



CURTEA DE APEL CENTRU



Republica Moldova, mun. Chișinău, str. Teilor 4
e-mail: cac@justice.md, Tel.: /373 22/ 409 209
www.instante.justice.md

No 4-3571-1074 din 10.10.25

Dosarul nr. 2a-2209/24

Curții Constituționale a Republicii Moldova
mun. Chișinău, str. Alexandru Lăpușneanu nr. 28

Prin prezenta, Curtea de Apel Centru, Vă expediază sesizarea cu privire la ridicarea excepției de neconstituționalitate a sintagmei „Angajatorul nu are obligația să motiveze decizia privind rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă” de la art. 63 alin. (2) Cod Muncii, depusă de apelantul Gargaun Victor, reprezentat de avocatul Gargaun Igor, la 15 noiembrie 2024, ulterior completată la 8 octombrie 2025, în cauza civilă, în ordine de apel, la cererea de chemare în judecată înaintată de Gargaun Victor împotriva SRL „Glovo App Mol”, intervenient accesoriu Oscar Pierre Miquel cu privire la anularea ordinului privind desfacerea contractului individual de muncă, restabilirea în funcție, încasarea salariului, compensației suplimentare, în locul restabilirii la locul de muncă, și repararea prejudiciului moral, precum și compensarea cheltuielilor de judecată.

Anexă:

Sesizarea privind excepția de neconstituționalitate din 15 noiembrie 2024, în original, pe 14 file.

Sesizarea suplimentară privind excepția de neconstituționalitate din 8 octombrie 2025, în original, pe 16 file.

Copia încheierii Curții de Apel Centru din 8 octombrie 2025 pe 6 file.

**Președintele interimar
al Curții de Apel Centru**

09:30 Ghenadie MÎRA
CURTEA CONSTITUȚIONALĂ
A REPUBLICII MOLDOVA
Intrare Nr. 2179
"16" "10" 2025

Notă! Documentul conține date cu caracter personal, prelucrate în conformitate cu prevederile Legii nr. 133 din 8 iulie 2011 privind protecția datelor cu caracter personal. Documentul nu se supune publicității. Operațiunile efectuate cu acest document fără drept în acest sens se sancționează în conformitate cu cadrul normativ al Republicii Moldova.



Sesizare privind excepția de neconstituționalitate

**a sintagmei „Angajatorul nu are obligația să motiveze decizia privind rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă” de la articolul 63 aliniat (2) Codul muncii
cu privire la rezultatul perioadei de probă**

A. Autorul excepției de neconstituționalitate¹**A.1. Persoană fizică****1. Nume: GARGAUN****2. Prenume: IGOR****5. Reprezentant (dacă este cazul): Avocat**

¹ Aici, autorul excepției de neconstituționalitate va alege rubrica relevantă, ștergându-le pe celelalte.

B. Informații pertinente despre cazul dedus judecării instanței de drept comun²

La data de 31.01.2022 Gargaun Victor a fost angajat la S.C. „GlovoAppMol” S.R.L. (natura raportului de muncă: că există sau nu un contract semnat de părți sau că angajarea a fost sau nu pe un termen de probă, este disputată de părți și constituie aspecte de fapt ce nu intră în competența Curții Constituționale; prezenta sesizarea se referă la neconstituționalitatea unei sintagme din lege ce a fost considerată de prima instanță sau poate fi aplicată de instanțele superioare).

La data de 17.03.2022, prin ordinul privind desfacerea contractului de muncă f/n din data de 17.03.2022, semnat de administratorul S.C. „GlovoAppMOL” S.R.L., Victor Gargaun a fost concediat. În ordinul de concediere era indicat doar că angajatorul *„apreciază rezultatul perioadei de probă al Salariatului ca fiind nesatisfăcător”* și ca temei de concediere a invocat *„articolul 86 alin (1) lit. a) din Codul Muncii al Republicii Moldova (rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă)”*.

La data de 17.06.2022 Gargaun Victor a depus o cerere de chemare în judecată împotriva S.C. „GlovoAppMOL” S.R.L. prin care a solicitat anularea ordinului de concediere și compensarea salariului pe care nu l-a primit din cauza eliberării/concedierii nelegitime de la S.C. „GlovoAppMOL” S.R.L. Unul din motivele invocate în cererea de chemare în judecată era că ordinul de concediere nu include un motiv valabil, real și legal, pentru concediere, iar motivul invocat de angajator - rezultat nesatisfăcător în perioada de probă, nu este valabil în condițiile în care Gargaun Victor nu a arătat un rezultat nesatisfăcător în genere în perioada cât a activat la S.C. „GlovoAppMOL” S.R.L.

Angajatorul, prin reprezentant, în referința depusă, dar și în explicațiile prezentate, a indicat că Gargaun Victor a fost concediat în baza articolului 86 al. (1) lit. a) din Codul Muncii al Republicii Moldova (rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă) și că nu este obligat să motiveze ordinul de concediere, în așa fel să dovedească existența rezultatului nesatisfăcător, obiectul litigiului, invocând prevederile art. 63 al. (2), teza a doua, din Codul muncii, *„Angajatorul nu are obligația să motiveze decizia privind rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă”*.

Aceiași poziție reprezentantul angajatorului a expus-o în referința la cererea de apel formulată de către Gargaun Victor împotriva hotărîrii Judecătoriei Chișinău (sediul Centru) din 07.02.2024.

² Această parte a formularului trebuie să conțină un rezumat al informațiilor pertinente referitoare la cauza dedusă judecării instanței de drept comun, i.e. instanței în fața căreia sau de care a fost ridicată excepția de neconstituționalitate

Prin hotărârea Judecătorei Chișinău (sediul Centru) din 07.02.2024, cererea de chemare în judecată a fost respinsă, fără ca instanța să se expună asupra obiectului litigiului, anume dacă motivul invocat pentru concediere a fost sau nu unul valabil, adică dacă a existat sau nu într-adevăr un rezultat nesatisfăcător în activitatea lui Gargaun Victor sau această prevedere a fost doar formal invocată de angajator. Din conținutul hotărârii primei instanțe se poate înțelege că instanța ar fi acceptat argumentul invocat de angajator, deși acesta a fost contestat, anume faptul că angajatorul nu este obligat să motiveze ordinul privind desfacerea contractului de muncă f/n din data de 17.03.2022.

Argumentele instanței de judecată arată că aceasta s-a ghidat anume de teza a doua a art. 63 al. (2) Codul muncii, deși nu indică expres, și a considerat că ar fi de ajuns pentru concedierea salariatului doar faptul că salariatul *„nu a convins angajatorul că este competent pentru postul respectiv de muncă”*, lăsînd a se înțelege că nu ar fi necesar să existe un motiv valabil pentru încetarea raporturilor de muncă.

Totodată, în condițiile în care reclamantul a invocat faptul că nu a existat un rezultat nesatisfăcător pretins de angajator și nici nu a fost dovedit în fața primei instanțe existența acestuia, adică raporturile de muncă au încetat fără să existe un motiv valabil pentru o asemenea încetare legat de capacitatea sau conduita lui Gargaun Victor sau bazat pe cerințele operaționale ale serviciului, prima instanță totuși a respins acțiunea bazată pe aceste argumente, fapt ce arată în mod evident că instanța a considerat că angajatorul, în caz de litigiu, nici nu ar urma să dovedească valabilitatea motivului invocat în ordinul de concediere.

Prezenta cauza se află pe rolul Curții de Apel Chișinău și există pericolul real ca și instanța de apel să se ghideze de teza a doua a art. 63 al. (2) din Codul muncii, în așa fel să aplice prevederile confuze, neconstituționale ale acestui articol.

C. Obiectul sesizării³

Obiectul sesizării este controlul constituționalității a articolului 63 al. (2), teza a doua, Codul muncii, „Angajatorul nu are obligația să motiveze decizia privind rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă”.

D. Argumentarea incidenței unui drept sau a mai multor drepturi din Constituție⁴

Prevederile relevante ale Constituției (republicată în M.O., 2016, nr.78, art. 140) sunt următoarele:

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 20: Accesul liber la justiție

(1) *„Orice persoană are dreptul la satisfacție efectivă din partea instanțelor judecătorești competente împotriva actelor care violează drepturile, libertățile și interesele sale legitime”.*

Articolul 23: Dreptul fiecărui om de a-și cunoaște drepturile și îndatoririle

(1) *„Fiecare om are dreptul să i se recunoască personalitatea juridică.”*

(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”.*

³ În această parte a formularului se vor menționa prevederile contestate în fața Curții Constituționale, potrivit competenței sale ratione materiae. Aceste prevederi trebuie să fie aplicabile la soluționarea cauzei în care a fost ridicată excepția de neconstituționalitate.

⁴ În această parte a formularului, autorul excepției de neconstituționalitate va argumenta de ce consideră aplicabil unul sau mai multe drepturi garantate de Constituție, adică va argumenta dacă există o ingerință în unul sau mai multe drepturi garantate de Constituție.

Prevederile relevante ale Convenției Nr. 158 din 22-06-1982 cu privire la încetarea raporturilor de muncă din inițiativa patronului (în vigoare pentru Republica Moldova din 14 februarie 1998):

Articolul 4: „Raporturile de muncă ale unui lucrător nu vor înceta decât dacă există un motiv valabil pentru o asemenea încetare legat de capacitatea sau conduita lucrătorului sau bazat pe cerințele operaționale ale întreprinderii, instituției sau serviciului.”

Articolul 7: „Raporturile de muncă ale unui lucrător nu vor înceta din motive legate de conduita sau manifestările lucrătorului înainte de a i se oferi posibilitatea de a se apăra de afirmațiile acuzării, cu excepția cazului când patronul nu poate în mod rezonabil oferi această posibilitate.”

Articolul 8: „Un lucrător care consideră că raporturile sale de muncă au încetat în mod nejustificat va fi îndreptățit să declare apel împotriva acestei încetări la un organ imparțial cum sunt instanța de judecată, tribunalul de muncă, completul de arbitri sau arbitrul.”

Extras din Hotărârea Curții Constituționale nr. 38 din 14.12.2017 privind excepția de neconstituționalitate a unor prevederi din Legea nr. 245-XVI din 27 noiembrie 2008 cu privire la secretul de stat, Legea nr. 320 din 27 decembrie 2012 cu privire la activitatea poliției și statutul polițistului și din Regulamentul cu privire la asigurarea regimului secret în cadrul autorităților publice și al altor persoane juridice, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 1176 din 22 decembrie 2010 (Sesizarea nr. 98g/2017)

„52. Curtea reține că, potrivit articolului 43 din Constituție, orice persoană are dreptul la muncă și la libera alegere a muncii.

53. Dreptul la muncă este protegit, inter alia, de art. 23 din Declarația Universală a Drepturilor Omului, precum și de art. 6 alin. 1 din Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale, însă acesta nu este un drept absolut și nelimitat.

54. Având în vedere specificul dreptului la muncă, dar și al poziționării subiecților raporturilor de muncă, atât normele naționale, cât și cele internaționale stabilesc un minim de garanții, menite să asigure un echilibru dintre angajați și angajatori și o protecție adecvată a demnității, securității și stabilității angajaților.

55. Curtea reiterează că dreptul la muncă, alegerea profesiei, a meseriei sau a ocupației, precum și a locului de muncă vizează posibilitatea oricărei persoane de

a exercita profesia sau meseria pe care o dorește, în anumite condiții stabilite de legiuitor (Hotărârea nr. 5 din 23 aprilie 2013).

56. Totodată, Curtea reține că dreptul la muncă și la libera alegere a muncii presupune, pe de o parte, ca persoanelor să le fie asigurat accesul egal la piața muncii, iar pe de altă parte, ca statul să nu instituie alte condiții restrictive decât cele referitoare la abilitățile și calificările necesare, fără de care persoana nu ar putea îndeplini sarcinile care revin funcției respective.

57. Astfel, în scopul asigurării stabilității raporturilor de muncă, Codul muncii prevede garanții menite să împiedice comportamentul abuziv al angajatorilor, printre care, foarte importantă, este stricta reglementare a condițiilor de încetare și suspendare a contractului individual de muncă.

58. Curtea observă că legislația muncii condiționează încadrarea în câmpul muncii de întrunirea anumitor cerințe, precum și stabilește situațiile de suspendare și încetare a raporturilor de muncă.

59. În Hotărârea nr. 8 din 11 mai 2015 Curtea a reținut: „72. Condițiile de exercitare a acestui drept fundamental sunt susceptibile de a fi modificate conform necesităților dictate de realitățile societății, fiind totodată reglementate uniform de legislație. Or, dreptul la muncă trebuie exercitat în condițiile legii, iar nerespectarea prevederilor legale are drept consecință imposibilitatea desfășurării unui gen de activitate sau a ocupării unor anumite funcții”.

60. Totodată, Curtea notează că, deși legislația muncii permite anumite limitări ale drepturilor salariatului, totuși, ele trebuie să aibă o justificare, să fie necesare, să răspundă unui interes general.

61. În acest sens, Curtea relevă că și art. 4 din Convenția Organizației Internaționale a Muncii cu privire la încetarea raporturilor de muncă din inițiativa celui care angajează stabilește că raporturile de muncă ale unui lucrător nu vor înceta decât dacă există un motiv valabil pentru o asemenea încetare legată de capacitatea sau conduita lucrătorului sau bazată pe cerințele operaționale ale instituției sau serviciului.”

Extras din Hotărârea Curții Constituționale nr. 26 din 23.11.2010 asupra excepției de neconstituționalitate a prevederilor alin.(6) art.63 din Codul de procedură penală:

„Pentru a corespunde celor trei criterii de calitate – accesibilitate, previzibilitate și claritate – norma de drept trebuie să fie formulată cu suficientă precizie, astfel încât să permită persoanei să decidă asupra conduitei sale și să prevadă, în mod

rezonabil, în funcție de circumstanțele cauzei, consecințele acestei conduite. În caz contrar, cu toate că legea conține o normă de drept care aparent descrie conduita persoanei în situația dată, persoana poate pretinde că nu-și cunoaște drepturile și obligațiile. Într-o astfel de interpretare, norma ce nu corespunde criteriilor clarității este contrară art.23 din Constituție, care statuează obligația statului de a garanta fiecărui om dreptul de a-și cunoaște drepturile.”

„Necesitatea examinării calității legii de către autoritățile publice ale Republicii Moldova a fost evidențiată și în jurisprudența CtEDO pe mai multe cauze (Busuioc v. Moldova, Guțu v. Moldova¹⁰). Astfel, în cauza Guțu v. Moldova, §66 (Guțu v. Moldova nr.20289/02, 7 iunie 2007): “...expresia “prevăzută de lege” nu presupune doar corespunderea cu legislația națională, dar, de asemenea, se referă la calitatea acelei legislații (a se vedea *Half ord v. the United Kingdom*, Reports 1997-III, p.1017, §49). ...Legislația națională trebuie să indice cu o claritate rezonabilă scopul și modalitatea de exercitare a discreției relevante acordate autorităților publice, pentru a asigura persoanelor nivelul minim de protecție la care cetățenii au dreptul în virtutea principiului preeminenței dreptului într-o societate democratică (a se vedea *Domenichini v. Italy*, Reports 1996-V, p.1800, §33)”.

Prevederile relevante ale Codului muncii al R. Moldova:

Articolul. 5 Principiile de bază ale reglementării raporturilor de muncă și a altor raporturi legate nemijlocit de acestea:

„Principiile de bază ale reglementării raporturilor de muncă și a altor raporturi legate nemijlocit de acestea, principii ce reies din normele dreptului internațional și din cele ale Constituției Republicii Moldova, sînt următoarele:

d) asigurarea dreptului fiecărui salariat la condiții echitabile de muncă, inclusiv la condiții de muncă care corespund cerințelor securității și sănătății în muncă, și a dreptului la odihnă, inclusiv la reglementarea timpului de muncă, la acordarea concediului anual de odihnă, a pauzelor de odihnă zilnice, a zilelor de repaus și de sărbătoare nelucrătoare;

o) obligația părților la contractele colective și individuale de muncă de a respecta clauzele contractuale, inclusiv dreptul angajatorului de a cere de la salariat îndeplinirea obligațiilor de muncă și manifestarea unei atitudini gospodărești față de bunurile angajatorului și, respectiv, dreptul salariatului de a cere de la angajator îndeplinirea obligațiilor față de salariați, respectarea legislației muncii și a altor acte ce conțin norme ale dreptului muncii.”

Articolul 9 Drepturile și obligațiile de bază ale salariatului:

„(1) Salariatul are dreptul la:

a) încheierea, modificarea, suspendarea și desfacerea contractului individual de muncă, în modul stabilit de prezentul cod.”

Articolul 10 Drepturile și obligațiile angajatorului:

(2) Angajatorul este obligat:

a) să respecte legile și alte acte normative, clauzele contractului colectiv de muncă și ale convențiilor colective;

f¹) să asigure egalitatea de șanse și de tratament tuturor persoanelor la angajare potrivit profesiei, la orientare și formare profesională, la promovare în serviciu, fără nici un fel de discriminare;

f²) să asigure respectarea demnității în muncă a salariaților;

Dreptul la muncă al salariatului prevăzut la Art. 43 din Constituție, ce include principiile stabilite la Articolele 4 și 8 din Convenția Nr. 158 din 22-06-1982 cu privire la încetarea raporturilor de muncă din inițiativa patronului, impune în mod clar și fără echivoc că, în toate cazurile, șraportul de muncă nu va înceta decât dacă există un motiv valabil pentru o asemenea încetare legat de capacitatea sau conduita lucrătorului sau bazat pe cerințele operaționale ale întreprinderii, instituției sau serviciului, iar salariatul, care consideră că raporturile sale de muncă au încetat în mod nejustificat, va fi îndreptățit să declare apel (să conteste) împotriva acestei încetări.

În așa fel, dreptul la muncă, garantat salariatului prin Constituția R. Moldova, impune următoarea conduită în ceea ce privește încetarea raportului de muncă din inițiativa angajatorului, primul rînd, ca la încetarea raporturilor de muncă să existe un motiv legat de capacitatea sau conduita lucrătorului sau bazat pe cerințele operaționale ale întreprinderii, instituției sau serviciului; în al doilea rînd, ca acel motiv să fie unul valabil, adică real și legal; și, în al treilea rînd, considerînd faptul că ordinul de concediere poate fi contestat de către salariat, anume angajatorul este obligat să dovedească existența acelui motiv (valabilitatea) de concediere în caz că ordinul, inclusiv motivul invocat în acesta sau pretins de angajator, a fost contestat.

În virtutea drepturilor constituționale ale salariatului, angajatorul este obligat să indice în ordinul de concediere un motiv valabil, legal și real, în condițiile în care salariatul beneficiază de toate drepturile prevăzute de legislația muncii, inclusiv dreptul să atace actul de concediere în instanța de judecată, precum și să atace orice motiv considerat de angajator, dacă nu este de acord cu acesta. În aceste condiții,

anume angajatorul, în virtutea art. 10 al. (2) lit. a) Codul muncii, obligației de a respecta legile și alte acte normative, este obligat să dovedească că ordinul de concediere ar fi fost emis anume dintr-un motiv valabil, legal și real, și nu doar a făcut abuz de sintagma de la art. 86 al. (1) lit. a) Codul muncii, care i-ar permite concedierea.

E. Argumentarea pretensei încălcări a unuia sau a mai multor drepturi garantate de Constituție⁵

Articolul 63 al. (2), teza a doua, Codul muncii, prevede că „Angajatorul nu are obligația să motiveze decizia privind rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă”. Totodată același articol prevede că „Salariatul are dreptul să atace concedierea în instanța de judecată”.

Sintagma de la articolul 63 al. (2), teza a doua, Codul muncii, ce permite angajatorului să înceteze raporturile de muncă fără a fi obligat să motiveze decizia privind rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă, în așa fel, în lipsa unui motiv valabil, real, sau fără a indica un motiv valabil, real (fără ca să existe în realitate acel pretins rezultat nesatisfăcător, precum a înțeles angajatorul S.C. „GlovoAppMOL” S.R.L. la emiterea ordinului de concediere, interpretare acceptată și de prima instanță), contravine flagrant dreptului salariatului la muncă, Articolul 43 din Constituție, ce include principiile prevăzute la Art. 4 din Convenția Organizației Internaționale a Muncii cu privire la încetarea raporturilor de muncă din inițiativa patronului (celui care angajează), care indică expres că *„Raporturile de muncă ale unui lucrător NU vor înceta decât dacă există un motiv valabil pentru o asemenea încetare”*. Principiile Convenția Organizației Internaționale a Muncii cu privire la încetarea raporturilor de muncă din inițiativa patronului sunt inerente Dreptul la muncă prevăzut în Constituția RM, fapt stabilit anterior de Înalta Curte inclusiv în Hotărîrea Curții Constituționale nr. 38 din 14.12.2017.

Aceste principii impun ca, în orice caz, încetarea raporturilor de muncă să nu poată avea loc fără un motiv valabil, adică angajatorul în ordinul de concediere este

⁵ În această parte a formularului, autorul excepției de neconstituționalitate va argumenta, după caz, de ce consideră că îi este încălcat unul sau mai multe drepturi garantate de Constituție. Este recomandabil ca acesta să urmeze, în argumentarea sa, următorii pași: (1) dacă ingerința în unul sau mai multe drepturi garantate de Constituție este prevăzută de lege; în caz afirmativ, (2) dacă ingerința urmărește realizarea unui scop legitim permis de Constituție; în caz afirmativ, (3) dacă există o legătură rațională între ingerință și scopul legitim urmărit; în caz afirmativ, (4) dacă ar putea fi instituite alte măsuri legislative la fel de eficiente și mai puțin intruzive pentru dreptul/drepturile fundamentale în discuție; în caz afirmativ, (5) dacă ingerința este proporțională cu scopul legitim urmărit.

obligat să indice un motiv valabil, real și legal; iar în caz de litigiu, angajatorul este obligat să dovedească că a hotărât încetarea raporturilor de muncă anume în baza unui motiv valabil, dar nu unul inventat sau făcând abuz de art. 86 al.(1) lit. a) (rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă).

Or, sintagma de la art. 63 al. (2), teza a doua, Codul muncii permite angajatorului să nu indice motivele reale ale concedierii și să nu dovedească valabilitatea respectivelor motive inclusiv atunci când ordinul de concediere a fost contestat; totodată, în condițiile în care angajatorul este exonerat de obligația de a motiva decizia de concediere, această stare de fapt permite și cazuri când salariatul poate fi concediat fără un motiv valabil, adică real și legal. Considerând faptul că în litigiul dintre Gargaun Victor și S.C. „GlovoAppMOL” S.R.L., prima instanță a lăsat a se înțelege că sintagma dată se referă la general la decizia de concediere, inclusiv în cazul contestării ordinului de concediere, totodată, prima instanță a lăsat a se înțelege că motivul concedierii nu este obligatoriu să fie unul valabil, adică real și legal, precum a fost și este interpretat și de către angajator, sub acest aspect, norma de drept nu a fost formulată cu suficientă precizie și a permis o interpretare prin care principiile de baza de muncă și drepturile salariatului au fost anulate, iar angajatorului i s-a încuviințat orice formă de abuz la încetarea raporturilor de muncă, pe care nu este obligat să-l divulge.

Sintagma din art. 63 al. (2), teza a doua, din Codul muncii oferă angajatorului posibilități de încetare a raportului de muncă bazate pe alte criterii, diferite de cele specificate în legislația muncii, dar pe care nu ar fi obligat să le divulge, motive ce s-ar putea referi inclusiv, dar nelimitat, la toate formele de discriminare sau având scop de hărțuire etc.

Mentținerea sintagmei de la articolul 63 aliniatul (2) din Codul muncii ar stabili o practică vicioasă în care salariatul angajat pe perioada de probă ar putea fi concediat doar fiind formal folosită sintagma „rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă (art.63 alin.(2))”, însă fără să existe un rezultat real nesatisfăcător al perioadei de probă, în realitate fiind concediat din alte motive – secretara nu a răspuns la avansurile administratorului/șefului; contabilul nu a acceptat să comită fraude financiar-contabile; juristul angajat nu a acceptat să ofere mită unui funcționar public sau să intermedieze coruperea acestuia etc.

Mai mult de atât, prevederile art. 63 al. (2), teza a doua, din Codul muncii, ar exclude în genere posibilitatea reală a salariatului să conteste concedierea sa, dacă acesta nu cunoaște motivul real de concediere, iar angajatorul s-ar fi prevalat de dreptul său indicat la art. 63 al. (2), teza a doua, din Codul muncii, de a nu motiva ordinul de concediere, adică de a nu indica motivul real de concediere, chiar și

atunci cînd ordinul este contestat (precum s-a întîmplat în litigiul aflat pe rolul Curții de Apel Chișinău).

În așa fel, teza a doua din articolul 62 al. (2) Codul muncii, face ca dreptul salariatului de a contesta asemenea ordine de concediere să fie unul iluzoriu și absolut ineficient dacă angajatorul nefiind obligat să motiveze ordinul de concediere, implicit motivele concediere, a inserat în ordinul de concediere o prevedere legală doar formal, fără a exista realmente condițiile impuse prin lege ce ar permite concedierea.

Dreptul salariatului de a ataca ordinul de concediere constă anume în punerea la îndoială a legalității și temeiniciei concedierii (ce implică contestarea motivului invocat), iar în condițiile în care sintagma din articolul respectiv permite ca angajatorul să nu motiveze ordinul de concediere și să nu dovedească existența motivelor valabile (reale și legale) de concediere, atunci dreptul salariatului de a ataca ordinul de concediere ar fi unul ineficient, procedură în care nu ar fi posibil în principiu de a anula un ordin de concediere în care prevederea legală a fost invocată doar formal, fără a exista realmente condițiile impuse prin lege ce ar permite concedierea și fără a verifica aceste condiții, valabilitatea motivelor, la modul real.

Sintagma din articolul 63 al. (2), teza a doua, din Codul muncii creează o situație confuză, fiind contrară Art. 20, 23 din Constituția RM, în sensul că permite aplicarea acestui articol într-un mod în care principiile și garanțiile salariatului, dreptul la muncă, dreptul de a obține *satisfacție efectivă din partea instanțelor judecătorești împotriva actelor care violează drepturile, libertățile și interesele sale legitime* sunt în esență anulate, dacă în ordinul de concediere nu este inserat un motiv valabil, real, iar salariatul nu are posibilitatea să cunoască motivul real pentru care a fost concediat și să conteste anume acel motiv.

Felul în care este aplicată sau poate fi aplicată această sintagmă ar putea încuraja comportament abuziv din partea angajatorului, precum a înțeles și angajatorul S.C. „GlovoAppMOL” S.R.L. în litigiul dat, în condițiile în care acesta este absolvit de obligația de a invoca și dovedi existența unui motiv valabil pentru desfacerea contractului de muncă.

Totodată, este important să evidențiez că raționamentul invocat de legiuitor, la care a făcut referire și angajatorul în referința sa, inserat în Nota explicativă la proiectul de lege înregistrat la Secretariatul Parlamentului sub nr. 216 din 27.06.2017, de modificare a art. 63 al. (2) Codul muncii, anume că „*Urmare a acestei completări, angajatorii vor fi scutiți de obligația să motiveze decizia privind rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă și, astfel, se va face o delimitare clară între temeiul de concediere prevăzut art.86 alin.(1) lit. a) (rezultatul nesatisfăcător al*

perioadei de probă) și temeiul de concediere prevăzut de art.86 alin.(1) lit. e) din Codul muncii (constatarea faptului că salariatul nu corespunde funcției deținute sau muncii prestate ca urmare a calificării insuficiente).” nu mai este actual or, art. 86 al. (1) lit. e) Codul muncii a fost modificat fiind inserată sintagma „constatarea îndeplinirii nesatisfăcătoare, în mod repetat, pe parcursul unui an”, fapt ce îl distinge de art. 86 al. (1) lit. a) Codul muncii.

F. Lista documentelor relevante (dacă este cazul)⁶

1. Constituția Republicii Moldova;
2. Convenția Nr. 158 din 22-06-1982 cu privire la încetarea raporturilor de muncă din inițiativa patronului (în vigoare pentru Republica Moldova din 14 februarie 1998);
3. Hotărârea Curții Constituționale nr. 38 din 14.12.2017 privind excepția de neconstituționalitate a unor prevederi din Legea nr. 245-XVI din 27 noiembrie 2008 cu privire la secretul de stat, Legea nr. 320 din 27 decembrie 2012 cu privire la activitatea poliției și statutul polițistului și din Regulamentul cu privire la asigurarea regimului secret în cadrul autorităților publice și al altor persoane juridice, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 1176 din 22 decembrie 2010 (Sesizarea nr. 98g/2017);
4. Hotărârea Curții Constituționale nr. 26 din 23.11.2010 asupra excepției de neconstituționalitate a prevederilor alin.(6) art.63 din Codul de procedură penală;
5. Codul muncii al Republicii Moldova;
6. Hotărârea Judecătoriei Chișinău (sediul Centru) din 07.02.2024 în cauza civilă Gargaun Victor împotriva S.C. „GlovoAppMOL” S.R.L.

⁶ În această parte a formularului, autorul excepției de neconstituționalitate va enumera documentele relevante (extrasul cu prevederile normative contestate, alte hotărâri sau decizii ale Curții Constituționale cu un obiect similar, alte hotărâri sau decizii cu obiect similar pronunțate de alte curți constituționale, jurisprudența relevantă a Curții Europene a Drepturilor Omului, studii de drept comparat), pe care le va anexa.

G. Declarația și semnătura autorului sesizării⁷

Declar pe propria onoare că informațiile prezentate Curții sunt veridice.

⁷ În această parte a formularului, autorul excepției de neconstituționalitate va declara pe propria sa onoare că informațiile prezentate Curții sunt veridice, semnând la final.



Sesizare privind excepția de neconstituționalitate

*completată
suplimentară*

**a sintagmei „Angajatorul nu are obligația să motiveze decizia privind rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă” de la articolul 63 alineat (2) Codul muncii
cu privire la rezultatul perioadei de probă**

A. Autorul excepției de neconstituționalitate¹**A.1. Persoană fizică****1. Nume: GARGAUN****2. Prenume: IGOR****5. Reprezentant (dacă este cazul): Avocat**

¹ Aici, autorul excepției de neconstituționalitate va alege rubrica relevantă, ștergându-le pe celelalte.

B. Informații pertinente despre cazul dedus judecării instanței de drept comun²

La data de 31.01.2022 Gargaun Victor a fost angajat la S.C. „GlovoAppMol” S.R.L. (natura raportului de muncă: că există sau nu un contract semnat de părți sau că angajarea a fost sau nu pe un termen de probă, este disputată de părți și constituie aspecte de fapt ce nu intră în competența Curții Constituționale; prezenta sesizarea se referă la neconstituționalitatea unei sintagme din lege ce a fost considerată de prima instanță sau poate fi aplicată de instanțele superioare).

La data de 17.03.2022, prin ordinul privind desfacerea contractului de muncă f/n din data de 17.03.2022, semnat de administratorul S.C. „GlovoAppMOL” S.R.L., Victor Gargaun a fost concediat. În ordinul de concediere era indicat doar că angajatorul „*apreciază rezultatul perioadei de probă al Salariatului ca fiind nesatisfăcător*” și ca temei de concediere a invocat „*articolul 86 alin (1) lit. a) din Codul Muncii al Republicii Moldova (rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă)*”.

La data de 17.06.2022 Gargaun Victor a depus o cerere de chemare în judecată împotriva S.C. „GlovoAppMOL” S.R.L. prin care a solicitat anularea ordinului de concediere și compensarea salariului pe care nu l-a primit din cauza eliberării/concedierii nelegitime de la S.C. „GlovoAppMOL” S.R.L. Unul din motivele invocate în cererea de chemare în judecată era că ordinul de concediere nu include un motiv valabil, real și legal, pentru concediere, iar motivul invocat de angajator - rezultat nesatisfăcător în perioada de probă, nu este valabil în condițiile în care Gargaun Victor nu a arătat un rezultat nesatisfăcător în genere în perioada cât a activat la S.C. „GlovoAppMOL” S.R.L.

Angajatorul, prin reprezentant, în referința depusă, dar și în explicațiile prezentate, a indicat că Gargaun Victor a fost concediat în baza articolului 86 al. (1) lit. a) din Codul Muncii al Republicii Moldova (rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă) și că nu este obligat să motiveze ordinul de concediere, în așa fel să dovedească existența rezultatului nesatisfăcător, obiectul litigiului, invocând prevederile art. 63 al. (2), teza a doua, din Codul munci, „*Angajatorul nu are obligația să motiveze decizia privind rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă*”.

Aceiași poziție reprezentantul angajatorului a expus-o în referința la cererea de apel formulată de către Gargaun Victor împotriva hotărârii Judecătoriei Chișinău (sediul Centru) din 07.02.2024.

² Această parte a formularului trebuie să conțină un rezumat al informațiilor pertinente referitoare la cauza dedusă judecării instanței de drept comun, i.e. instanței în fața căreia sau de care a fost ridicată excepția de neconstituționalitate

Prin hotărîrea Judecătorei Chişinău (sediul Centru) din 07.02.2024, cererea de chemare în judecată a fost respinsă, fără ca instanţa să se expună asupra obiectului litigiului, anume dacă motivul invocat pentru concediere a fost sau nu unul valabil, adică dacă a existat sau nu într-adevăr un rezultat nesatisfăcător în activitatea lui Gargaun Victor sau această prevedere a fost doar formal invocată de angajator. Din conţinutul hotărîrii primei instanţe se poate înţelege că instanţa ar fi acceptat argumentul invocat de angajator, deşi acesta a fost contestat, anume faptul că angajatorul nu este obligat să motiveze ordinul privind desfacerea contractului de muncă f/n din data de 17.03.2022.

Argumentele instanţei de judecată arată că aceasta s-a ghidat anume de teza a doua a art. 63 al. (2) Codul muncii, deşi nu indică expres, şi a considerat că ar fi de ajuns pentru concedierea salariatului doar faptul că salariatul „*nu a convins angajatorul că este competent pentru postul respectiv de muncă*”, lăsînd a se înţelege că nu ar fi necesar să existe un motiv valabil pentru încetarea raporturilor de muncă.

Totodată, în condiţiile în care reclamantul a invocat faptul că nu a existat un rezultat nesatisfăcător pretins de angajator şi nici nu a fost dovedit în faţa primei instanţe existenţa acestuia, adică raporturile de muncă au încetat fără să existe un motiv valabil pentru o asemenea încetare legat de capacitatea sau conduita lui Gargaun Victor sau bazat pe cerinţele operaţionale ale serviciului, prima instanţă totuşi a respins acţiunea bazată pe aceste argumente, fapt ce arată în mod evident că instanţa a considerat că angajatorul, în caz de litigiu, nici nu ar urma să dovedească valabilitatea motivului invocat în ordinul de concediere.

Prezenta cauza se află pe rolul Curţii de Apel Chişinău şi există pericolul real ca şi instanţa de apel să se ghideze de teza a doua a art. 63 al. (2) din Codul muncii, în aşa fel să aplice prevederile confuze, neconstituţionale ale acestui articol.

C. Obiectul sesizării³

Obiectul sesizării este controlul constituționalității a articolului 63 al. (2), teza a doua, Codul muncii, „Angajatorul nu are obligația să motiveze decizia privind rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă”.

D. Argumentarea incidenței unui drept sau a mai multor drepturi din Constituție⁴

Prevederile relevante ale Constituției (republicată în M.O., 2016, nr.78, art. 140) sunt următoarele:

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 20: Accesul liber la justiție

(1) *„Orice persoană are dreptul la satisfacție efectivă din partea instanțelor judecătorești competente împotriva actelor care violează drepturile, libertățile și interesele sale legitime”.*

Articolul 23: Dreptul fiecărui om de a-și cunoaște drepturile și îndatoririle

(1) *„Fiecare om are dreptul să i se recunoască personalitatea juridică.”*

(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”.*

³ În această parte a formularului se vor menționa prevederile contestate în fața Curții Constituționale, potrivit competenței sale *ratione materiae*. Aceste prevederi trebuie să fie aplicabile la soluționarea cauzei în care a fost ridicată excepția de neconstituționalitate.

⁴ În această parte a formularului, autorul excepției de neconstituționalitate va argumenta de ce consideră aplicabil unul sau mai multe drepturi garantate de Constituție, adică va argumenta dacă există o ingerință în unul sau mai multe drepturi garantate de Constituție.

Articolul 54 aliniat (1): Restrângerea exercițiului unor drepturi sau al unor libertăți

În Republica Moldova nu pot fi adoptate legi care ar suprima sau ar diminua drepturile și libertățile fundamentale ale omului și cetățeanului.

Prevederile relevante ale Convenției Nr. 158 din 22-06-1982 cu privire la încetarea raporturilor de muncă din inițiativa patronului (în vigoare pentru Republica Moldova din 14 februarie 1998):

Articolul 4: *„Raporturile de muncă ale unui lucrător nu vor înceta decât dacă există un motiv valabil pentru o asemenea încetare legat de capacitatea sau conduita lucrătorului sau bazat pe cerințele operaționale ale întreprinderii, instituției sau serviciului.”*

Articolul 7: *„Raporturile de muncă ale unui lucrător nu vor înceta din motive legate de conduita sau manifestările lucrătorului înainte de a i se oferi posibilitatea de a se apăra de afirmațiile acuzării, cu excepția cazului când patronul nu poate în mod rezonabil oferi această posibilitate.”*

Articolul 8: *„Un lucrător care consideră că raporturile sale de muncă au încetat în mod nejustificat va fi îndreptățit să declare apel împotriva acestei încetări la un organ imparțial cum sunt instanța de judecată, tribunalul de muncă, completul de arbitri sau arbitrul.”*

Prevederile relevante din Carta socială europeană revizuită, adoptată la Strasbourg la 3 mai 1996, (ratificată prin Legea nr. 484 din 28.09.2001 pentru ratificarea parțială a Cartei sociale europene revizuite, în vigoare pentru Republica Moldova din 26.10.2001):

Articolul 24: Dreptul la protecție în caz de concediere

În vederea asigurării exercitării efective a dreptului la protecție în caz de concediere, părțile se angajează să recunoască:

- a) dreptul lucrătorilor de a nu fi concediați fără un motiv întemeiat, legat de aptitudinea sau de conduita acestora ori de cerințele de funcționare a întreprinderii, a instituției sau a serviciului;*
- b) dreptul lucrătorilor concediați fără motiv întemeiat la o indemnizație adecvată sau la o alta reparație corespunzătoare.*

În acest scop, părțile se angajează să asigure ca un lucrător care considera că a făcut obiectul unei măsuri de concediere fără un motiv întemeiat să aibă drept de apel împotriva acestei măsuri în fața unui organ imparțial.

Extras din Hotărârea Curții Constituționale nr. 38 din 14.12.2017 privind excepția de neconstituționalitate a unor prevederi din Legea nr. 245-XVI din 27 noiembrie 2008 cu privire la secretul de stat, Legea nr. 320 din 27 decembrie 2012 cu privire la activitatea poliției și statutul polițistului și din Regulamentul cu privire la asigurarea regimului secret în cadrul autorităților publice și al altor persoane juridice, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 1176 din 22 decembrie 2010 (Sesizarea nr. 98g/2017)

„52. Curtea reține că, potrivit articolului 43 din Constituție, orice persoană are dreptul la muncă și la libera alegere a muncii.

53. Dreptul la muncă este protegit, inter alia, de art. 23 din Declarația Universală a Drepturilor Omului, precum și de art. 6 alin. 1 din Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale, însă acesta nu este un drept absolut și nelimitat.

54. Având în vedere specificul dreptului la muncă, dar și al poziționării subiecților raporturilor de muncă, atât normele naționale, cât și cele internaționale stabilesc un minim de garanții, menite să asigure un echilibru dintre angajați și angajatori și o protecție adecvată a demnității, securității și stabilității angajaților.

55. Curtea reiterează că dreptul la muncă, alegerea profesiei, a meseriei sau a ocupației, precum și a locului de muncă vizează posibilitatea oricărei persoane de a exercita profesia sau meseria pe care o dorește, în anumite condiții stabilite de legiuitor (Hotărârea nr. 5 din 23 aprilie 2013).

56. Totodată, Curtea reține că dreptul la muncă și la libera alegere a muncii presupune, pe de o parte, ca persoanelor să le fie asigurat accesul egal la piața muncii, iar pe de altă parte, ca statul să nu instituie alte condiții restrictive decât cele referitoare la abilitățile și calificările necesare, fără de care persoana nu ar putea îndeplini sarcinile care revin funcției respective.

57. Astfel, în scopul asigurării stabilității raporturilor de muncă, Codul muncii prevede garanții menite să împiedice comportamentul abuziv al angajatorilor, printre care, foarte importantă, este stricta reglementare a condițiilor de încetare și suspendare a contractului individual de muncă.

58. Curtea observă că legislația muncii condiționează încadrarea în câmpul muncii de întrunirea anumitor cerințe, precum și stabilește situațiile de suspendare și încetare a raporturilor de muncă.

59. În Hotărârea nr. 8 din 11 mai 2015 Curtea a reținut: „72. Condițiile de exercitare a acestui drept fundamental sunt susceptibile de a fi modificate conform necesităților dictate de realitățile societății, fiind totodată reglementate uniform de legislație. Or, dreptul la muncă trebuie exercitat în condițiile legii, iar nerespectarea prevederilor legale are drept consecință imposibilitatea desfășurării unui gen de activitate sau a ocupării unor anumite funcții”.

60. Totodată, Curtea notează că, deși legislația muncii permite anumite limitări ale drepturilor salariatului, totuși, ele trebuie să aibă o justificare, să fie necesare, să răspundă unui interes general.

61. În acest sens, Curtea relevă că și art. 4 din Convenția Organizației Internaționale a Muncii cu privire la încetarea raporturilor de muncă din inițiativa celui care angajează stabilește că raporturile de muncă ale unui lucrător nu vor înceta decât dacă există un motiv valabil pentru o asemenea încetare legată de capacitatea sau conduita lucrătorului sau bazată pe cerințele operaționale ale instituției sau serviciului.”

Extras din Hotărârea Curții Constituționale nr. 26 din 23.11.2010 asupra excepției de neconstituționalitate a prevederilor alin.(6) art.63 din Codul de procedură penală:

„Pentru a corespunde celor trei criterii de calitate – accesibilitate, previzibilitate și claritate – norma de drept trebuie să fie formulată cu suficientă precizie, astfel încât să permită persoanei să decidă asupra conduitei sale și să prevadă, în mod rezonabil, în funcție de circumstanțele cauzei, consecințele acestei conduite. În caz contrar, cu toate că legea conține o normă de drept care aparent descrie conduita persoanei în situația dată, persoana poate pretinde că nu-și cunoaște drepturile și obligațiile. Într-o astfel de interpretare, norma ce nu corespunde criteriilor clarității este contrară art.23 din Constituție, care statuează obligația statului de a garanta fiecărui om dreptul de a-și cunoaște drepturile.”

„Necesitatea examinării calității legii de către autoritățile publice ale Republicii Moldova a fost evidențiată și în jurisprudența CtEDO pe mai multe cauze (Busuioc v. Moldova, Guțu v. Moldova¹⁰). Astfel, în cauza Guțu v. Moldova, §66 (Guțu v. Moldova nr.20289/02, 7 iunie 2007): “...expresia “prevăzută de lege” nu presupune doar corespunderea cu legislația națională, dar, de asemenea, se referă la calitatea acelei legislații (a se vedea Half ord v. the United Kingdom, Reports 1997-III, p.1017, §49). ...Legislația națională trebuie să indice cu o claritate rezonabilă scopul și modalitatea de exercitare a discreției relevante acordate autorităților publice, pentru a asigura persoanelor nivelul minim de protecție la care cetățenii au dreptul în virtutea principiului preeminenței dreptului într-o

societate democratică (a se vedea *Domenichini v. Italy, Reports 1996-V, p.1800, §33*)”.

Prevederile relevante ale Codului muncii al R. Moldova:

Articolul. 5 Principiile de bază ale reglementării raporturilor de muncă și a altor raporturi legate nemijlocit de acestea:

„Principiile de bază ale reglementării raporturilor de muncă și a altor raporturi legate nemijlocit de acestea, principii ce reies din normele dreptului internațional și din cele ale Constituției Republicii Moldova, sînt următoarele:

d) asigurarea dreptului fiecărui salariat la condiții echitabile de muncă, inclusiv la condiții de muncă care corespund cerințelor securității și sănătății în muncă, și a dreptului la odihnă, inclusiv la reglementarea timpului de muncă, la acordarea concediului anual de odihnă, a pauzelor de odihnă zilnice, a zilelor de repaus și de sărbătoare nelucrătoare;

o) obligația părților la contractele colective și individuale de muncă de a respecta clauzele contractuale, inclusiv dreptul angajatorului de a cere de la salariat îndeplinirea obligațiilor de muncă și manifestarea unei atitudini gospodărești față de bunurile angajatorului și, respectiv, dreptul salariatului de a cere de la angajator îndeplinirea obligațiilor față de salariați, respectarea legislației muncii și a altor acte ce conțin norme ale dreptului muncii.”

Articolul 9 Drepturile și obligațiile de bază ale salariatului:

„(1) Salariatul are dreptul la:

a) încheierea, modificarea, suspendarea și desfacerea contractului individual de muncă, în modul stabilit de prezentul cod.”

Articolul 10 Drepturile și obligațiile angajatorului:

(2) Angajatorul este obligat:

a) să respecte legile și alte acte normative, clauzele contractului colectiv de muncă și ale convențiilor colective;

f¹) să asigure egalitatea de șanse și de tratament tuturor persoanelor la angajare potrivit profesiei, la orientare și formare profesională, la promovare în serviciu, fără nici un fel de discriminare;

f⁶) să asigure respectarea demnității în muncă a salariaților;

Dreptul la muncă al salariatului prevăzut la Art. 43 din Constituție, ce include principiile stabilite la Articolele 4 și 8 din Convenția Nr. 158 din 22-06-1982 cu privire la încetarea raporturilor de muncă din inițiativa patronului, dar și garanțiile prevăzute la Art. 24 lit. a) din Carta socială europeană revizuită, adoptată la Strasbourg la 3 mai 1996, impune în mod clar și fără echivoc că, în toate cazurile, raportul de muncă nu va înceta decât dacă există un motiv valabil, întemeiat pentru o asemenea încetare legat de capacitatea sau conduita lucrătorului sau bazat pe cerințele operaționale ale întreprinderii, instituției sau serviciului, iar salariatul, care consideră că raporturile sale de muncă au încetat în mod nejustificat, va fi îndreptățit să declare apel (să conteste) împotriva acestei încetări.

În așa fel, dreptul la muncă, garantat salariatului prin Constituția R. Moldova, impune următoarea conduită în ceea ce privește încetarea raportului de muncă din inițiativa angajatorului, în primul rând, ca la încetarea raporturilor de muncă să existe un motiv legat de capacitatea sau conduita lucrătorului sau bazat pe cerințele operaționale ale întreprinderii, instituției sau serviciului; în al doilea rând, ca acel motiv să fie unul valabil, adică real și legal, totodată să fie întemeiat; și, în al treilea rând, considerînd faptul că ordinul de concediere poate fi contestat de către salariat, anume angajatorul este obligat să dovedească existența celui motiv (valabilitatea și temeinicia) de concediere în caz că ordinul, inclusiv motivul invocat în acesta sau pretins de angajator, a fost contestat.

În virtutea drepturilor constituționale ale salariatului, angajatorul este obligat să indice în ordinul de concediere un motiv valabil, legal și real, în condițiile în care salariatul beneficiază de toate drepturile prevăzute de legislația muncii, inclusiv dreptul să atace actul de concediere în instanța de judecată, precum și să atace orice motiv considerat de angajator, dacă nu este de acord cu acesta. În aceste condiții, anume angajatorul, în virtutea Articolul 43 din Constituție, Art. 54 din Constituție și garanțiilor prevăzute în Convenția Nr. 158 din 22-06-1982 cu privire la încetarea raporturilor de muncă din inițiativa patronului (în vigoare pentru Republica Moldova din 14 februarie 1998) și în Carta socială europeană revizuită, adoptată la Strasbourg la 3 mai 1996, (ratificată prin Legea nr. 484 din 28.09.2001 pentru ratificarea parțială a Cartei sociale europene revizuite, în vigoare pentru Republica Moldova din 26.10.2001), este obligat să indice în ordinul de concediere un motiv valabil, adică real și legal, și întemeiat care ar fi dus la concedierea salariatului și, în caz de contestarea a ordinului respectiv, să dovedească că ordinul de concediere ar fi fost emis anume dintr-un motiv valabil, legal și real, și nu doar a făcut abuz de sintagma de la art. 86 al. (1) lit. a) Codul muncii, care i-ar permite concedierea.

Prevederile legii, articolul 63 al. (2), teza a doua din Codul muncii, prin care angajatorul poate evita aceste garanții, iar autoritățile publice ar beneficia de o discreției care nu asigură salariaților nivelul minim de protecție la care cetățenii au dreptul în virtutea principiului preeminenței dreptului într-o societate democratică

(a se vedea *Domenichini v. Italy*, Reports 1996-V, p.1800, §33)”, sunt evident neconstituționale, ating dreptul salariatului prevăzut la Articolul 43, Dreptul la muncă și la protecția muncii, și suprimă garanțiile (Articolul 54 aliniat (1): Restriângerea exercițiului unor drepturi sau al unor libertăți) prevăzute în Convenția Nr. 158 din 22-06-1982 cu privire la încetarea raporturilor de muncă din inițiativa patronului (în vigoare pentru Republica Moldova din 14 februarie 1998) și în Carta socială europeană revizuită, adoptată la Strasbourg la 3 mai 1996, (ratificată prin Legea nr. 484 din 28.09.2001 pentru ratificarea parțială a Cartei sociale europene revizuite, în vigoare pentru Republica Moldova din 26.10.2001).

E. Argumentarea pretenției încălcări a unuia sau a mai multor drepturi garantate de Constituție⁵

Articolul 63 al. (2), teza a doua, Codul muncii, prevede că „Angajatorul nu are obligația să motiveze decizia privind rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă”. Totodată același articol prevede că „Salariatul are dreptul să atace concedierea în instanța de judecată”.

Sintagma de la articolul 63 al. (2), teza a doua, Codul muncii, ce permite angajatorului să înceteze raporturile de muncă fără a fi obligat să motiveze decizia privind rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă, în așa fel, în lipsa unui motiv valabil, real, sau fără a indica un motiv valabil, real (fără ca să existe în realitate acel pretins rezultat nesatisfăcător, precum a înțeles angajatorul S.C. „GlovoAppMOL” S.R.L. la emiterea ordinului de concediere, interpretare acceptată și de prima instanță), contravine flagrant dreptului salariatului la muncă, Articolul 43 din Constituție, ce include principiile, garanțiile, prevăzute la Art. 4 din Convenția Organizației Internaționale a Muncii cu privire la încetarea raporturilor de muncă din inițiativa patronului (celui care angajează), care indică expres că *„Raporturile de muncă ale unui lucrător NU vor înceta decât dacă există un motiv valabil pentru o asemenea încetare”*. Principiile Convenției Organizației Internaționale a Muncii cu privire la încetarea raporturilor de muncă din inițiativa patronului sunt inerente Dreptul la muncă prevăzut în Constituția RM, fapt stabilit anterior de Înalta Curte inclusiv în Hotărârea Curții Constituționale nr. 38 din 14.12.2017.

⁵ În această parte a formularului, autorul excepției de neconstituționalitate va argumenta, după caz, de ce consideră că îi este încălcat unul sau mai multe drepturi garantate de Constituție. Este recomandabil ca acesta să urmeze, în argumentarea sa, următorii pași: (1) dacă ingerința în unul sau mai multe drepturi garantate de Constituție este prevăzută de lege; în caz afirmativ, (2) dacă ingerința urmărește realizarea unui scop legitim permis de Constituție; în caz afirmativ, (3) dacă există o legătură rațională între ingerință și scopul legitim urmărit; în caz afirmativ, (4) dacă ar putea fi instituite alte măsuri legislative la fel de eficiente și mai puțin intruzive pentru dreptul/drepturile fundamentale în discuție; în caz afirmativ, (5) dacă ingerința este proporțională cu scopul legitim urmărit.

Aceste principii impun ca, în orice caz, încetarea raporturilor de muncă să nu poată avea loc fără un motiv valabil, adică angajatorul în ordinul de concediere este obligat să indice un motiv valabil, real și legal; iar în caz de litigiu, angajatorul este obligat să dovedească că a hotărât încetarea raporturilor de muncă anume în baza unui motiv valabil, dar nu unul inventat sau făcând abuz de art. 86 al.(1) lit. a) (rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă).

Or, sintagma de la art. 63 al. (2), teza a doua, Codul muncii permite angajatorului să nu indice motivele reale ale concedierii și să nu dovedească valabilitatea respectivelor motive inclusiv atunci când ordinul de concediere a fost contestat; totodată, în condițiile în care angajatorul este exonerat de obligația de a motiva decizia de concediere, această stare de fapt permite și cazuri când salariatul poate fi concediat fără un motiv valabil, adică real și legal, situație permisă prin lege organică dar vădit contrară Articolul 43 (Dreptul la muncă și la protecția muncii) ce include și garanțiile de la Art. 4 din Convenția Organizației Internaționale a Muncii cu privire la încetarea raporturilor de muncă din inițiativa patronului și Art. 24 lit a) din Carta socială europeană revizuită, adoptată la Strasbourg la 3 mai 1996, în așa fel suprimă drepturile și libertăților fundamentale ale salariatului. Considerînd faptul că în litigiul dintre Gargaun Victor și S.C. „GlovoAppMOL” S.R.L., prima instanță a lăsat a se înțelege că sintagma dată se referă la general la decizia de concediere, inclusiv în cazul contestării ordinului de concediere, totodată, prima instanță a lăsat a se înțelege că motivul concedierii nu este obligatoriu să fie unul valabil, adică real și legal, precum a fost și este interpretat și de către angajator, sub acest aspect, norma de drept nu a fost formulată cu suficientă precizie și a permis o interpretare prin care principiile de baza de muncă și drepturile salariatului au fost anulate, suprimate, iar angajatorului i s-a încuviințat orice formă de abuz la încetarea raporturilor de muncă, pe care nu este obligat să-l divulge.

Sintagma din art. 63 al. (2), teza a doua, din Codul muncii oferă angajatorului posibilități de încetare a raportului de muncă bazate pe alte criterii, diferite de cele specificate în legislația muncii, dar pe care nu ar fi obligat să le divulge, motive ce s-ar putea referi inclusiv, dar nelimitat, la toate formele de discriminare sau avînd scop de hărțuire etc., fapt ce creează pentru salariat o stare de incertitudine în condițiile în care acesta poate fi concediat fără un motiv real și întemeiat.

Mentținerea sintagmei de la articolul 63 aliniatul (2) din Codul muncii ar stabili o practică vicioasă în care salariatul angajat pe perioada de probă ar putea fi concediat doar fiind formal folosită sintagma „rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă (art.63 alin.(2))”, însă fără să existe un rezultat real nesatisfăcător al

perioadei de probă, în realitate fiind concediat din alte motive – secretara nu a răspuns la avansurile administratorului/șefului; contabilul nu a acceptat să comită fraude financiar-contabile; juristul angajat nu a acceptat să ofere mită unui funcționar public sau să intermedieze coruperea acestuia etc.

Mai mult de atât, prevederile art. 63 al. (2), teza a doua, din Codul muncii, ar exclude în genere posibilitatea reală a salariatului să conteste concedierea sa, dacă acesta nu cunoaște motivul real de concediere, iar angajatorul s-ar fi prevalat de dreptul său indicat la art. 63 al. (2), teza a doua, din Codul muncii, de a nu motiva ordinul de concediere, adică de a nu indica motivul real de concediere, chiar și atunci când ordinul este contestat (precum s-a întâmplat în litigiul aflat pe rolul Curții de Apel Chișinău).

În așa fel, teza a doua din articolul 62 al. (2) Codul muncii, face ca dreptul salariatului de a contesta asemenea ordine de concediere să fie unul iluzoriu și absolut inefficient dacă angajatorul nefiind obligat să motiveze ordinul de concediere, implicit motivele concediere, a inserat în ordinul de concediere o prevedere legală doar formal, fără a exista realmente condițiile impuse prin lege ce ar permite concedierea.

Dreptul salariatului de a ataca ordinul de concediere constă anume în punerea la îndoială a legalității și temeiniciei concedierii (ce implică contestarea motivului invocat), iar în condițiile în care sintagma din articolul respectiv permite ca angajatorul să nu motiveze ordinul de concediere și să nu dovedească existența motivelor valabile (reale și legale) de concediere, atunci dreptul salariatului de a ataca ordinul de concediere ar fi unul inefficient, procedură în care nu ar fi posibil în principiu de a anula un ordin de concediere în care prevederea legală a fost invocată doar formal, fără a exista realmente condițiile impuse prin lege ce ar permite concedierea și fără a verifica aceste condiții, valabilitatea motivelor, la modul real.

Sintagma din articolul 63 al. (2), teza a doua, din Codul muncii creează o situație confuză, fiind contrară Art., Art. 20, 23, 43 din Constituția RM, în sensul că permite aplicarea acestui articol într-un mod în care principiile și garanțiile salariatului, dreptul la muncă, dreptul de a obține *satisfacție efectivă din partea instanțelor judecătorești împotriva actelor care violează drepturile, libertățile și interesele sale legitime* sunt în esență anulate, dacă în ordinul de concediere nu este inserat un motiv valabil, real, iar salariatul nu are posibilitatea să cunoască motivul real pentru care a fost concediat și să conteste anume acel motiv.

Felul în care este aplicată sau poate fi aplicată această sintagmă ar putea încuraja comportament abuziv din partea angajatorului, precum a înțeles și angajatorul S.C. „GlovoAppMOL” S.R.L. în litigiul dat, în condițiile în care acesta este absolvit de

obligăția de a invoca și dovedi existența unui motiv valabil pentru desfacerea contractului de muncă.

Totodată, este important să evidențiez că raționamentul invocat de legiuitor, la care a făcut referire și angajatorul în referința sa, inserat în Nota explicativă la proiectul de lege înregistrat la Secretariatul Parlamentului sub nr. 216 din 27.06.2017, de modificare a art. 63 al. (2) Codul muncii, anume că *„Urmare a acestei completări, angajatorii vor fi scutiți de obligația să motiveze decizia privind rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă și, astfel, se va face o delimitare clară între temeiul de concediere prevăzut art.86 alin.(1) lit. a) (rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă) și temeiul de concediere prevăzut de art.86 alin.(1) lit. e) din Codul muncii (constatarea faptului că salariatul nu corespunde funcției deținute sau muncii prestate ca urmare a calificării insuficiente).”* nu mai este actual or, art. 86 al. (1) lit. e) Codul muncii a fost modificat fiind inserată sintagma *„constatarea îndeplinirii nesatisfăcătoare, în mod repetat, pe parcursul unui an”*, fapt ce îl distinge de art. 86 al. (1) lit. a) Codul muncii.

F. Lista documentelor relevante (dacă este cazul)⁶

1. Constituția Republicii Moldova;
2. Convenția Nr. 158 din 22-06-1982 cu privire la încetarea raporturilor de muncă din inițiativa patronului (în vigoare pentru Republica Moldova din 14 februarie 1998);
3. Carta socială europeană revizuită, adoptată la Strasbourg la 3 mai 1996, (ratificată prin Legea nr. 484 din 28.09.2001 pentru ratificarea parțială a Cartei sociale europene revizuite, în vigoare pentru Republica Moldova din 26.10.2001);
4. Hotărârea Curții Constituționale nr. 38 din 14.12.2017 privind excepția de neconstituționalitate a unor prevederi din Legea nr. 245-XVI din 27 noiembrie 2008 cu privire la secretul de stat, Legea nr. 320 din 27 decembrie 2012 cu privire la activitatea poliției și statutul polițistului și din Regulamentul cu privire la asigurarea regimului secret în cadrul autorităților publice și al altor persoane juridice, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 1176 din 22 decembrie 2010 (Sesizarea nr. 98g/2017);
5. Hotărârea Curții Constituționale nr. 26 din 23.11.2010 asupra excepției de neconstituționalitate a prevederilor alin.(6) art.63 din Codul de procedură penală;
6. Codul muncii al Republicii Moldova;
7. Hotărârea Judecătoriei Chișinău (sediul Centru) din 07.02.2024 în cauza civilă Gargaun Victor împotriva S.C. „GlovoAppMOL” S.R.L.

⁶ În această parte a formularului, autorul excepției de neconstituționalitate va enumera documentele relevante (extrasul cu prevederile normative contestate, alte hotărâri sau decizii ale Curții Constituționale cu un obiect similar, alte hotărâri sau decizii cu obiect similar pronunțate de alte curți constituționale, jurisprudența relevantă a Curții Europene a Drepturilor Omului, studii de drept comparat), pe care le va anexa.

G. Declarația și semnătura autorului sesizării⁷

Declar pe propria onoare că informațiile prezentate Curții sunt veridice.

⁷ În această parte a formularului, autorul excepției de neconstituționalitate va declara pe propria sa onoare că informațiile prezentate Curții sunt veridice, semnând la final.

ÎNCHEIERE

8 octombrie 2025

mun. Chișinău

Colegiul Civil, comercial și de contencios administrativ
al Curții de Apel Centru

Instanța compusă din:

Președintele ședinței, judecătorul

Valeriu Arhip

Judecătorii

Nicolae Ghedrovici și Diana Corlăteanu

Grefierul

Sofia Mitcov

examinând în ședință de judecată publică, cererea înaintată de Gargaun Victor, reprezentat de avocatul Gargaun Igor cu privire la ridicarea excepției de neconstituționalitate,

la examinarea cererii de apel declarată de Gargaun Victor, reprezentat de avocatul Igor Gargaun, împotriva hotărârii Judecătoriei Chișinău, sediul Centru din 7 februarie 2024, prin care acțiunea a fost respinsă,

în cauza civilă, la cererea de chemare în judecată înaintată de Gargaun Victor împotriva SRL „Glovo App Mol”, intervenient accesoriu Oscar Pierre Miquel cu privire la anularea ordinului privind desfacerea contractului individual de muncă, restabilirea în funcție, încasarea salariului, compensației suplimentare, în locul restabilirii la locul de muncă, și repararea prejudiciului moral, precum și compensarea cheltuielilor de judecată,

A C O N S T A T A T :

La 17 iunie 2022, Gargaun Victor, reprezentat de avocatul Igor Gargaun s-a adresat cu cerere de chemare în judecată împotriva SRL „Glovo App Mol”, prin care a solicitat anularea ordinului din 17 martie 2022 privind desfacerea contractului de muncă, în temeiul art. 86 alin. (1) lit. a) Codul muncii (rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă), restabilirea acestuia la locul de muncă, în funcție de manager de comerț, cod COR 42004, la SRL „GlovoAppMol”, încasarea salariului pentru 14 zile din luna martie 2022 (11 860, 80 de lei), aprilie 2022 (25 416 de lei), mai 2022 (25 416 de lei) și 16 zile din luna iunie 2022 (13 555, 20 de lei), iar în total suma de 76 248 de lei, repararea prejudiciului moral în sumă de 100 000 de lei, compensarea cheltuielilor de judecată în sumă de 10 000 de lei. (f.d. 3-14, vol.I)

La 20 februarie 2023, Gargaun Victor, reprezentat de avocatul Igor Gargaun a depus cerere de modificare a temeiului și obiectului acțiunii, completare la cererea de chemare în judecată din 17 iunie 2022, prin care a solicitat anularea ordinului din 17 martie 2022, restabilirea acestuia la locul de muncă în calitate de manager de comerț, cod COR 42004, la SRL „GlovoAppMol”, încasarea salariului pentru 14 zile din luna martie 2022 (11 860, 80 de lei), aprilie 2022 (25 416 de lei), mai 2022 (25 416 de lei) și

16 zile din luna iunie 2022 (25 416 de lei) iulie 2022 (25 416 de lei), august 2022 (25 416 de lei), septembrie 2022 (25 416 de lei), octombrie 2022 (25 416 de lei), noiembrie 2022 (25 416 de lei), decembrie 2022 (25 416 de lei), ianuarie 2023 (25 416 de lei) și 20 zile din luna februarie 2023 (16 944 de lei), iar în total suma de 232 132, 80 de lei și repararea prejudiciului moral în sumă de 100 000 de lei, compensarea cheltuielilor de judecată în sumă de 10 000 de lei, precum și declararea nulă a clauzei nr. J din contractul individual de muncă din 31 ianuarie 2022, pe motiv că, clauza contravine dispoziției legale imperative prevăzută de art. 62 lit. c) din Codul muncii. (f.d. 106-117, vol. II)

La 31 martie 2023, prin intermediul Direcției de evidență și documentare procesuală a cauzelor civile, Gargaun Victor a depus cerere de modificare a temeiului și obiectului acțiunii, prin care a solicitat anularea ordinului din 17 martie 2022, restabilirea acestuia la locul de muncă în calitate de manager de comerț, cod COR 42004, la SRL „GlovoAppMol” și încasarea compensației suplimentare în sumă de 76 248 de lei, ce constituie 3 salarii medii lunare calculate din salariul plătit în sumă de 25 416 de lei, în locul restabilirii la locul de muncă, încasarea salariului de la SRL „GlovoAppMol” pentru 14 zile din luna martie 2022 (11 860, 80 de lei), aprilie 2022 (25 416 de lei), mai 2022 (25 416 de lei), iunie 2022 (25 416 de lei), iulie 2022 (25 416 de lei), august 2022 (25 416 de lei), septembrie 2022 (25 416 de lei), octombrie 2022 (25 416 de lei), noiembrie 2022 (25 416 de lei), decembrie 2022 (25 416 de lei), ianuarie 2023 (25 416 de lei), februarie 2023 (25 416 de lei), martie 2023 (25 416 de lei) și 26 zile din luna aprilie 2023 (22 027, 20 de lei), iar în total suma de 338 879 de lei și repararea prejudiciului moral în sumă de 100 000 de lei, precum și compensarea cheltuielilor de judecată în sumă de 10 000 de lei. (f.d. 28-41, vol II)

La 13 iunie 2023, Gargaun Victor a depus cerere privind mărimea cuantumului pretențiilor, completare la cererea de chemare în judecată din 17 iunie 2022, prin care solicită anularea ordinului din 17 martie 2022, restabilirea acestuia la locul de muncă în calitate de manager de comerț, cod COR 42004, la SRL „GlovoAppMol”, încasarea compensației suplimentare în sumă de 76 248 de lei, ce constituie 3 salarii medii lunare calculate din salariul plătit în sumă de 25 416 de lei, în locul restabilirii la locul de muncă, încasarea salariului de la SRL „GlovoAppMol” pentru 14 zile din luna martie 2022 (11 860, 80 de lei), aprilie 2022 (25 416 de lei), mai 2022 (25 416 de lei), iunie 2022 (25 416 de lei), iulie 2022 (25 416 de lei), august 2022 (25 416 de lei), septembrie 2022 (25 416 de lei), octombrie 2022 (25 416 de lei), noiembrie 2022 (25 416 de lei), decembrie 2022 (25 416 de lei), ianuarie 2023 (25 416 de lei), februarie 2023 (25 416 de lei), martie 2023 (25 416 de lei), aprilie 2023 (25 416 de lei), mai 2023 (25 416 de lei) și 13 zile din luna iunie 2023 (11 238, 37 de lei), în total suma de 379 165, 23 de lei și repararea prejudiciului moral în sumă de 100 000 de lei, precum și compensarea cheltuielilor de judecată în sumă de 10 000 de lei. (f.d. 118-120, vol. II)

La 18 septembrie 2023, prin intermediul Direcției de evidență și documentare procesuală a cauzelor civile, Gargaun Victor a depus cerere de modificare a temeiului și obiectului acțiunii, prin care solicită anularea ordinului din 17 martie 2022, restabilirea acestuia la locul de muncă în calitate de manager de comerț, cod COR 42004, la SRL „GlovoAppMol”, încasarea compensației suplimentare în sumă de 76 248 de lei, ce constituie 3 salarii medii lunare calculate din salariul plătit în sumă de 25 416 de lei, în locul restabilirii la locul de muncă, încasarea salariului de la SRL „GlovoAppMol” pentru 14 zile din luna

martie 2022 (11 860, 80 de lei), aprilie 2022 (25 416 de lei), mai 2022 (25 416 de lei), iunie 2022 (25 416 de lei), iulie 2022 (25 416 de lei), august 2022 (25 416 de lei), septembrie 2022 (25 416 de lei), octombrie 2022 (25 416 de lei), noiembrie 2022 (25 416 de lei), decembrie 2022 (25 416 de lei), ianuarie 2023 (25 416 de lei), februarie 2023 (25 416 de lei), martie 2023 (25 416 de lei), aprilie 2023 (25 416 de lei), mai 2023 (25 416 de lei), iunie 2023 (25 416 de lei), iulie 2023 (25 416 de lei), august 2023 (25 416 de lei), septembrie 2023 (25 416 de lei) și 11 zile din luna octombrie 2023 (9 509, 39 de lei), în total suma de 479 100, 25 de lei și repararea prejudiciului moral în sumă de 100 000 de lei, precum și compensarea cheltuielilor de judecată în sumă de 10 000 de lei. (f.d. 101-103, vol. II)

La 14 noiembrie 2023, prin intermediul Direcției de evidență și documentare procesuală a cauzelor civile, Gargaun Victor a depus cerere de modificare a temeiului și obiectului acțiunii, prin care solicită anularea ordinului din 17 martie 2022, restabilirea acestuia la locul de muncă în calitate de manager de comerț, cod COR 42004, la SRL „GlovoAppMol”, încasarea compensației suplimentare în sumă de 76 248 de lei, ce constituie 3 salarii medii lunare calculate din salariul plătit în sumă de 25 416 de lei, în locul restabilirii la locul de muncă, încasarea salariului pentru 14 zile din luna martie 2022 (11 860, 80 de lei), aprilie 2022 (25 416 de lei), mai 2022 (25 416 de lei), iunie 2022 (25 416 de lei), iulie 2022 (25 416 de lei), august 2022 (25 416 de lei), septembrie 2022 (25 416 de lei), octombrie 2022 (25 416 de lei), noiembrie 2022 (25 416 de lei), decembrie 2022 (25 416 de lei), ianuarie 2023 (25 416 de lei), februarie 2023 (25 416 de lei), martie 2023 (25 416 de lei), aprilie 2023 (25 416 de lei), mai 2023 (25 416 de lei), iunie 2023 (25 416 de lei), iulie 2023 (25 416 de lei), august 2023 (25 416 de lei), septembrie 2023 (25 416 de lei), octombrie 2023 (25 416 de lei) și 14 zile din luna noiembrie 2023 (12 102, 86 de lei), în total suma de 507 109, 72 de lei și repararea prejudiciului moral în sumă de 100 000 de lei, precum și compensarea cheltuielilor de judecată în sumă de 10 000 de lei. (f.d. 126-128, vol. II)

În cadrul ședinței de judecată din 26 aprilie 2023, prin încheiere protocolară, a fost atras în calitate de intervenient accesoriu Pierre Miquel Oscar. (f.d. 42-44, vol. II)

Prin hotărârea Judecătorei Chișinău, sediul Centru din 7 februarie 2024, s-a respins cererea de chemare în judecată înaintată de Gargaun Victor împotriva SRL „Glovo App Mol”, intervenient accesoriu Oscar Pierre Miquel cu privire la anularea ordinului privind desfacerea contractului individual de muncă, restabilirea în funcție, încasarea salariului, compensației suplimentare, în locul restabilirii la locul de muncă, și repararea prejudiciului moral, precum și compensarea cheltuielilor de judecată. (f.d. 201, vol. II)

Invocând dezacordul cu hotărârea primei instanțe, la 22 februarie 2024, Gargaun Victor, reprezentat de avocatul Gargaun Igor, a depus apel nemotivat. (f.d. 203-204, vol. II)

Pe parcursul examinării cauzei în ordine de apel, la 15 noiembrie 2024, prin intermediul Secției evidență și documentare procesuală, Gargaun Victor, reprezentat de avocatul Gargaun Igor a depus cerere cu privire la ridicarea excepției de neconstituționalitate, referitor la verificarea controlului constituționalității prervederilor art.63 alin. (2) Codul muncii, teza a doua, și anume, „*Angajatorul nu are obligația să motiveze decizia privind rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă*”, cu dispozițiile art. 4, 20, 23, 43 și 54 din Constituție. (f.d. 63-78, vol. III)

În cadrul ședinței de examinare a cauzei din 8 octombrie 2025, Gargaun Victor, reprezentat de avocatul Gargaun Igor a depus cerere de completare a cererii de ridicare a excepției de neconstituționalitate, prezentând și o nouă Sesizare privind excepția de neconstituționalitate a sintagmei „Angajatorul nu are obligația să motiveze decizia privind rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă” de la art. 63 alin. (2) Codul muncii, cu privire la rezultatul perioadei de probă.

În cadrul ședinței de judecată, Gargaun Victor, reprezentat de avocatul Gargaun Igor, a solicitat admiterea cererii cu privire la ridicarea excepției de neconstituționalitate referitor la verificarea corespunderii prevederilor art.63 alin. (2) Codul muncii, teza a doua, și anume, „Angajatorul nu are obligația să motiveze decizia privind rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă”, cu dispozițiile art. 4, 20, 23, 43 și 54 din Constituție.

Fiind prezent, reprezentantul SRL „Glovo App Mol”, a menționat că, nu este împotriva cererii cu privire la ridicarea excepției de neconstituționalitate, deoarece este dreptul părții, or, verificând site-ul Curții Constituționale, s-a stabilit că, Înalta Curte nu a verificat corespunderea prevederilor art.63 alin. (2) Codul muncii, cu dispozițiile Constituției.

Intervenientul accesoriu, Oscar Pierre Miquel în ședința de judecată nu s-a prezentat.

Examinând în ședință publică cererea cu privire la ridicarea excepției de neconstituționalitate, audiind reprezentanții părților, studiind materialele dosarului și înscrisurile anexate, Colegiul civil, comercial și de contencios administrativ al Curții de Apel Centru consideră necesar de a admite cererea privind ridicarea excepției de neconstituționalitate, din următoarele considerente.

În corespundere cu art.12¹ alin.(1), (2) Cod de procedură civilă, în cazul existenței incertitudinii privind constituționalitatea legilor, a hotărârilor Parlamentului, 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.

Iar, conform alin.(3) al aceluiași articol, ridicarea excepției de neconstituționalitate se dispune printr-o încheiere care nu se supune nici unei 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.

Corespunzător, art. 2 alin. (1) Cod de procedură civilă stabilește că, procedura de judecare a cauzelor civile în instanțele judecătorești de drept comun și în cele specializate este stabilită de Constituția Republicii Moldova, de prezentul cod și de alte legi organice.

Instanța de judecată reține că, la pct.72 din Hotărârea Curții Constituționale nr.2 din 9 februarie 2016 pentru interpretarea articolului 135 alin. (1) lit. a) și g) din Constituția Republicii Moldova s-a menționat că, pornind de la faptul că norma sesizată prin intermediul instituției excepției de neconstituționalitate este supusă controlului de constituționalitate aplicativ la un caz concret dedus instanței de judecată, procedura rezolvării excepției de neconstituționalitate constituie un control concret de constituționalitate.

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

Înalta Curte la § 82-83 din aceeași hotărâre a precizat că, judecătorul ordinar nu se va pronunța asupra temeiniciei sesizării sau asupra conformității cu Constituția a normelor contestate, ci se va limita exclusiv la verificarea întrunirii următoarelor condiții: obiectul excepției intră în categoria actelor cuprinse la articolul 135 alin. (1) lit. a) din Constituție, excepția este ridicată de către una din părți sau reprezentantul acesteia, sau indică că este ridicată de către instanța de judecată din oficiu, prevederile contestate urmează a fi aplicate la soluționarea cauzei; nu există o hotărâre anterioară a Curții având ca obiect prevederile contestate.

Colegiul judiciar reiterează, că urmează a verifica întrunirea condițiilor stabilite de Curte la pct.82 din Hotărârea Curții Constituționale nr.2 din 9 februarie 2016. Verificarea respectivă este posibilă în condițiile în care semnatarul respectă condițiile impuse pentru depunerea sesizării.

La caz, verificând întrunirea condițiilor evocate supra, Colegiul civil constată că, obiectul sesizării intră în categoria actelor cuprinse la art. 135 alin. (1) lit. a) din Constituție, excepția de neconstituționalitate este ridicată de reprezentantul uneia din părți, împuternicit în conformitate cu prevederile art. 80 și 81 ale Codului de procedură civilă, prevederile contestate urmează a fi aplicate la soluționarea cauzei și nu există o hotărâre anterioară a Curții Constituționale având ca obiect prevederile contestate.

Finalmente, ținând cont de faptul că, obiectul sesizării intră în categoria actelor cuprinse la art.135 alin. (1) lit. a) din Constituție, fiind o lege organică, prevederile contestate urmează a fi aplicate la soluționarea cauzei, iar Curtea Constituțională nu s-a expus anterior referitor la prevederile care se invocă a fi neconstituționale, Completul de Colegiul civil comercial și de contencios administrativ al Curții de Apel Centru prezintă Curții Constituționale sesizarea depusă de Gargaun Victor, reprezentat de avocatul Gargaun Igor cu privire la ridicarea excepției de neconstituționalitate referitor la verificarea controlului constituționalității prevederilor art.63 alin. (2) Codul muncii, teza a doua, și anume, „Angajatorul nu are obligația să motiveze decizia privind rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă”, cu dispozițiile art. 4, 20, 23, 43 și 54 din Constituție.

În conformitate cu art.121, 269-270 din Codul de procedură civilă, Colegiul civil comercial și de contencios administrativ al Curții de Apel Centru

DISPUNE :

Se admite cererea înaintată de Gargaun Victor, reprezentat de avocatul Gargaun Igor cu privire la ridicarea excepției de neconstituționalitate referitor la verificarea controlului constituționalității prevederilor art.63 alin. (2) Codul muncii, teza a doua, și anume, *„Angajatorul nu are obligația să motiveze decizia privind rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă”*, cu dispozițiile art. 4, 20, 23, 43 și 54 din Constituție.

Se remite Curții Constituționale sesizarea privind excepția de neconstituționalitate formulată de Gargaun Victor, reprezentat de avocatul Gargaun Igor.

Încheierea nu este susceptibilă de atac.

Președintele ședinței, judecătorul /semnătura/

Valeriu Arhip

Judecătorii /semnătura/

Nicolae Ghedrovici

/semnătura/

Diana Corlăteanu

Copia corespunde originalului, judecător