



**JUDECĂTORIA
CHIȘINĂU**
(sediul Centru)



Republica Moldova, mun. Chișinău, bd. Ștefan cel Mare și Sfânt, 162.
Email: jcc@justice.md; Tel.: /+373 22/ 27-27-40
www.instante.justice.md

22.01.2025
Biroul: 317



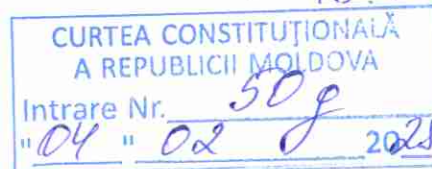
Curtea Constituțională a RM
mun. Chișinău, str. Lăpușneanu, nr. 28 MD 2004

Prin prezenta, Judecătoria Chișinău sediul Centru, Vă expediază în baza Încheierii din 21 ianuarie 2025, cererea depusă de către reprezentantul pârâtei S.R.L. „ALVYS-COM” – avocat Victor Munteanu privind ridicarea excepției de neconstituționalitate a prevederilor cuprinse în art. 90 alin.(2) lit. a) din Codul Muncii, textul „absența forțată”, conform ridicată în cadrul acțiunii civile nr. 2-10193/2024, la acțiunea înaintată de Oleg Ciofu către S.R.L. „ALVYS-COM” cu privire la anularea ordinului de concediere, restabilirea la locul de muncă, încasarea salariului pentru absența forțată de la muncă, repararea prejudiciului moral, încasarea cheltuielilor de judecată.

Anexă: Material în 31 file.

Judecător
Judecătoria Chișinău sediul Centru

Victoria BOGOMOLOVA





Sesizare privind excepția de neconstituționalitate

A. Autorul excepției de neconstituționalitate

1.

2.

3.

4.

5.

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

Pe rolul Judecătorei Chișinău, sediul Centru, se află în examinare cererea de chemare în judecată depusă de Oleg Ciofu, _____, domiciliat în _____, împotriva Alvys-Com S.R.L. cu privire la anularea ordinului de concediere, restabilirea la locul de muncă, plata unei despăgubiri pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă în mărimea salariului de funcție stabilit de către angajator la sumă fixă de 5000 dolari SUA, începând cu 8 mai 2024 și până la restabilirea în muncă, compensarea prejudiciului moral și a cheltuielilor de judecată. Cererea de chemare în judecată a fost depusă pe data de 30 iulie 2024.

Pe durata examinării cauzei respective, în cadrul căreia Oleg Ciofu solicita, printre altele, restabilirea la locul de muncă și plata salariului pentru **absența forțată** de la lucru, în luna septembrie 2024 în adresa Alvys-Com SRL a parvenit interpelarea din partea Inspectoratului Național de Investigații, prin care se solicita de la companie informația despre același Oleg Ciofu în cadrul cauzei penale nr. _____. Astfel, coroborând solicitarea respectivă inclusiv cu informația din spațiul public, am constatat faptul că numitul Oleg Ciofu era investigat pentru procurarea, transportarea și comercializarea drogurilor, fiind plasat în arest preventiv în Instituția Penitenciară nr. 13. De asemenea, fiind audiat în cadrul ședinței de judecată, Oleg Ciofu a confirmat instanței de judecată faptul că în luna august 2024 acesta a fost în arest preventiv.

În acest context, pentru a nu fi indusă în eroare instanța de judecată pentru a pronunța o hotărâre judecătorească vădit ilegală cu privire la repunerea în funcție a unei persoane, plasată în arest preventiv, sau pentru a nu admite o eventuală ilegalitate prin emiterea unei hotărâri de încasare a despăgubirii pentru perioada în care o persoană se află/s-a aflat în arest preventiv sau arest la domiciliu, dar și ținând cont de faptul că în ședința de judecată din data de 3 octombrie 2024 a fost respinsă solicitarea de a interpela Procuratura pentru Combaterea Criminalității Organizate și Cauze Speciale despre statutul lui Oleg Ciofu în cadrul cauzei penale indicate în solicitarea INI, în temeiul Articolului 53 al legii cu privire la avocatură, am solicitat de la procurorul din Procuratura pentru Combaterea Criminalității Organizate și Cauze Speciale (PCCOCS), Vitalie Roșior, să ne informeze dacă: Oleg Ciofu, _____, CNP: _____ s-a aflat /se află în arest preventiv în cadrul cauzelor penale pendinte în gestiunea PCCOCS, dacă da, în ce perioadă acesta s-a deținut în arest preventiv sau arest la domiciliu (copia se anexează).

Prin răspunsul din data de 22 octombrie 2024, procurorul de caz a refuzat oferirea informației respective din motiv că acestea conțin date cu caracter personale.

Dat fiind refuzul din partea PCCOCS de a mi se furniza informația esențială cu privire la statutul lui Oleg Ciofu, eventuala deținere în arest preventiv în IP 13 în perioade, pentru care acesta solicită repunerea în funcție și plata despăgubirii, în temeiul încheierii protocolare a instanței de judecată care examinează prezenta cauză din data de 3 octombrie 2024, prin care a respins cererea de anexare și reclamare a probelor din motivul lipsei dovezii cererii de reclamare a probelor din partea pârâtului, în temeiul Articolului 117-119 Cod procedură civilă, prin intermediul cancelariei am depus la 24 octombrie 2024 cererea de reclamare a probelor și am solicitat instanței de judecată să solicite din partea Procuraturii pentru Combaterea Criminalității Organizate și Cauze Speciale informația dacă Oleg Ciofu, _____, CNP: _____ s-a aflat /se află în arest preventiv în cadrul cauzelor penale pendinte în gestiunea PCCOCS, dacă da, în ce perioadă acesta s-a deținut în arest preventiv sau arest la domiciliu.

Prin încheierea protocolară din 22 octombrie 2024, instanța de judecată a respins cererea de reclamare a probelor, motivând că aceasta este irelevant pentru examinarea cauzei, motiv pentru care am înaintat judecătoarei o cerere de recuzare.

Urmare a examinării chestiunii cu privire la necesitatea clarificării dacă reclamantul Oleg Ciofu s-a aflat în arest preventiv în perioada pentru care solicită plata despăgubirilor din partea

fostului angajator, am atras atenția instanței de judecată că Codul muncii nu conține nici o prevedere, care ar reglementa raporturile de muncă, eventual de plata cărorva despăgubiri, dar în general, nu conține absolut nici o prevedere legală care ar permite reglementarea raporturilor în situația în care un angajat ar fi plasat în arest preventiv, sau i s-ar aplica o altă măsură preventivă. Articolul 76 liter g) Codul muncii conține doar prevederile care reglementează situația de suspendare a contractului individual de muncă în cazul trimiterii în instanța de judecată a dosarului penal privind comiterea de către salariat a unei infracțiuni incompatibile cu munca prestată, pînă la rămânerea definitivă a hotărîrii judecătorești.

Însă Codul muncii nu conține nici o normă, care ar permite părților, prin prisma clarității și previzibilității legii, să regelementeze situațiile în care un agajat sau un fost angajat, aflat în litigiu cu angajatorul său, este subiectul unei măsuri preventive, care nu-i permite exercitarea atribuțiilor de serviciu sau prezentarea la locul de muncă. Totodată, în instanța de judecată acesta pretinde plata despăgubirilor pentru "absența forțată" de la locul de muncă, nefiind clar în ce măsură urmează ca angajatorul să-l despăgubească pe angajatul concediat pretins ilegal, în situația în care situația angajatului dde după concediere se află în afara controlului angajatorului, iar termenul de "absență forțată" nu oferă o previzibilitate pentru identificarea situațiilor, care ar dtermina aplicabilitatea acestui termen de "absență forțată".

Adițional, la examinarea prezentei cauzei în care reclamantul solicită plata unui prejudiciu pentru absența forțată de la muncă, urmează a fi aplicate două norme care se suprapun, mai exact, norma Articolului 90 alin. (2) liter. a) și c) Codul muncii, dar și norma legii 1545 privind modul de reparare a prejudiciului cauzat prin acțiunile ilicite ale organelor de urmărire penală, ale procuraturii și ale instanțelor judecătorești, care urmează a fi aplicat în cazul în care s-ar constata detenția reclamantului în arest preventiv în perioada în care solicită restabilirea în funcție și plata despăgubirii.

C. Obiectul sesizării

Prezenta sesizare are ca obiect controlul constituționalității termenului "absență forțată" din prevederile Articolului 90 alin. (2) liter. a) Codul muncii:

Articolul 90. Răspunderea angajatorului pentru transferul sau eliberarea nelegitimă din serviciu

(1) În cazul restabilirii la locul de muncă a salariatului transferat sau eliberat nelegitim din serviciu, angajatorul este obligat să repare prejudiciul cauzat acestuia.

(2) Repararea de către angajator a prejudiciului cauzat salariatului constă în:

a) 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) compensarea cheltuielilor suplimentare legate de contestarea transferului sau a eliberării din serviciu (consultarea specialiștilor, cheltuielile de judecată etc.);

c) compensarea prejudiciului moral cauzat salariatului.

(3) Mărimea reparării prejudiciului moral se determină de către instanța de judecată, ținându-se cont de aprecierea dată acțiunilor angajatorului, dar nu poate fi mai mică decât un salariu mediu lunar al salariatului.

(4) În locul restabilirii la locul de muncă, părțile pot încheia o tranzacție de împăcare, iar în caz de litigiu - instanța de judecată poate încasa de la angajator, cu acordul salariatului, în beneficiul acestuia, o compensație suplimentară la sumele indicate la alin.(2) în mărime de cel puțin 3 salarii medii lunare ale salariatului.

Obiectul prezentei sesizări corespunde competenței *ratione materiae* a Curții Constituționale, prevăzută expres în art. 135 alin. (1) lit. a) din Constituția Republicii Moldova și este direct aplicabil la soluționarea cererii de chemare în judecată, examinată de Judecătoria Chișinău, sediul Centru, în prezenta cauză civilă.

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

În conformitate cu prevederile art. 20 alin. (1) din Constituția Republicii Moldova, orice persoană are dreptul la satisfacție efectivă din partea instanțelor judecătorești competente împotriva actelor care violează drepturile, libertățile și interesele sale legitime.

Articolul 23 stabilește dreptul fiecărui om de a-și cunoaște drepturile și îndatoririle „(2) Statul asigură dreptul fiecărui om de a-și cunoaște drepturile și îndatoririle. În acest scop statul publică și face accesibile toate legile și alte acte normative.”

Codul Muncii prevede la articolul 90. Răspunderea angajatorului pentru transferul sau eliberarea nelegitimă din serviciu

(1) În cazul restabilirii la locul de muncă a salariatului transferat sau eliberat nelegitim din serviciu, angajatorul este obligat să repare prejudiciul cauzat acestuia.

(2) Repararea de către angajator a prejudiciului cauzat salariatului constă în:

a) 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) compensarea cheltuielilor suplimentare legate de contestarea transferului sau a eliberării din serviciu (consultarea specialiștilor, cheltuielile de judecată etc.);

c) compensarea prejudiciului moral cauzat salariatului.

(3) Mărimea reparării prejudiciului moral se determină de către instanța de judecată, ținându-se cont de aprecierea dată acțiunilor angajatorului, dar nu poate fi mai mică decât un salariu mediu lunar al salariatului.

(4) În locul restabilirii la locul de muncă, părțile pot încheia o tranzacție de împăcare, iar în caz de litigiu - instanța de judecată poate încasa de la angajator, cu acordul salariatului, în beneficiul acestuia, o compensație suplimentară la sumele indicate la alin.(2) în mărime de cel puțin 3 salarii medii lunare ale salariatului.

Raportat la prevederile articolului 23 din Constituției, termenul de "absență forțată" este unul ambiguu și neclar, și nu este previzibil pentru a fi determinat, inclusiv prin prisma calculării eventualei despăgubiri, "într-o mărime care nu va depăși 12 salarii medii lunare ale salariatului în cazul transferului sau al eliberării nelegitime din serviciu". Astfel, legiuitorul a stabilit că despăgubirea are o marjă destul de largă, teoretic de la "zero" la maximum 12 salarii medii lunare ale salariatului, dar acestea depund de stabilirea și de determinarea răspunderii angajatorului pentru "absența forțată". Or, nici Codul Muncii, nici alte norme nu stabilesc criterii clare de definire a termenului de "absență forțată", care, eventual, ar putea fi imputabilă angajatorului.

E. Argumentarea pretinsei încălcări a unuia sau a mai multor drepturi garantate de Constituție

Considerăm că, în esență, termenul de "absență forțată" din Articolul 90 alin. (2) liter a_ Codul Muncii este descris extrem de vag și nu este previzibil pentru subiecții cărora se adresează, în măsura în care aceștia să-și poată adapta comportamentul sau pentru instanțele de judecată să determine întinderea eventualei despăgubiri, în dependență de gradul de culpabilitate a angajatorului.

Astfel, eventuala calculare a despăgubirii nu poate fi identificată prin raportarea la criterii clare, obiective și cuantificabile, dar în general, în lipsa oricerei identificări a noțiunii de "absență forțată", se crează dificultăți în a determina gradul de responsabilitate pentru angajator și mărimea eventualei despăgubiri.

De asemenea, în cazul în care la examinarea unei cauze în care reclamantul solicită plata unui prejudiciu pentru "absența forțată" de la muncă, urmează a fi aplicate două norme care se suprapun, mai exact, norma Articolului 90 alin. (2) liter. a) și c) Codul muncii. Totodată, pe durata cât acesta s-a aflat în arest preventiv, sau a fost supus unei alte măsuri preventive, ulterior acesta fiind scos de sub urmărire penală sau cauza penală clasată urmăază a fi aplicată norma legii

1545 privind modul de reparare a prejudiciului cauzat prin acțiunile ilicite ale organelor de urmărire penală, ale procuraturii și ale instanțelor judecătorești, care urmează a fi aplicat în cazul în care s-ar constata detenția reclamantului în arest preventiv în perioada în care solicită restabilirea în funcție și plata despăgubirii.

Per global, considerăm că în prezenta cauză, este aplicabilă *mutatis mutandis* raționamentul declarării neconstituționalității textului „intereselor publice sau” din alineatul (1) al articolului 328 din Codul penal al Republicii Moldova nr. 985-XV din 18 aprilie 2002 din Hotărârea Curții Constituționale din 27 iunie 2017 pe marginea sesizărilor nr. 113g/2016 și 8g/2017.

Reieșind din cele expuse, în baza articolului 135 alin (1) lit. a) din Constituție și art. 71, 38, 39 din Codul jurisdicției Constituționale, solicităm:

Exercitarea controlului constituționalității și declararea drept neconstituțională a textului ”absență forțată” din prevederile Articolului 90 alin. (2) liter a) ale Codului Muncii.

F. Lista documentelor relevante (dacă este cazul)

G. Declarația și semnătura autorului sesizării

Declar că informațiile prezentate sunt scrise exclusiv cu scopul de a ridica o problemă de neconstituționalitate și reprezintă punctul de vedere al autorului sesizării.

Avocat Victor Munteanu



21 ianuarie 2025

municipiul Chișinău

Judecătoria Chișinău, sediul Centru,
Instanța compusă din:
Președintele ședinței, judecător Victoria Bogomolova
Grefier Doina Stașcov

Cu participarea: reprezentantului pârâtei S.R.L. „ALVYS-COM” – avocat Victor Munteanu, mandat nr.1811624,-

În absența reclamantului Oleg Ciofu, reprezentantului – avocat Victor Baran, mandat nr.1890652,-

Examinând în ședință de judecată publică, cauza civilă la acțiunea înaintată de Oleg Ciofu către S.R.L. „ALVYS-COM” cu privire la anularea ordinului de concediere, restabilirea la locul de muncă, încasarea salariului pentru absența forțată de la muncă, repararea prejudiciului moral, încasarea cheltuielilor de judecată,-

constată:

La 30 iulie 2024, avocatul Victor Baran, în interesele lui Oleg Ciofu a sesizat Judecătoria Chișinău, sediul Centru cu cerere către S.R.L. „ALVYS-COM” cu privire la anularea ordinului de concediere, restabilirea la locul de muncă, încasarea salariului pentru absența forțată de la muncă, repararea prejudiciului moral, încasarea cheltuielilor de judecată.

În motivarea cererii indică următoarele: La 03 septembrie 2021 între reclamant și întreprinderea „ALVYS-COM” SRL, a fost încheiat Contractul individual de muncă nr. 37/21, prin care reclamantul a devenit angajat al întreprinderii în calitate de Inginer în sistem software (codul din Clasificator). Careva abateri disciplinare în timpul serviciului nu a fost stabilite. În schimb, a fost avansat în serviciu, ceea ce s-a manifestat prin majorarea salariului de către angajator. Astfel, la data de 01 februarie 2024 între reclamant și pârâta „ALVYS-COM” SRL a fost încheiat Acordul adițional nr. 4 la Contractul individual de muncă nr. 37/21, prin care s-a stabilit salariul lunar net în mărime de 5000 (cinci mii) dolari SUA.

Notează că, între timp, între reclamant și administrația „ALVYS-COM” SRL au apărut conflicte, inclusiv în contextul plăților adausului la salariul promis anterior prin Acordul Adițional nr. 3 din 02 ianuarie 2023 la Contractul individual de muncă nr. 37/21, prin care s-a stabilit, că acesta va fi în mărime de 35% lunar.

Semnaleză că, la data de 03 mai 2024 reclamantul a fost alungat din sediul întreprinderii „ALVYS-COM” SRL de mai multe ori în mod insistent de administratorul acesteia. A fost utilizată vocea ridicată, cuvinte necenzurate și amenințătoare, ultima perioadă a fost persecutat prin diferite controale sub denumirea PIP (planul de îmbunătățire a performanței), însărcinări, tot felul de sunete din partea administrației neoficiale a întreprinderii de peste hotare. Iar la solicitarea acestuia de a-i prezenta ordinul de concediere, i s-a refuzat.

Menționează că, tot la data de 03 mai 2024 i s-a închis accesul la rețea internă a întreprinderii. Astfel că, el nu mai avea posibilitatea fizică de a activa în muncă inclusiv de la distanță. Din grupuri de socializare oficiale a întreprinderii, de asemenea, a fost eliminat. În grupuri neoficiale pe VIBER a rămas, deoarece acestea au fost formate nu de angajator.

Relatează că, la data de 07 mai 2024 (următoarea zi lucrătoare) s-a prezentat la timp în fața oficiului „ALVYS-COM” SRL, însă a fost restricționat de sisteme electronice a întreprinderii pentru intrarea la locul de muncă. A constatat, că CIP-ul de acces a fost dezactivat.

Tot la data de 07 mai 2024 la adresa electronică i-a fost expediat ordinul „cu privire la încetarea contractului individual de muncă” nr. 1 17-p, emis de Directorul Vîrlan Gheorghe.

Din acesta rezultă concedierea sa pe motivul indicat în art. 86 alin. (1) lit. h) al Codului muncii - pentru absența fără motive întemeiate de la locul de lucru timp de cel puțin 4 ore consecutiv.

Ține să menționeze, că careva explicații de la el nu s-au solicitat, fiind alungat de la lucru încă din data de 03 mai 2024, iar accesul i-a fost restricționat tot din data de 03 mai 2024.

La e 22 mai 2024 a înaintat la Inspectoratul de Stat al Muncii plângerea, înregistrată la ISM la data de 27 mai 2024 cu nr. 2289, prin care a solicitat: „Stabilirea abaterilor admise de administrația „ALVYS-COM” SRL prin persecutarea la serviciu și concedierea ilegală; intervenirea în procesul de

negociere în litigiul muncii în vederea reparării prejudiciului comis de către „AL VYS-COM” SRL; în procesul examinării cauzei, să fie chemat pentru audiere și prezentarea probelor ce confirmă cele relatate în plângere; cu informarea în scris despre măsurile întreprinse.”

Susține că, la data de 22 mai 2024 a expediat la adresa electronică a pârâtului cerere prealabilă, prin care a solicitat: „Anularea ordinului,, cu privire la încetarea contractului individual de muncă ” din data de 07 mai 2024 nr. 117-p, emis de Directorul Virlan Gheorghe, ca fiind unul ilegal și abuziv; “restabilirea cât mai urgentă la locul de muncă, cu achitarea plăților pentru absența forțată de la muncă și prejudiciului material și moral cauzat, iar în scopul negocierii, să fie contactat direct sau prin intermediul avocatului contractat Baran Victor tel. al avocatului , e-mail: avocat.just.md@gmail.com; în caz contrar, litigiul dat va fi soluționat în conformitate cu legislația în vigoare prin instanță de judecată și/sau alte organe de ocrotire a normelor de drept.”

La plângerea către Inspectoratul de Stat al Muncii, a primit răspuns din 27 mai 2024, cu informarea despre necesitatea de a se adresa în instanță de judecată.

La cerere prealabilă către ALVYS-COM” SRL a fost emis răspuns Nr. 4 datat cu 21 iunie 2024, din care rezultă respingerea cererii prealabile și inventarea unei poziții, precum că reclamantul a părăsit locul de muncă samavolnic încă la data de 03 mai 2024. La fel, că din rețele electronice, reclamantul ar fi fost eliminat de partenerii din SUA, iar sistemul electronic de monitorizare a început să nu funcționeze din data de 07 mai 2024.

Mai menționează că nici nu a fost apelat în legătură cu așa numită „neprezentarea la serviciu”, ori, ei monitorizau video imposibilitatea sa de a fi la locul de muncă, au blocat acces la serviciu cu prezența fizică și la distanță, fiind blocat din rețele de socializare oficiale ale întreprinderii cu mult timp înainte de așa numită „neprezentare” la serviciu. . .

Ține să menționeze, că la data de 07 mai 2024 el nu a fost contactat de vre-un reprezentant al ALVYS-COM” SRL în legătură cu așa numită „neprezentare la serviciu”. Totodată, chiar din răspunsul acordat de ALVYS-COM” SRL rezultă imposibilitatea sa de a se prezenta la serviciu, din motivul: prezența unui conflict încă din data de 03 mai 2024, restricționarea sa de la rețele electronice cu partenerii din SUA și lipsa anchetei de serviciu propriu zise.

Întrucât, pe o altă cale nu a fost posibilă soluționarea litigiului, a fost nevoit să înainteze acțiunea civilă în instanță de judecată.

Consideră că a fost eliberat din serviciu (concediat) nelegitim, ordinul nr. 117-p este ilegal, s-au încălcat drepturile și garanțiile sale prevăzute în Codul muncii, Constituție, Convenției nr. 1950 din 04.11.1950 pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale și alte norme legale.

Cu referință la art. 86 alin. (1), art.206 art.209-210, 354-355 din Codului muncii, solicită: anularea ordinului de concediere, restabilirea la locul de muncă, încasarea salariului pentru absența forțată de la muncă, repararea prejudiciului moral, încasarea cheltuielilor de judecată.

La data de 21 ianuarie 2025, reprezentantul pârâtei S.R.L. „ALVYS-COM” – avocat Victor Munteanu, a depus, în temeiul art. 12¹ Cod de procedură civilă, cerere privind ridicarea excepției de neconstituționalitate a textului „absență forțată” din prevederile art. 90 alin. (2) lit. a) din Codul muncii.

Examinând cererea privind ridicarea excepției de neconstituționalitate depusă de rezentantul pârâtei S.R.L. „ALVYS-COM” – avocat Victor Munteanu, în baza materialelor dosarului, instanța de judecată constată necesitatea sesizării Curții Constituționale cu prezenta cerere.

În conformitate cu art. 12¹ alin. (1) și (2) Cod de procedură civilă, în cazul existenței incertitudinii privind constituționalitatea legilor, a hotărârilor Parlamentului, a decretelor Președintelui Republicii Moldova, a hotărârilor și ordonanțelor Guvernului ce urmează a fi aplicate la soluționarea unei cauze, instanța de judecată, din oficiu sau la cererea unui participant la proces, sesizează Curtea Constituțională.

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

- a) obiectul excepției intră în categoria actelor prevăzute la art.135 alin.(1) lit. a) din Constituție;
- b) excepția este ridicată de către una din părți sau reprezentantul acesteia ori este ridicată de către instanța de judecată din oficiu;
- c) prevederile contestate urmează a fi aplicate la soluționarea cauzei;
- d) nu există o hotărâre anterioară a Curții Constituționale având ca obiect prevederile contestate.

Instanța de judecată atestă că, la 9 februarie 2016, Curtea Constituțională a Republicii Moldova a adoptat Hotărârea nr. 2 „Pentru interpretarea articolului 135 alin. (1) lit. a) și g) din Constituția Republicii Moldova (excepția de neconstituționalitate) (sesizarea nr. 55b/2015)”, prin care s-a decis că, în cazul existenței incertitudinii privind constituționalitatea legilor, hotărârilor Parlamentului, decretelor Președintelui Republicii Moldova, hotărârilor și ordonanțelor Guvernului, ce urmează a fi

aplicate la soluționarea unei cauze aflate pe rolul său, instanța de judecată este obligată să sesizeze Curtea Constituțională. Totodată, s-a dispus că excepția de neconstituționalitate poate fi ridicată în fața instanței de judecată de către oricare dintre părți sau reprezentantul acesteia, precum și de către instanța de judecată din oficiu.

Conform § 79-80 din Hotărârea Curții Constituționale nr. 2 din 9 februarie 2016, pentru interpretarea art. 135 alin. (1) lit. a) și lit. 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 legislatorului 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.

Potrivit § 82-83 din aceeași Hotărâre, 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: 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 faptul 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.

Instanța reține 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 § 82.

La caz, instanța constată că, sunt întrunite condițiile necesare pentru ridicarea excepției de neconstituționalitate stabilite în art. 12¹ alin. (2) Cod de procedură civilă și de Curtea Constituțională în Hotărârea nr. 2 din 9 februarie 2016.

Obiectul cererii de ridicare a excepției de neconstituționalitate constituie controlul constituțional al normei legale cuprinse în art. 90 alin. (2) lit. a) din Codul Muncii.

Corespunzător, instanța notează că, obiectul excepției de neconstituționalitate face parte din categoria actelor incluse la articolul 135 alin. (1) lit. a) din Constituție, excepția este ridicată de către reprezentantul pârâtei S.R.L. „ALVYS-COM”, avocat, iar prevederile contestate sunt aplicabile cauzei.

Prevederile legale a căror control constituțional se solicită de către avocatul Victor Munteanu, sunt pertinente soluționării litigiului dedus judecății, or, excepția de neconstituționalitate este ridicată asupra art. 90 alin. (2) lit. a) din Codul Muncii.

Deși, prevederile art. 90 din Codul muncii, a mai constituit obiectul unor sesizări privind controlul de constituționalitate, fiind pronunțată Decizia de inadmisibilitate la 24 ianuarie 2023 a sesizării nr. 106g/22, prin care Curtea s-a expus asupra constituționalității articolului 90 din Codul muncii, constatând că de fapt criticile autorului sesizării se refereau la alin. (2) lit. a) al acestui articol, instanța consideră necesar de a sesiza Curtea Constituțională pentru controlul de constituționalitate a normei menționate, având în vedere că, în speță au fost aduse alte critici de neconstituționalitate, invocându-se alte argumente în susținere. Iar decizia de inadmisibilitate nu constituie un impediment pentru a ridica o altă excepție de neconstituționalitate din perspectiva altor critici de neconstituționalitate.

În urma celor relatate, instanța de judecată ajunge la concluzia de a admite cererea depusă de reprezentantul pârâtei S.R.L. „ALVYS-COM” – avocat Victor Munteanu privind ridicarea excepției de neconstituționalitate a prevederilor cuprinse în art. 90 alin. (2) lit. a) din Codul Muncii, textul „absența forțată”.

Ca rezultat al admiterii cererii cu privire la ridicarea excepției de neconstituționalitate, instanța consideră necesar de a amâna examinarea cererii de chemare în judecată înaintată de Oleg Ciofu către S.R.L. „ALVYS-COM” cu privire la anularea ordinului de concediere, restabilirea la locul de muncă, încasarea salariului pentru absența forțată de la muncă, repararea prejudiciului moral, încasarea cheltuielilor de judecată, până la pronunțarea Curții Constituționale a Republicii Moldova cu privire la excepția de neconstituționalitate, în conformitate cu art. 12¹ alin. (3) Cod de procedură civilă, care indică că, ridicarea excepției de neconstituționalitate se dispune printr-o încheiere care nu se supune niciunei căi de atac și care nu afectează examinarea în continuare a cauzei, însă până la pronunțarea Curții Constituționale asupra excepției de neconstituționalitate se amână pledoariile.

În conformitate cu art. 12¹, art. 269 - 270 Cod de procedură civilă, instanța de judecată,-

dispune:

Se admite cererea privind ridicarea excepției de neconstituționalitate și sesizare a Curții Constituționale a Republicii Moldova înaintată de reprezentantul pârâtei S.R.L. „ALVYS-COM” –

avocat Victor Munteanu, în cauza civilă la cererea de chemare în judecată înaintată de Oleg Ciofu către S.R.L. „ALVYS-COM” cu privire la anularea ordinului de concediere, restabilirea la locul de muncă, încasarea salariului pentru absența forțată de la muncă, repararea prejudiciului moral, încasarea cheltuielilor de judecată.

Se sesizează Curtea Constituțională a Republicii Moldova cu privire la controlul constituționalității a textului „absență forțată” art.90 alin.(2) lit. a) Codul Muncii.

Se remite Curții Constituționale a Republicii Moldova prezenta încheiere, sesizarea depusă de avocatul Victor Munteanu, cu copia acțiunii civile.

Se amână examinarea cauza civile la cererea de chemare în judecată înaintată de Oleg Ciofu către S.R.L. „ALVYS-COM” cu privire la anularea ordinului de concediere, restabilirea la locul de muncă, încasarea salariului pentru absența forțată de la muncă, repararea prejudiciului moral, încasarea cheltuielilor de judecată, până la pronunțarea Curții Constituționale a Republicii Moldova asupra excepției de neconstituționalitate

Încheierea nu se supune nici unei căi de atac.

**Președintele ședinței
Judecător**



Victoria BOGOMOLOVA