Opinie separată
la decizia Curții Constituționale nr. 134 din 6 august 2026

La originea cauzei se află două sesizări privind excepțiile de neconstituționalitate a articolului 63 alin. (2) teza a doua din Codul muncii, ridicate de dl avocat Igor Gargaun, în interesele dlui Victor Gargaun, în dosarul nr. 2a-2209/2024, pendinte la Curtea de Apel Centru, și de dna Beatricia Tverdohleb, parte în dosarul nr. 2-1279/2025, pendinte la Judecătoria Căușeni, sediul central.

În esență, din argumentele relatate de autorii excepțiilor de neconstituționalitate, am reținut că cele două persoane au fost angajate pe baza unor contracte individuale de muncă, iar ulterior angajatorii au emis ordine de concediere pe baza articolului 86 alin. (1) lit. a) din Codul muncii, dat fiind rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă.

Între altele, autorii menționează că, potrivit prevederilor contestate, angajatorul nu are obligația să motiveze decizia privind rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă. În lipsa oferirii vreunui motiv, dreptul salariatului la muncă ar fi încălcat. De asemenea, accesul salariatului la justiție ar fi iluzoriu.

Articolul 63 alin. (2) din Codul muncii reglementează situația în care rezultatul perioadei de probă este nesatisfăcător. Astfel, potrivit tezei a doua din această normă, în cazul obținerii unui rezultat nesatisfăcător în cadrul perioadei de probă, angajatorul nu este obligat să motiveze decizia privind rezultatul perioadei de probă. Totuși, salariatul are dreptul să atace concedierea în instanța de judecată.

Cu privire la incidența articolului 20 din Constituție, Curtea Constituțională a notat că acesta își găsește corespondența în dispozițiile articolului 6 § 1 din Convenția Europeană a Drepturilor Omului. Totodată, dreptul de acces la un tribunal trebuie să fie unul practic și efectiv, nu teoretic și iluzoriu.

Articolul 20 din Constituția Republicii Moldova – accesul liber la justiție – garantează nu doar dreptul de a formula o acțiune în justiție, ci și dreptul la soluționarea cauzei de către un tribunal competent, care să se poată pronunța asupra tuturor aspectelor de fapt și de drept pentru realizarea unei justiții efective. Totodată, nicio lege nu poate îngrădi accesul la justiție.

Dreptul la un proces echitabil trebuie interpretat în lumina principiului preeminenței dreptului, care impune garantarea pentru justițiabili a unui remediu judiciar efectiv, care să le permită restabilirea drepturilor civile. Orice persoană are dreptul să-și formuleze pretențiile referitoare la drepturile și obligațiile sale civile în fața unui tribunal. Pentru ca persoana să-și poată formula pretențiile, cu invocarea circumstanțelor de fapt și de drept, așa cum prevede articolul 166 alineatul (2) lit. e) din Codul de procedură civilă, ea trebuie să cunoască motivele concedierii. În același context, pe baza articoluluui 118 alineatul (3) din Codul de procedură civilă, în faza de pregătire a cauzei pentru dezbateri judiciare, judecătorul stabilește obiectul probațiunii, pornind de la pretenţiile şi obiecţiile părţilor şi ale altor participanţi la proces, precum şi de la normele de drept material şi procedural ce urmează a fi aplicate.

Deși salariatul are dreptul să atace concedierea în instanța de judecată, norma contestată îl scutește pe angajator de obligația de a-și motiva decizia privind rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă. Astfel, norma nu-i permite salariatului să cunoască motivele care au stat la baza rezultatului nesatisfăcător, din care cauză el nu își poate formula pretențiile în instanța de judecată pentru a-și apăra dreptul la muncă. Totodată, această situație constituie și o incoerență sub aspectul sarcinilor de pregătire a cauzei pentru dezbaterile judiciare, respectarea principiului contradictorialității și obligației examinării cauzei într-un termen rezonabil.

Am convingerea că o lege care scutește angajatorul de a-și motiva decizia de concediere blochează accesul efectiv al persoanei concediate la justiție. Reclamantul nu-și poate formula apărarea, iar instanța de judecată nu poate exercita un control judiciar real asupra legalității și temeiniciei deciziei. În special, instanța nu poate verifica dacă la baza concedierii au stat criterii discriminatorii, motive de răzbunare sau motive arbitrare, ceea ce transformă controlul judiciar într-o formalitate administrativă.

Colegii mei au menționat că deși legislatorul a scutit angajatorul de efortul motivării inițiale în ordin, accesul la justiție nu este anulat, ci transferat în altă fază procesuală, deoarece articolul 89 alin.(2) din Codul muncii îl obligă pe angajator să demonstreze, în cadrul procesului, legalitatea măsurii și să indice temeiurile eliberării din serviciu. M-am întrebat care este scopul legitim urmărit de Parlament. Nu este clar de ce Parlamentul l-a scutit pe angajator de motivarea ordinului de concediere, ca mai apoi, în cadrul derulării procesului civil, instanța de judecată să-l poată obliga să demonstreze legalitatea actului.

Această normă blochează competența deplină a judecătorului de a cere angajatorului să demonstreze în fața sa legalitatea măsurii, pentru că prevederile articolului 63 alin.(2) din Codul muncii „nu-l obligă să motiveze decizia privind rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă”.

Așadar, pentru a vedea dacă această măsură urmărește un scop legitim și dacă este justificată, Curtea trebuia să examineze sesizările în fond, prin raportare la articolele 20, 43 și 54 din Constituție.

Mai mult, după trecerea în revistă a practicii altor state și trimiterea la prevederile din Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr. 158 privind încetarea raporturilor de muncă din inițiativa angajatorului, Curtea ar fi trebuit să verifice, la etapa examinării fondului, dacă Republica Moldova a exceptat la ratificarea acestei Convenții vreo categorie de angajați de la incidența dispozițiilor acesteia, de exemplu, persoanele angajate pentru o perioadă de probă, așa cum stabilește articolul 2 alineatele 2 și 6 din acest tratat internațional.

6 august 2026

Judecătorul Viorica Puica