din Codul muncii este determinat de particularitățile procedurii de examinare a litigiilor individuale de muncă, care estimativ durează 9-11 luni. De asemenea, la stabilirea termenelor de la articolul 355 din Codul muncii legislatorul a avut în vedere complexitatea cauzelor respective, în special faptul că acestea nu implică o pluralitate de părți (martori) sau dispunerea unor expertize judiciare. În asemenea cazuri, de regulă, instanța de judecată apreciază legalitatea actelor de concediere deja existente. În viziunea legislatorului, termenul de 12 luni pentru examinarea cererii privind soluționarea litigiului individual de muncă este rezonabil.

8. De principiu, Constituția nu se opune existenței unor termene mai riguroase în procedura de examinare a unor cauze concrete. În acest sens, cu titlu de exemplu, pot fi menționate termenele stabilite în cazul examinării contestațiilor în materie electorală (a se vedea art. 100 alin. (1) din Codul electoral, potrivit căruia în perioada electorală autoritățile competente examinează contestațiile în termen de 3 zile de la depunere, dar nu mai târziu de ziua alegerilor. La examinarea litigiilor electorale, instanțele judecătorești aplică același termen, inclusiv în cadrul procedurilor de exercitare a căilor de atac).

9. Voi menționa că, în prezenta cauză, articolele 355-356 din Codul muncii nu au fost contestate și nu au constituit obiect al analizei Curții. De asemenea, aceste articole se bucură de prezumția de constituționalitate până la proba contrarie. Așadar, enunțul că termenul de 12 luni este unul rezonabil pentru examinarea cererii privind soluționarea litigiului individual de muncă nu a fost combătut de autorii excepțiilor de neconstituționalitate.

10. În aceste împrejurări, consider că orice analiză a textului contestat din articolul 90 alin. (2) lit. a) din Codul muncii poate fi făcută doar în contextul particularităților procedurii de examinare a litigiilor de muncă, mai ales că unul din raționamentele HCC nr. 9/2025, care a condus la declararea neconstituționalității textului contestat, este tocmai ipoteza că instanța de judecată ar putea să examineze un litigiu individual de muncă într-un termen mai mare de 12 luni. Capătul sesizărilor, prin care se pretinde neconstituționalitatea textului contestat doar pentru că termenul proceselor judiciare ar putea depăși 12 luni, fără a aduce și alte argumente plauzibile, îl consider periculos, pentru că o asemenea suspiciune ar putea fi invocată în toate cauzele judiciare, respectiv legat de reglementările care stabilesc termene procedurale mai riguroase.

11. Potrivit Parlamentului, plafonarea despăgubirilor pentru eliberarea nelegitimă din serviciu urmărește să asigure examinarea litigiilor de muncă în termenul de 30 de zile, așa cum prevede articolul 355 alin. (4) din Codul muncii, și, în același timp, să descurajeze cazurile în care salariații concediați ilegal tergiversează procesele judiciare (a se vedea § 38 din Hotărâre).

12. Cu privire la existența unei legături raționale dintre plafonarea despăgubirii și asigurarea examinării în regim prioritar a litigiilor de muncă și descurajarea cazurilor în care salariații concediați ilegal tergiversează procesele judiciare, Curtea a constatat lipsa unei legături raționale între plafonarea despăgubirilor și obiectivul menționat (a se vedea §§ 80-85 din Hotărâre). Această constatare nu o pot împărtăși din următoarele considerente.

13. În jurisprudența sa, Curtea Europeană a stabilit că caracterul rezonabil al duratei procedurii trebuie apreciat în lumina circumstanțelor cauzei și cu ajutorul criteriilor stabilite de jurisprudența Curții, în special complexitatea cauzei, comportamentul reclamantului și al autorităților competente, precum și importanța litigiului pentru persoanele în cauză (a se vedea *Parohia Greco-Catolică Lupeni și alții v România* (MC), 29 noiembrie 2016, § 143 și jurisprudența citată acolo).

14. Examinând cauze în această materie, Curtea Europeană a reținut că partea interesată trebuie să efectueze cu diligență actele care o privesc, să nu utilizeze tactici de amânare și să exploateze oportunitățile oferite de dreptul intern pentru scurtarea procedurii (*Unión Alimentaria Sanders S.A. v Spania*, cererea nr. 11681/85, § 35). Comportamentul reclamantilor constituie un fapt obiectiv, neimputabil statului pârât, care trebuie luat în considerare pentru a răspunde la întrebarea dacă procedura a depășit sau nu termenul rezonabil cerut de art. 6 § 1 din Convenția Europeană a Drepturilor Omului (*Poiss v Austria*, cererea nr. 9816/82, § 57; *Wiesinger v Austria*, cererea nr. 11796/85, § 57; *Humen v Polonia* (MC), cererea nr. 26614/95, § 66). Comportamentul reclamantului nu poate explica în sine perioadele de inactivitate. Potrivit jurisprudenței Curții Europene, exemple privind comportamentul justițiabilului care contribuie la prelungirea termenului de examinare a cauzei constituie: (i) lipsa de voință a părților de a-și prezenta concluziile poate contribui în mare măsură la prelungirea unei proceduri (*Vernillo v Franța*, cererea nr. 11889/85, § 34); (ii) schimbările frecvente/repetate ale avocaților (*König v Germania*, cererea nr. 6232/73, § 103); (iii) cererile sau omisiunile care afectează cursul procedurii (*Acquaviva v Franța*, cererea nr. 19248/91, § 61); (iv) o tentativă de soluționare a litigiului pe cale amiabilă (*Pizzetti v Italia*, cererea nr. 12202/86, § 18; *Laino v Italia* (MC), cererea nr. 33158/96, § 22); (v) sesizarea în mod greșit a unei instanțe care nu are competența respectivă (*Beaumartin v Franța*, cererea nr. 15287/89, § 33); (vi) un comportament litigios evidențiat prin cereri multiple și alte reclamații (*Pereira da Silva v Portugalia*, cererea nr. 77050/11, §§ 76–79).

15. Deși autoritățile naționale nu pot fi considerate responsabile pentru comportamentul unui pârât, acestea sunt obligate să asigure derularea procedurilor într-un termen rezonabil. Totodată, numai întârzierile imputabile statului pot conduce la concluzia nerespectării unui „termen rezonabil” (*Buchholz v Germania*, cererea nr. 7759/77, § 49; *Papageorgiou v Grecia*, cererea nr. 24628/94, § 40; *Humen v Polonia* (MC), cererea nr. 26614/95, § 66). În sine, greva avocaților nu angajează răspunderea unui stat în ceea ce privește cerința unui termen rezonabil, dacă autoritățile lui rămân active. În asemenea cazuri, eforturile autorităților de a reduce orice întârziere care ar rezulta ar trebui să fie luate în considerare în cadrul controlului respectării cerinței unui termen rezonabil (*Papageorgiou v Grecia*, cererea nr. 24628/94, § 47).

16. De asemenea, o eventuală procedură în fața Curții de Justiție a Uniunii Europene (CJUE), sesizată cu o întrebare preliminară, nu este luată în considerare în aprecierea duratei imputabile autorităților naționale (*Pafitis și alții v Grecia*, cererea nr. 20323/92, § 95; *Satakunnan Markkinapörssi Oy și Satamedia Oy v Finlanda* (MC), cererea nr. 931/13, § 208). Reguli similare se aplică și în cazul procedurilor din fața Curții Europene pentru Drepturile Omului sau a Curții Constituționale.

17. Prin urmare, dacă prelungirea proceselor judiciare determinată de circumstanțele menționate la punctele 15-16 de mai sus, potrivit jurisprudenței Curții Europene, nu este pusă în sarcina statului, cu atât mai mult, aceasta nu poate fi pusă în sarcina angajatorului care are calitatea de reclamat.

18. Relevante în acest sens sunt și raționamentele jurisprudențiale ale Curții Europene în cauza *Felix Guțu v Republica Moldova* din 20 octombrie 2020, în care Curtea a examinat dacă au fost respectate exigențele Convenției Europene în cazul unei concedieri avute loc în 2005. Curtea a constatat, printre altele, că temeiul juridic al concedierii reclamantului, admis de instanțele civile, era incompatibil cu prezumția de nevinovăție. Având în vedere circumstanțele specifice ale cauzei, a considerat că reclamantul are dreptul la despăgubiri pentru pierderea salariului rezultată din concediere. Cu toate acestea, a observat că confirmarea concedierii reclamantului de către instanțele naționale nu a implicat o pierdere a perspectivelor de angajare pentru acesta. Șansele de

a găsi un alt loc de muncă depindeau de calificările reclamantului, de oportunitățile de angajare disponibile pe piața muncii sau de eforturile depuse de reclamant, toți aceștia fiind diverși factori a căror evaluare este în afara competenței Curții. Orice beneficii sau asistențe de stat de care reclamantul ar fi putut beneficia ar complica, de asemenea, evaluarea pierderilor materiale în cauza examinată. Având în vedere toate aceste elemente, chiar dacă de la data concedierii trecuse timp îndelungat, Curtea a considerat rezonabil să acorde reclamantului o sumă pentru pierderea salariului care acoperă perioada de un an (a se vedea §§ 71, 79-80).

19. În § 83 al prezentei Hotărâri, Curtea a subliniat că tergiversarea proceselor judiciare poate conduce la despăgubiri disproporționate. Prin urmare, consider că există o legătură rațională între plafonarea despăgubirilor și obiectivul asigurării examinării în regim prioritar a litigiilor de muncă și descurajarea cazurilor în care salariații concediați ilegal tergiversează procesele judiciare.

20. Din această perspectivă, pe de o parte, consider relevante raționamentele de la §§ 83-84 ale Hotărârii, în care Curtea a subliniat că, la modul abstract, tergiversarea proceselor judiciare nu poate fi imputată exclusiv salariatului, de vreme ce statul, prin intermediul instanțelor judecătorești, gestionează instrumentele care pot asigura soluționarea litigiilor de muncă în termenul legal, iar articolele 9 alin. (1) și 61 din Codul de procedură civilă i-ar permite instanței de judecată să pună capăt oricărui abuz de drepturi prin care se urmărește tergiversarea procesului sau inducerea sa în eroare.

21. Pe de altă parte, consider că acest raționament, în egală măsură, poate fi raportat și la comportamentul angajatorului, în calitatea sa de reclamat. Astfel, nu în toate cazurile în care procesul judiciar durează mai mult de 12 luni tergiversarea procesului este determinată de comportamentul angajatorului, parte la proces. În opinia mea, articolele 9 alin. (1) și 61 din Codul de procedură civilă permit instanței de judecată să intervină în cazurile în care o parte își exercită drepturile sale cu rea-credință. Totuși, atunci când apreciază dacă a fost respectată cerința termenului rezonabil, Curtea Europeană ia în calcul comportamentul justițiabilului în general, care de cele mai multe ori este perfect legal. Cu un astfel de caz s-a confruntat chiar Curtea Constituțională atunci când a examinat dosarul nr. 98g/2024. La modul concret, la 3 aprilie 2025, prin intermediul avocatului său, autorul sesizării respective a fost informat că ședința publică va avea loc la 15 aprilie 2025. Deși a avut la dispoziție un termen suficient (mai mare de 10 zile) pentru a-și ordona acțiunile sale, autorul sesizării a schimbat avocatul, încheind un contract în acest sens în ziua premergătoare ședinței. La 15 aprilie, avocatul nou ales a prezentat mandatul și a solicitat amânarea ședinței pentru a lua cunoștință de materialele dosarului. În virtutea autonomiei sale funcționale, Curtea Constituțională a admis cererea respectivă și a amânat ședința pentru o altă zi. Potrivit exigențelor termenului rezonabil stabilite în jurisprudența Curții Europene, perioadele în care au loc asemenea comportamente ale părții interesate, cum ar fi schimbarea frecventă/repetată a avocaților, nu se iau în considerare în cadrul controlului respectării cerinței unui termen rezonabil.

22. În prezenta cauză (5 sesizări), Plenul nu a putut identifica niciun caz în care ar fi fost demonstrat riscul că termenul de examinare a litigiului principal în instanța de judecată ar putea depăși 12 luni din cauza comportamentului angajatorului. De exemplu, autorul sesizării nr.61g/2024 a depus o cerere de chemare în judecată la 24 ianuarie 2024. În mai puțin de o lună, la 20 februarie 2024, în cadrul ședinței de judecată acesta a ridicat excepția de neconstituționalitate a textului „într-o mărime care nu va depăși 12 salarii medii lunare ale salariatului” din articolul 90 alin. (2) lit. a) din Codul muncii. În acest caz, nu există niciun indiciu că comportamentul angajatorului ar fi condus la examinarea cauzei într-un termen mai mare de 12 luni.

23. Cu titlu de exemplu sunt aduse și circumstanțele cauzei în care a fost ridicată sesizarea nr.62g/2025. Autorul acesteia a aflat sau trebuia să afle despre revocarea sa din funcție la 26 noiembrie 2021, data publicării Hotărârii Parlamentului nr. 187/2021, dar cererea de chemare în judecată a depus-o după un an și o lună, la 30 decembrie 2022. Fiind întrebat despre cauzele acestui interval de timp (de peste un an și o lună), reprezentantul autorului sesizării nu a adus niciun motiv plauzibil, menționând că de acest timp a avut nevoie autorul sesizării pentru a decide dacă se

adreasează sau nu în judecată. Tot în contextul acestei sesizări, cererea de chemare în judecată a fost înregistrată în instanță la 30 decembrie 2022, iar ulterior, peste un an, 8 luni și jumătate, la 18 septembrie 2024, autorul sesizării, în calitate de parte reclamantă, a depus o cerere numită „de concretizare a pretențiilor”, care a modificat obiectul cererii inițiale, iar acest fapt a condus la acordarea unui termen părții reclamate pentru a formula referințe. Tot la 18 septembrie 2024, în cadrul ședinței de judecată, autorul sesizării a ridicat excepția de neconstituționalitate, încheierea instanței de judecată fiind semnată cu 5 luni mai târziu, la 19 februarie 2025, și trimisă Curții la 6 martie 2025.

24. Fără a da vreo apreciere acestor împrejurări, voi menționa doar că atât comportamentul justițiabilului, cât și comportamentul autorităților reprezintă criterii care nu pot fi ignorate atunci când se analizează caracterul rezonabil al termenului de examinare a unui litigiu individual de muncă. În opinia mea, o eventuală despăgubire devenită disproporționată din cauza tergiversării procesului judiciar (mai mult de 12 luni) poate fi pusă în sarcina angajatorului numai în cazul și în partea în care comportamentul său a condus la prelungirea termenului respectiv.

25. În cazul în care comportamentul autorităților a condus la prelungirea procesului judiciar, partea interesată are un remediu oferit de Legea nr. 87 din 21 aprilie 2011 privind repararea de către stat a prejudiciului cauzat prin încălcarea dreptului la judecarea în termen rezonabil a cauzei sau a dreptului la executarea în termen rezonabil a hotărârii judecătorești.

Judecător constituțional

Liuba ȘOVA