



CURTEA DE APEL CHIȘINĂU

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



No 4-3573-1691 din 10.12.24 www.instante.justice.md

2a-1799/24
(2-23067962-02-2a-02052024)

Curtea Constituțională a RM
mun. Chișinău, str. A. Lăpușeanu 28

Scrisoare de expediere

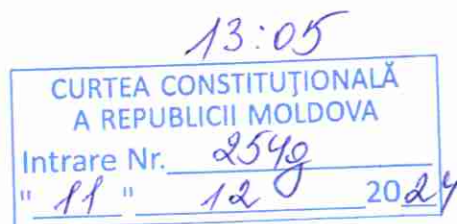
Prin prezenta, Curtea de Apel Chișinău vă remite sesizarea privind excepția de neconstituționalitate ridicată în cadrul procesului civil nr. 2a-1799/24, intentat la cererea de apel declarată de către Virgiliu Urechi, împotriva hotărârii Judecătoriei Chișinău, sediul Centru din 27 decembrie 2023, adoptată în cauza civilă la cererea de chemare în judecată depusă de Virgiliu Urechi împotriva Instituției Medico-Sanitare Publice Institutul Oncologic privind anularea ordinului de desfacere a contractului individual de muncă, încasarea salariului pentru absența forțată de la muncă, încasarea prejudiciului moral și a cheltuielilor de judecată.

- Anexă: 1. Sesizarea privind excepția de neconstituționalitate pe 34 file.
2. Copia încheierii din 20 noiembrie 2024 pe 4 file.*

Judecător



Panov Ana



CURTEA CONSTITUȚIONALĂ A REPUBLICII MOLDOVA

str. Alexandru Lăpușneanu, nr.28

Mun. Chișinău, MD-2004

Republica Moldova

SESIZARE

PRIVIND EXCEPȚIA DE NECONSTITUȚIONALITATE

a textului *„într-o mărime care nu va depăși 12 salarii medii lunare a salariatului”*

din art.90, alin.(2) lit.a) din Codul Muncii

I. AUTORUL SESIZĂRII

URECHI Virgiliu, parte în proces, apelant în cauza civilă, dosar nr.2a – 1799/2024

II. OBIECTUL SESIZĂRII

Prezenta sesizare are ca obiect verificarea constituționalității sintagmei “*într-o mărime care nu va depăși 12 salarii medii lunare a salariatului*” din art.90, alin.(2) lit.a) din Codul Muncii.

III. CIRCUMSTANȚELE LITIGIULUI EXAMINAT

La data de 10.05.2023, Urechi Virgiliu a depus o cerere de chemare în judecată împotriva IMSP Institutul Oncologic, privind anularea ordinului de desfășurare a contractului individual de muncă, încasarea salariului pentru absența forțată de la muncă, încasarea prejudiciului moral și a cheltuielilor de judecată.

Pe 27.12.2023, de către Judecătorul Manoli Grigore, Judecătoria Chișinău, sediul Centru, cererea de judecată a fost respinsă ca fiind neîntemeiată.

Pe data de 29.12.2023 a fost depusă cererea de apel nemotivată cu solicitarea de casare integrală a hotărârii Judecătoriei Chișinău, sediul Centru din 27 decembrie 2023 și emiterea unei noi hotărâri.

Pe data de 20.05.2024 a fost depusă cererea de apel motivată cu solicitarea de casare integrală a hotărârii Judecătoriei Chișinău, sediul Centru din 27 decembrie 2023 și emiterea unei noi hotărâri.

Pe data de 11.09.2024 de către Colegiul Civil al Curții de Apel a fost fixată data ședinței de judecată cu citarea părților, unde are loc examinarea în ordin de apel a cererii privind anularea ordinului de desfășurare a contractului individual de muncă, încasarea salariului pentru toată perioada de absență forțată de la muncă, încasarea prejudiciului moral și a cheltuielilor de judecată.

IV.EXPUNEREA PRETINSEI SAU A PRETINSELOR ÎNCĂLCĂRI ALE CONSTITUȚIEI, PRECUM ȘI A ARGUMENTELOR ÎN SPRIJINUL ACESTOR AFIRMAȚII

A. ÎN DREPT,

Prevederile relevante ale Constituției RM

Articolul 16 Egalitatea

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

(2) Toți cetățenii Republicii Moldova **sînt egali în fața legii** și a autorităților publice, fără deosebire de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie, sex, opinie, apartenență politică, avere sau de origine socială.

Articolul 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.

Articolul 44 Interzicerea muncii forțate

(1) Munca forțată este interzisă.

Articolul 46 Dreptul la proprietate privată și protecția acesteia

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

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

Articolul 47

Dreptul la asistență și protecție social

(1) Statul este obligat să ia măsuri pentru ca orice om să aibă un nivel de trai decent, care să-i asigure sănătatea și bunăstarea, lui și familiei lui, cuprinzând hrana, îmbrăcămintea, locuința, îngrijirea medicală, precum și serviciile sociale necesare.

Articolul 54

Restrângerea exercițiului unor drepturi sau al unor libertăți

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

Prevederile relevante din Codul Muncii a RM

În conformitate cu art.1 din Codul Muncii (ulterior – CM) remunerație - retribuție bănească care include salariul de bază (salariul tarifar, salariul funcției), precum și toate adaosurile, sporurile, premiile și alte plăți de stimulare și compensare acordate salariatului de către angajator în temeiul contractului individual de muncă pentru munca prestată;

În conformitate cu art.5, lit.b) din CM Principiile de bază ale reglementării raporturilor de muncă sînt următoarele: interzicerea muncii forțate (obligatorii), a discriminării după orice criteriu și a hărțuirii sexuale în domeniul raporturilor de muncă;

În conformitate cu art.5, lit.e) din CM Principiile de bază ale reglementării raporturilor de muncă sînt următoarele: egalitatea în drepturi și în posibilități a salariaților;

În conformitate cu art.5, lit.f) din CM Principiile de bază ale reglementării raporturilor de muncă sînt următoarele: garantarea dreptului fiecărui salariat la achitarea la timp integrală și echitabilă a salariului care ar asigura o existență decentă salariatului și familiei lui;

În conformitate cu art.5, lit.f¹) din CM Principiile de bază ale reglementării raporturilor de muncă sînt următoarele: remunerarea egală pentru o muncă egală sau pentru o muncă de valoare egală;

În conformitate cu art.5, lit.k) din CM Principiile de bază ale reglementării raporturilor de muncă sînt următoarele: obligativitatea reparării integrale de către angajator a prejudiciului material și a celui moral cauzate salariatului în legătură cu îndeplinirea obligațiilor de muncă;

În conformitate cu art.7, alin.(4), lit.a) din CM La munca forțată (obligatorie) se atribuie: încălcarea termenelor stabilite de plată a salariului sau achitarea parțială a acestuia;

În conformitate cu art.9, alin.(1), lit.d) din CM *Salariatul are dreptul la achitarea la timp și integrală a salariului, în corespundere cu calificarea sa, cu complexitatea, cantitatea și calitatea lucrului efectuat;*

În conformitate cu art.90, alin.(2), lit.a) din CM *Repararea de către angajator a prejudiciului cauzat salariatului constă în: 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 în cazul transferului sau al eliberării nelegitime din serviciu;*

B. ÎN FOND,

Luînd ca baza normele Constituției sus-menționate, cât și prevederile din Codul Muncii, enumerate *supra*, consider că sintagma ***“într-o mărime care nu va depăși 12 salarii medii lunare a salariatului”*** din art.90, alin.(2) lit.a) din Codul Muncii este neconstituțională din următoarele considerente.

B.1. Plafonarea despăgubirii, *într-o mărime care nu va depăși 12 salarii medii lunare a salariatului*, la care este ținut angajatorul pentru concedierea ilegală a salariatului **afectează dreptul la condiții echitabile și satisfăcătoare de muncă**, contrar atât a prevederilor din art.5, lit.f), lit.f¹), lit.k) din Codul Muncii, cât și a prevederilor art.43, alin.(1) garantate de Constituție.

B.1.1. Salariul pentru absență forțată de la locul de muncă poate fi considerat un venit ratat, deoarece angajatul pierde o parte din salariul său din cauza lipsei de prezență la locul de muncă. În acest sens, chiar și Codul Civil al Republicii Moldova nu plafonează perioada pentru care poate fi incasat venitul ratat. În acest sens considerăm abuzive prevederile art. 90 din Codul Muncii prin plafonarea despăgubirii or, aceste limitări sunt neconstituționale contrar atât a prevederilor din art.5, lit.f), lit.f¹), lit.k) din Codul Muncii, cât și a prevederilor art.43, alin.(1) garantate de Constituție.

B.2. Deasemenea, plafonarea despăgubirii, menționată *supra*, din partea angajatorului, în caz de concediere ilegală, **restrânge dreptul salariatului la o despăgubire proporțională** pierderii suferite, care nu justifică în niciun mod această plafonare *care nu va depăși 12 salarii medii lunare*, ingerinta în lege ar fi o *“privare de proprietate”*. Or, conform art.46, alin.(2) din Constituție, venitul salariatului (*salariul*) reprezintă **proprietatea lui privată, care nu poate fi expropriată, doar în cazurile de utilitate publică**, fapt ce este contrar atât prevederilor la art.9, alin.(1) din Codul Muncii, ceea ce face incident art. 46, alin.(1-2) din Constituție coroborat cu art.54, alin.(1) din Constituție.

B.3. Luînd în considerație că ordinul de concediere din funcție de medic a fost semnat de către angajator pe data de 07.03.2023, iar ședința de judecată la Curtea de Apel a fost fixată de 11.09.2024 (*la a 18-a lună de la data concedierii*), în cazul admiterii apelului și constatării concedierii ilegale, angajatorul va fi obligat să repare doar *parțial* prejudiciul material, ce ce denotă faptul că minimum 6 luni,

din cele 18 luni, de absență forțată de la locul de muncă **nu va fi reparată** de către angajator. Adică, cele 6 luni, minimum, în această speță, se prezumă a fi încadrate în noțiunea de **muncă forțată** (*deoarece nu este remunerată, adică prejudiciul material nu va fi reparat de către angajator*) ceea ce este contrar atît prevederilor la art. 7, alin.4, lit.a) și art.9, alin.(1), lit.d) din Codul Muncii, ceea ce face incident art.44, alin.(1) din Constituție.

B.4. Luînd în considerație, că statul își realizează activitatea prin intermediul autorităților publice și a instituțiilor publice (*IMSP Institutul Oncologic în speța dată*), or, în temeiul art.47, alin.(1) din Constituție – *Statul este obligat să ia măsuri ca orice om să aibă un nivel de trai decent*. Prin neacordarea unei despăgubiri adecvate se atentează lipsa de mijloace de subzistență pentru perioada care excede cele 12 luni plafonate de legiuitor, care de regulă în cazuri de litigiu duc la scăderea nivelului de trai a salariatului. Ca urmare unei Hotărâri judecătorești, similar principiilor Convenției Europene a Drepturilor Omului urmează a fi restabilite efectiv toate drepturile încălcate inclusiv salariul neachitat **pentru toată perioada** de absență forțată de la locul de muncă.

Nivelul de trai decent este direct proporțional cu venitul omului. Sintagma asupra căreia se solicită de a exercita controlul constituționalității restrînge dreptul salariatului de a avea un trai decent, deoarece va lipsi *“în mod legal”* de venitul care i se cuvine în cazul eliberării ilegale din cîmpul muncii, ceea ce face incident și art.47, alin.(1) din Constituție coroborat cu art.54 din Constituție.

B.5. Luînd în considerație cele menționate *supra* la subcapitolul În Fond, limitarea în dreptul salariatului de a fi reparat integral prejudiciul material din partea angajatorului – reprezintă o tentă de *comportament discriminatoriu* în comparație cu alți salariați, care sunt remunerați integral, *ce face o ingerință crasă în principiul egalității în drepturi a salariaților*, ce este contrar prevederilor la art.5, lit.b) și lit.e) din Codul Muncii, fapt ce face incident art.16, alin.(2) din Constituție, coroborat cu art.43, alin.(1) și art.54 din Constituție.

Argumentarea pretenției încălcări a unuia sau a mai multor drepturi garantate de Constituție

Dreptul salariaților de a nu fi concediați ilegal reprezintă o componentă a dreptului universal la muncă și protecție împotriva șomajului și este prevăzut și în art.23 din *Declarația Universală a Drepturilor Omului* adoptată în 1948 la New York, și art.24 din *Carta Socială Europeană* (revizuită) adoptată în 1996 la Strasbourg. Aceleași instrumente juridice sunt expuse și în art.43 din Constituția Republicii Moldova.

Prin Legea nr. 243 din 28.07.2022, legiuitorul a adoptat, în esență, o lege care profită angajatorii, pe de o parte, și care este în detrimentul salariaților concediați ilegal, pe de altă parte, aceste două dimensiuni aflându-se, în același timp, într-o relație de conexiune indisolubilă și anume – *prin repararea parțială a prejudiciului material din partea angajatorului în caz de conderiere ilegală, chiar dacă salariatul a absentat forțată la locul de muncă chiar și mai mult de 12 luni*.

Modificarea art.90 din Codul Muncii prin Legea nr. 243 din 28.07.2022, în vigoare din 26.08.2022, este în detrimentul salariaților deoarece nu îi protejează împotriva concedierilor ilegale prin asigurarea unei despăgubiri integrale a salariului total ratat prin absența forțată de la muncă, proporțional duratei totale efective a acesteia sau a prejudiciul real suportat (*care poate fi mai mare decât doar durata absenței forțate*). Totodată, detrimentul juridic invocat constă în ignorarea lipsei oricărei vinovății a salariatului atât pentru (i) faptul concedierii ilegale cât și pentru (ii) durata absenței forțate de la muncă.

Totodată, acest *instrument juridic (sintagma criticată)* nu numai că restrânge în drepturi salariatul concediat ilegal, *dar și îl pune într-o poziție neegală față de alți salariați*, ale căror drepturi nu sunt încălcate, ceea ce *denotă o tentă discriminatorie* – fapt inadmisibil într-un stat de drept.

Nota informativă la proiectul de lege nr.146 din 20.04.2022, prin care au fost adoptate modificările respective la Codul Muncii, nu conține nicio justificare referitoare la modificarea propusă la art. 90 din Codul Muncii privind plafonarea răspunderii angajatorului în cazul concedierii ilegale.

Astfel, limitarea răspunderii angajatorilor pentru concediere ilegală nu urmărește un scop legitim într-o societate democratică și nici nu corespunde criteriilor de proporționalitate.

Într-un stat de drept, *care are și statut de țară candidat la aderarea la UE* – nimic nu justifică plafonarea răspunderii angajatorului pentru concediere ilegală, nici interesul economic al angajatorilor, nici durata procedurilor în instanțele de judecată. Orice limitări ale drepturilor salariaților trebuie să fie justificate cel puțin prin prisma faptului ca acestea să fie necesare și să răspundă unui interes general.

Necâtînd la faptul că litigiile de muncă sunt incluse în categoria litigiilor care trebuie examinate cu celeritate și cu prioritate – legea prevede mecanisme pentru descurajarea abuzurilor de drepturile procedurale și evitarea tergiversării procedurilor.

Consider că sintagma criticată contravine prevederilor constituționale și celor cuprinse în instrumentele juridice internaționale în materie de muncă se desprinde și din jurisprudența europeană.

Spre exemplu, în cauza *Confederația Generală a Muncii v. Franța* din 23 martie 2022, Comitetul European al Drepturilor Sociale a examinat noile prevederi ale Codului Muncii francez, care stabileau un plafon al despăgubirilor acordate salariatului în cazul concedierii acestuia în lipsa unor motive reale și serioase. *Comitetul European* a menționat că mecanismele de compensare sunt conforme cu *Carta Socială Europeană* doar dacă acestea îndeplinesc următoarele condiții: (i) prevăd rambursarea pierderilor financiare suportate de salariat *între data concedierii și decizia instanței de apel*; (ii) prevăd posibilitatea de reintegrarea salariatului și/sau (iii) prevăd o despăgubire la un nivel suficient de ridicat pentru a descuraja angajatorul și de a repara prejudiciul suportat de salariat.

Comitetul a subliniat că despăgubirea pentru concedierea ilegală *trebuie să fie proporțională cu pierderea suferită de victimă* și, în același timp, suficient de descurajatoare pentru angajatori. Plafonarea despăgubirilor care poate împiedica compensarea daunelor proporțional pierderilor suferite și faptul că această compensare nu ar fi suficient de descurajatoare pentru angajator încalcă articolul 24 din Cartă (a se vedea §153 din decizie).

Totodată, în această cauză, *Comitetul* a reținut că predictibilitatea care rezultă din plafonarea compensațiilor pentru cazurile de concediere ilegală a angajaților ar putea servi mai curând ca un stimulent pentru angajator în vederea concedierii ilegale a angajaților.

Potrivit *Comitetului*, plafoanele de compensare stabilite ar putea determina angajatorii să facă o estimare pragmatică, bazată pe o analiză cost-beneficiu a sarcinii financiare în cazul unei concedieri nejustificate. Mai mult, din cauza plafoanelor stabilite de lege, instanțele dispuneau deo marjă discreționară limitată la soluționarea cauzei pe fond, având în vedere circumstanțele individuale ale concedierilor nejustificate. Din acest motiv, legea le permitea instanțelor să neglijeze circumstanțele particulare ale cauzei și prejudiciul real suferit de salariat. Prin urmare, *Comitetul* a considerat că plafonul stabilit nu asigura respectarea dreptului la despăgubiri adecvate sau la alte compensații adecvate în sensul art.24, lit. b) din Cartă (a se vedea §159, 160 și 168 din decizie).

Doresc să menționez că remarcele reținute în Avizul Direcției Generale Juridice a Parlamentului, la proiectul nr.146 din 20.04.2022, care la pct.9 a atenționat asupra faptului că proiectul respective a fost elaborat *cu încălcarea procedurii de întocmire și prezentare*, inclusiv fără anumite consultări largi, mai ales cu sindicatele, fapte care, potrivit *HCC 14/2021, HCC 4/2021, HCC 8/2021* etc., constituie temei de declararea neconstituționalității.

C. Referințe

C.1. Decizia Comitetului European în cauza *Confederația generală a Muncii v. Franța* poate fi accesată la următorul link:

[https://hudoc.esc.coe.int/#{%22sort%22:\[%22escpublicationdate%20descendin g%22\],\[%22escdcreator%22:\[%22European%20Committee%20of%20Social%20Rights%22\],\[%22escdtype%22:\[%22FOND%22,%22Conclusion%22,%22Ob%22\],\[%22escstateparty%22:\[%22FRA%22\],\[%22escdcidentifier%22:\[%22cc-171-2018-dmerits-en%22}%22}](https://hudoc.esc.coe.int/#{%22sort%22:[%22escpublicationdate%20descendin g%22],[%22escdcreator%22:[%22European%20Committee%20of%20Social%20Rights%22],[%22escdtype%22:[%22FOND%22,%22Conclusion%22,%22Ob%22],[%22escstateparty%22:[%22FRA%22],[%22escdcidentifier%22:[%22cc-171-2018-dmerits-en%22}%22})

V. CERINȚELE AUTORULUI SESIZĂRII

Din motivele invocate *supra*, în temeiul art.135, alin.(1), lit.a) și lit.g) din Constituția RM, solicit Curții Constituționale exercitarea controlului constituționalității sintagmei “*într-o mărime care nu va depăși 12 salarii medii lunare a salariatului*” din art.90, alin.(2) lit.a) din Codul Muncii prin raportarea la prevederile art.16, alin.(2) și art.43, alin.(1); art.44,alin.(1); art.46, alin.(1-2); art.47, alin.(1) coroborate cu art.54, alin.(1) din Constituția Republicii Moldova.

VI. LISTA DOCUMENTELOR ANEXATE

1. Ordinul de desfacere a contractului individual de muncă 289C/21 din 07.03.2023 (1 filă);
2. Cererea de chemare în judecată Virgiliu Urechi către IMSP Institutul Oncologic (7 file);
3. Hotărârea Judecătoriei Chișinău, sediul Centru din 27.12.2023 (2 file);
4. Cererea de apel motivat (10 file).

VII. DECLARAȚIA ȘI SEMNĂTURA AUTORULUI SESIZĂRII

Declar pe onoare că informațiile ce figurează în acest formular sunt veridice.

Cu respect,

Urechi Virgiliu



ÎNCHEIERE

20 noiembrie 2024

mun. Chișinău

Colegiul civil, comercial și de contencios administrativ al Curții de Apel Chișinău
în componența:

Președintele ședinței, judecătorul
Judecătorii
Grefier

Ana Panov
Natalia Mămăligă și Ala Malîi
Iulius Șpac

examinând în ședință publică, cererea apelantului Virgiliu Urechi privind ridicarea excepției de neconstituționalitate a sintagmei "într-o mărime care nu va depăși 12 salarii medii lunare a salariatului" din art. 90, alin. (2), lit. a) din Codul muncii și sesizarea Curții Constituționale, în cauza civilă intentată la cererea înaintată de Virgiliu Urechi împotriva Instituției Medico-Sanitare Publice Institutul Oncologic privind anularea ordinului de desfacere a contractului individual de muncă, încasarea salariului pentru absența forțată de la muncă, încasarea prejudiciului moral și a cheltuielilor de judecată,-

c o n s t a t ă :

1. La data de 10 mai 2023, reclamantul Virgiliu Urechi, a depus cerere de chemare în judecată împotriva Instituției Medico-Sanitare Publice Institutul Oncologic privind anularea ordinului de desfacere a contractului individual de muncă, încasarea salariului pentru absența forțată de la muncă, încasarea prejudiciului moral și a cheltuielilor de judecată.
2. Prin hotărârea Judecătoriei Chișinău, sediul Centru din 27 decembrie 2023, s-a respins acțiunea, ca neîntemeiată.
3. Neîfiind de acord cu soluția primei instanțe, la data de 29 decembrie 2023, apelantul Virgiliu Urechi, a declarat apel nemotivat împotriva hotărârii Judecătoriei Chișinău, sediul Centru din 27 decembrie 2023, solicitând admiterea cererii de apel, casarea integrală a hotărârii instanței de fond, cu emiterea unei noi hotărâri de admitere integrală a acțiunii. A indicat că, motivele de fapt și de drept vor fi prezentate suplimentar după ce va lua cunoștință cu hotărârea motivată, rezervându-și dreptul la apel suplimentar.
4. La data de 2 mai 2024, conform fișei de repartizare, cauza a fost distribuită pentru examinare în ordine de apel judecătorului Ana Panov.
5. Prin încheierea Curții de Apel Chișinău din 3 mai 2024, nu s-a dat curs cererii de apel depusă de apelantul Virgiliu Urechi. S-a comunicat apelantului Virgiliu Urechi, că necesită să prezinte, în cancelaria Curții de Apel Chișinău, apelul motivat cu indicarea motivelor de fapt și de drept pe care se întemeiază apelul și probele invocate în susținerea apelului, și că i se acordă termen de 10 zile din momentul recepționării prezentei încheieri să lichideze neajunsurile menționate. În caz contrar cererea de apel nu va fi considerată depusă și va fi restituită conform

art. 369 alin. (1) din Codul de procedură civilă. S-au adus la cunoștință urmările art. 369 alin. (1¹) din Codul de procedură civilă, ce survin în urma neexecutării prezentei încheieri.

6. La data de 20 mai 2024, apelantul Virgiliu Urechi a înlăturat neajunsurile cererii de apel, în termenul acordat.

7. Prin încheierea Curții de Apel Chișinău din 29 mai 2024, s-a acceptat spre examinare cererea de apel declarată de apelantul Virgiliu Urechi.

8. La data de 2 septembrie 2024, apelantul Virgiliu Urechi, a depus o cerere cu privire la ridicarea excepției de neconstituționalitate a sintagmei "într-o mărime care nu va depăși 12 salarii medii lunare a salariatului" din art. 90, alin. (2), lit. a) din Codul muncii.

În motivarea cererii a indicat că luând în considerație că contractul individual de muncă 289C/21 a fost desfăcut la 7 martie 2023 din inițiativa angajatorului - în prezent sunt trecute deja peste 18 luni de la data desfacerii contractului individual de muncă.

Menționează că până la modificările operate prin Legea nr.243 din 28 iulie 2022, în cazul constatării de către instanță a concedierii ilegale a salariatului - angajatorul era obligat să repare integral prejudiciul material cauzat salariatului.

Punctează că sintagma "într-o mărime care nu va depăși 12 salarii medii lunare a salariatului" din art. 90, alin. (2), lit. a) din Codul muncii, plafonează răspunderea materială a angajatorului față de salariatul concediat ilegal, chiar dacă instanța, printr-o hotărâre definitivă nu a reușit să se expună, din varii motive, în termen de până la 12 luni de la concediere a salariatului, fapt ce consideră a fi de natură discriminatorie și contrar principiilor de egalitate (vizavi de salariații, care sunt remunerați integral), ce restrânge din drepturile omului.

Consideră că sesizarea Curții Constituționale cu privire la sintagma criticată supra, este o prerogativă a părții participante în proces, ca urmare ar putea fi aplicată în soluționarea acestei cauze. Prin urmare, solicită admiterea cererii privind sesizarea Curții Constituționale cu privire la ridicarea excepției de neconstituționalitate a sintagmei "într-o mărime care nu va depăși 12 salarii medii lunare a salariatului" din art. 90, alin. (2), lit. a) din Codul muncii.

9. În ședința instanței de apel, apelantul Virgiliu Urechi și reprezentantul său, avocatul Radu Cherdivară, au solicitat admiterea cererii cu privire la ridicarea excepției de neconstituționalitate, cu motivele de fapt și de drept invocate în cerere.

Intimata Instituția Medico-Sanitară Publică Institutul Oncologic, în ședința instanței de apel, fiind legal citată pe email, nu s-a prezentat și nu a invocat careva motive.

10. Audiind participanții prezenți la proces, analizând și studiind materialele dosarului, Colegiul civil, comercial și de contencios administrativ, consideră necesar de a admite cererea înaintată de apelantul Virgiliu Urechi privind ridicarea excepției de neconstituționalitate a sintagmei "într-o mărime care nu va depăși 12 salarii medii lunare a salariatului" din art. 90, alin. (2), lit. a) din Codul muncii și sesizarea Curții Constituționale, din considerentele ce succed.

11. În conformitate cu prevederile art. 12¹ din Codul de procedură civilă, privind ridicarea excepției de neconstituționalitate:

(1) În cazul existenței incertitudinii privind constituționalitatea legilor, a hotărârilor Parlamentului, a decretelor Președintelui Republicii Moldova, a hotărârilor și ordonanțelor Guvernului ce urmează a fi aplicate la soluționarea unei

cauze, instanța de judecată, din oficiu sau la cererea unui participant la proces, sesizează Curtea Constituțională.

(2) La ridicarea excepției de neconstituționalitate și sesizarea Curții Constituționale, instanța nu este în drept să se pronunțe asupra temeiniciei sesizării sau asupra conformității cu Constituția a normelor contestate, limitându-se exclusiv la verificarea întrunirii următoarelor condiții:

- a) obiectul excepției intră în categoria actelor prevăzute la art.135 alin.(1) lit.a) din Constituție;
- b) excepția este ridicată de către una din părți sau 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.

(3) Ridicarea excepției de neconstituționalitate se dispune printr-o încheiere care nu se supune niciunei căi de atac și care nu afectează examinarea în continuare a cauzei, însă pînă la pronunțarea Curții Constituționale asupra excepției de neconstituționalitate se amîna pledoariile.

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

(5) Instanța de judecată poate ridica excepția de neconstituționalitate doar dacă cererea de chemare în judecată sau cererea de apel a fost acceptată în modul prevăzut de lege ori dacă cererea de recurs împotriva hotărîrii sau deciziei curții de apel a fost declarată admisibilă conform legii.

- 12. Conform prevederilor art. 135 alin. (1) lit. a) din Constituție, Curtea Constituțională exercită, la sesizare, controlul constituționalității legilor și hotărîrilor Parlamentului, a decretelor Președintelui Republicii Moldova, a hotărîrilor și ordonanțelor Guvernului, precum și a tratatelor internaționale la care Republica Moldova este parte.
- 13. Potrivit pct. 82 și 83 din Hotărârea Curții Constituționale pentru interpretarea articolului 135 alin. (1) lit. a) și g) din Constituția Republicii Moldova (excepția de neconstituționalitate) (Sesizarea nr. 55b/2015), Curtea a reținut 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: (1) obiectul excepției intră în categoria actelor cuprinse la articolul 135 alin. (1) lit. a) din Constituție; (2) excepția este ridicată de către una din părți sau reprezentantul acesteia, sau indică faptul că este ridicată de către instanța de judecată din oficiu; (3) prevederile contestate urmează a fi aplicate la soluționarea cauzei; (4) nu există o hotărâre anterioară a Curții având ca obiect prevederile contestate. Curtea a reținut că verificarea constituționalității normelor contestate constituie competența exclusivă a Curții Constituționale. Astfel, judecătorii ordinari nu sunt în drept să refuze părților sesizarea Curții Constituționale, decât doar în condițiile menționate la paragraful 82.
- 14. Raportând dispozițiile legale și statuările Curții Constituționale expuse mai sus la circumstanțele speței, Colegiul civil conchide că cererea de ridicare a excepției de neconstituționalitate și de sesizare a Curții Constituționale înaintată de apelantul Virgiliu Urechi, se încadrează în prevederile art. 12¹ din Codul de procedură civilă, întrucât obiectul excepției intră în categoria actelor cuprinse la articolul 135 alin.

- (1) lit. a) din Constituție – fiind o prevedere legală (art. 90, alin. (2), lit. a) din Codul muncii); excepția este ridicată de către Virgiliu Urechi – care deține calitate de apelant în speță; prevederile contestate urmează a fi aplicate la soluționarea cauzei și nu există o hotărâre anterioară a Curții având ca obiect prevederile contestate.
15. Astfel, în circumstanțele enunțate, Colegiul civil consideră că cererea înaintată de apelantul Virgiliu Urechi cu privire la ridicarea excepției de neconstituționalitate a sintagmei "într-o mărime care nu va depăși 12 salarii medii lunare a salariatului" din art. 90, alin. (2), lit. a) din Codul muncii și sesizarea Curții Constituționale este pasibilă admiterii.
16. Subsidiar, instanța de apel reține statuările Curții Constituționale expuse în pct. 81 al Hotărârea pentru interpretarea articolului 135 alin. (1) lit. a) și g) din Constituția Republicii Moldova (excepția de neconstituționalitate) (Sesizarea nr. 55b/2015), potrivit căroră Curtea a reținut că suspendarea procesului până la soluționarea de către Curtea Constituțională a excepției de neconstituționalitate este necesară pentru a exclude aplicarea normelor contrare Constituției la soluționarea unei cauze.
17. Așadar, Colegiul civil consideră necesar de a suspenda examinarea cauzei civile date în ordine de apel, până la soluționarea excepției de neconstituționalitate de către Curtea Constituțională.

În conformitate cu prevederile articolelor 12¹, 269-270 din Codul de procedură civilă, Colegiul civil, comercial și de contencios administrativ,

d i s p u n e :

Se admite cererea înaintată de apelantul Virgiliu Urechi cu privire la ridicarea excepției de neconstituționalitate a sintagmei "într-o mărime care nu va depăși 12 salarii medii lunare a salariatului" din art. 90, alin. (2), lit. a) din Codul muncii și sesizarea Curții Constituționale, cu expedierea sesizării privind excepția de neconstituționalitate în adresa Curții Constituționale.

Se suspendă procesul în ordine de apel, în cauza civilă intentată la cererea înaintată de Virgiliu Urechi împotriva Instituției Medico-Sanitare Publice Institutul Oncologic privind anularea ordinului de desfacere a contractului individual de muncă, încasarea salariului pentru absența forțată de la muncă, încasarea prejudiciului moral și a cheltuielilor de judecată, până la soluționarea excepției de neconstituționalitate de către Curtea Constituțională.

Încheierea în partea suspendării procesului poate fi atacată cu recurs la Curtea Supremă de Justiție prin intermediul Curții de Apel Chișinău, în termen de 15 zile de la comunicare, iar în partea ridicării excepției de neconstituționalitate nu se supune nici unei căi de atac.

Președintele ședinței:



Ana Panov

Judecătorii:



Natalia Mămăligă



Ala Malîi