



Republica Moldova
CURTEA CONSTITUȚIONALĂ

DECIZIE
DE INADMISIBILITATE

a sesizărilor nr. 219g/2025 și nr.31g/2026
privind excepțiile de neconstituționalitate a articolului 63 alin. (2) teza a doua
din Codul muncii

*(dreptul angajatorului de a nu-și motiva decizia privind rezultatul
nesatisfăcător al perioadei de probă)*

CHIȘINĂU

6 august 2026

Curtea Constituțională, judecând în componența:

nei Domnica MANOLE, *Președinte*,
dlui Sergiu LITVINENCO,
dlui Ion MALANCIUC
nei Viorica PUICA,
nei Liuba ȘOVA, *judecători*,
cu participarea nei Dina Musteața, *asistent judiciar*,

Având în vedere sesizările înregistrate la 16 octombrie 2025 și la 25 februarie 2026,

Examinând admisibilitatea sesizărilor menționate,
Având în vedere actele și lucrările dosarului,
Deliberând la 6 august 2026, în camera de consiliu,

Pronunță următoarea decizie:

PROCEDURA

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

2. Sesizările privind excepțiile de neconstituționalitate au fost trimise la Curtea Constituțională de dnii judecători Valeriu Arhip, Nicolae Ghedrovici și Diana Corlăteanu de la Curtea de Apel Centru și de dl judecător Nicolae Negru de la Judecătoria Căușeni, sediul central, pe baza articolului 135 alin. (1) lit. a) și lit. g) din Constituție.

3. Având în vedere identitatea de obiect a sesizărilor, Curtea a decis conexarea lor într-un singur dosar, pe baza pct. 18 din Regulamentul privind procedura de examinare a sesizărilor depuse la Curtea Constituțională, căruia i-a atribuit numărul 221g/2025.

4. Printr-o Decizie, pe baza articolelor 29 și 40 din Legea cu privire la Curtea Constituțională și a punctului 17 din Regulamentul privind procedura de examinare a sesizărilor depuse la Curtea Constituțională, Curtea Constituțională a decis prelungirea termenului de examinare a sesizării nr. 219g/2025.

ÎN FAPT

A. Circumstanțele litigiilor principale

Dosarul nr. 2a-2209/2024 (sesizarea nr.219g/2025)

5. La 31 ianuarie 2022, SC „GlovoAppMol” SRL, în calitate de angajator, și dl Victor Gargaun, în calitate de salariat, au încheiat un contract individual de muncă.

6. La 17 martie 2022, *GlovoAppMol* a emis un ordin de concediere în privința dlui Victor Gargaun pe baza articolului 86 alin. (1) lit. a) din Codul muncii (rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă).

7. La 17 iunie 2022, dl Victor Gargaun a chemat în judecată *GlovoAppMol* pentru anularea ordinului de concediere și repararea prejudiciului material și moral cauzat.

8. La 7 februarie 2024, instanța de judecată a pronunțat o hotărâre prin care a respins acțiunea civilă formulată de dl Victor Gargaun. Această hotărâre a fost contestată cu apel.

9. În procesul de examinare a apelului, dl avocat Igor Gargaun a ridicat, în interesele dlui Victor Gargaun, excepția de neconstituționalitate a articolului 63 alin. (2) teza a doua din Codul muncii. Potrivit acestor prevederi, angajatorul nu are obligația să motiveze decizia privind rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă.

10. Printr-o încheiere din 8 octombrie 2025, instanța de apel a admis ridicarea excepției de neconstituționalitate și a trimis, în acest sens, o sesizare la Curtea Constituțională, în vederea examinării acesteia.

Dosarul nr. 2-1279/2025 (sesizarea nr.31g/2026)

11. Prin Ordinul nr. 288 din 9 septembrie 2025, dna Beatricea Tverdohleb a fost concediată din funcția de vânzător consultant al SRL „Solovov Jewelry” pe baza rezultatului nesatisfăcător al perioadei de probă, conform articolului 86 alin. (1) lit. a) din Codul muncii.

12. În acest sens, dna Beatricea Tverdohleb a formulat o acțiune în instanță. În motivarea cererii, aceasta a menționat că pe parcursul perioadei de probă nu i s-au înaintat obiecții privind activitatea sa, ci, dimpotrivă, i s-au acordat premii financiare pentru rezultatele obținute.

13. La 5 ianuarie 2026, dna Beatricea Tverdohleb a ridicat excepția de neconstituționalitate a articolului 63 alin. (2) din Codul muncii.

14. Prin Încheierea din 19 februarie 2026, Judecătoria Căușeni a admis ridicarea excepției de neconstituționalitate și a trimis sesizarea la Curtea Constituțională, în vederea soluționării acesteia.

B. Legislația pertinentă

15. Prevederile relevante ale Constituției 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.

(2) Nicio lege nu poate îngreuna accesul la justiție.”

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.

[...]”

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.

(2) Exercițiul drepturilor și libertăților nu poate fi supus altor restrângeri decât celor prevăzute de lege, care corespund normelor unanim recunoscute ale dreptului internațional și sunt necesare în interesele securității naționale, integrității teritoriale, bunăstării economice a țării, ordinii publice, în scopul prevenirii tulburărilor în masă și infracțiunilor, protejării drepturilor, libertăților și demnității altor persoane, împiedicării divulgării informațiilor confidențiale sau garantării autorității și imparțialității justiției.

(3) Prevederile alineatului (2) nu admit restrângerea drepturilor proclamate în articolele 20-24.

(4) Restrângerea trebuie să fie proporțională cu situația care a determinat-o și nu poate atinge existența dreptului sau a libertății.”

16. Prevederile relevante ale Codului muncii, adoptat prin Legea nr. 154 din 28 martie 2003, sunt următoarele:

Articolul 63

Rezultatul perioadei de probă

„(1) Dacă, pe durata perioadei de probă, contractul individual de muncă nu a încetat în temeiurile prevăzute de prezentul cod, acțiunea contractului continuă și încetarea lui ulterioară va avea loc în baze generale.

(2) În cazul în care rezultatul perioadei de probă este nesatisfăcător, acest lucru se constată în ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) cu privire la concedierea salariatului, ce se emite de către angajator până la expirarea perioadei de probă, fără plata indemnizației de eliberare din serviciu. **Angajatorul nu are obligația să motiveze decizia privind rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă.** Salariatul are dreptul să atace concedierea în instanța de judecată.”

ÎN DREPT**A. Argumentele autorilor excepțiilor de neconstituționalitate**

17. Autorul sesizării nr. 219g/2025 menționează că, potrivit prevederilor contestate, angajatorul nu are obligația să motiveze decizia privind rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă. Acesta susține că, sub pretextul obținerii unui rezultat nesatisfăcător în cadrul perioadei de probă, salariatul ar putea fi concediat din alte motive decât cele prevăzute de Codul muncii.

18. Așadar, autorul sesizării consideră că angajatorul trebuie să indice în ordinul de concediere un motiv valabil, legal și real cu privire la rezultatul nesatisfăcător obținut în cadrul perioadei de probă. În lipsa unui astfel de motiv, dreptul salariatului la muncă, prevăzut de articolul 43 din Constituție, este încălcat. De asemenea, autorul face referire la articolul 4 din Convenția Organizației Internaționale a Muncii cu privire la încetarea raporturilor de muncă din inițiativa patronului, care stabilește expres că raporturile de muncă ale unui lucrător nu vor înceta decât dacă există un motiv valabil pentru o asemenea încetare.

19. Autorul pretinde că, deși Codul muncii prevede posibilitatea contestării ordinului de concediere, accesul la justiție al salariatului devine iluzoriu, din moment ce angajatorul nu este obligat să-și motiveze decizia privind rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă.

20. Autoarea sesizării nr. 31g/2026 mai notează că norma contestată le oferă angajatorilor un drept discreționar de a-și concedia salariații fără a prezenta criterii obiective de concediere cu posibilitatea de a contesta rezultatele evaluării. Astfel, Codul muncii nu stabilește posibilitatea prelungirii perioadei de probă, așa cum prevede, de exemplu, Legea cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public. În cazul salariaților care nu sunt funcționari publici, angajatorul nu este obligat să îi evalueze în perioada de probă, iar acest fapt instituie un tratament discriminatoriu între aceste două categorii de angajați. De asemenea, autoarea menționează că norma contestată încalcă dreptul de proprietate al salariaților, deoarece aceștia aveau o așteptare cu privire la drepturile lor salariale. Mai mult, după concediere, angajatorul nu este obligat să plătească o indemnizație de concediere, așa cum prevede expres articolul 47 din Constituție.

21. În opinia autorilor excepțiilor, prevederile contestate sunt contrare articolelor 4, 16, 20, 23, 26, 43, 46, 47 și 54 din Constituție.

B. Aprecieria Curții

22. Examinând admisibilitatea sesizărilor privind excepțiile de neconstituționalitate, Curtea constată următoarele.

23. În conformitate cu articolul 135 alin. (1) lit. a) din Constituție, controlul constituționalității legilor, în prezenta cauză a unor prevederi din Codul muncii, ține de competența Curții Constituționale.

24. Curtea observă că excepțiile de neconstituționalitate au fost ridicate de subiectele cărora li s-a acordat acest drept, pe baza articolului 135 alin. (1) literele a) și g) din Constituție.

25. Curtea observă că, în sesizarea nr. 31g/2026, judecătorul cazului a ridicat excepția de neconstituționalitate a întregului alineat (2) al articolului 63 din Codul muncii. Totuși, excepția se referă la teza a doua din acest alineat. Prin urmare, Curtea reține că obiectul sesizărilor îl constituie articolul 63 alin. (2) teza a doua din Codul muncii. Curtea notează că prevederile contestate nu au făcut anterior obiect al controlului de constituționalitate.

26. Având în vedere că excepțiile de neconstituționalitate au fost ridicate în cauze civile care au ca obiect controlul legalității ordinului de concediere, precedat de o decizie cu privire la obținerea unui rezultat nesatisfăcător în cadrul perioadei de probă, Curtea admite că prevederile contestate ar putea fi aplicate la examinarea litigiilor.

27. Curtea reține că o altă condiție obligatorie pentru ca excepția de neconstituționalitate să poată fi examinată în fond este incidența a cel puțin unui drept garantat de Constituție (a se vedea DCC nr. 45 din 10 aprilie 2025, § 20).

28. Autorii excepțiilor au susținut incidența articolelor 4 (*drepturile și libertățile omului*), 16 (*egalitatea*), 20 (*accesul liber la justiție*), 23 (*dreptul fiecărui om de a-și cunoaște drepturile și îndatoririle*), 26 (*dreptul la apărare*), 43 (*dreptul la muncă și la protecția muncii*), 46 (*dreptul la proprietate privată și protecția acesteia*) și 54 (*restrângerea exercițiului unor drepturi sau al unor libertăți*) din Constituție.

29. În jurisprudența sa, Curtea a reținut că articolul 4 din Constituție are un caracter general și nu poate constitui un reper individual și separat (DCC nr. 54 din 29 mai 2025, § 24). De asemenea, Curtea a notat că și articolele 16, 23 și 54 din Constituție nu au o aplicabilitate de sine stătătoare. Pentru a fi aplicabile, autorul sesizării trebuie să demonstreze existența unor ingerințe în drepturile fundamentale garantate de Constituție. Abia în cadrul analizei caracterului justificat al ingerinței abstracte în drepturile fundamentale garantate de Constituție, Curtea poate pune în operă prevederile acestor articole (HCC nr. 7 din 10 iunie 2025, § 68).

30. Cu privire la incidența articolului 26 din Constituție, Curtea reiterează că dreptul la apărare reprezintă totalitatea prerogativelor și a posibilităților pe care le au, potrivit legii, persoanele în vederea apărării intereselor lor. Acest drept este restrâns în situația în care persoana nu poate utiliza toate mijloacele procedurale necesare pentru apărarea sa (DCC nr. 116 din 8 septembrie 2022, § 22). Autoarea sesizării nr.31g/2026 nu ridică problema limitării utilizării mijloacelor procedurale necesare pentru a-și realiza dreptul la apărare. Așadar, Curtea conchide că articolul 26 din Constituție nu este incident în acest caz.

31. Cu referire la incidența articolului 43 din Constituție, Curtea a menționat că, oricum ar fi exercitat dreptul la muncă, exigențele și condițiile legale ce-i conferă titularului acest drept nu pot fi ignorate. Aceste condiții stabilesc, de regulă, capacitatea persoanei de a deveni salariat într-un anumit domeniu și/sau pe o anumită durată. Curtea a reținut că libertatea alegerii locului de muncă nu poate fi una absolută și nelimitată. Legislația muncii condiționează încadrarea în câmpul muncii de întrunirea anumitor condiții. De asemenea, ea stabilește situațiile de încetare a raporturilor de muncă (HCC nr. 5 din 23 aprilie 2013, §§ 50, 53; DCC nr. 24 din 29 martie 2018, §§ 17-18).

32. Curtea notează că pentru verificarea aptitudinilor profesionale ale salariatului, la încheierea contractului individual de muncă, legea le permite

angajatorilor să stabilească o perioadă de probă de cel mult șase luni, iar în cazul muncitorilor necalificați, perioada de probă se stabilește ca excepție și nu poate depăși 30 de zile calendaristice (a se vedea articolul 60 alin. (1) din Codul muncii). Clauza privind perioada de probă trebuie să fie prevăzută în contractul individual de muncă, iar pe parcursul perioadei de probă salariatul beneficiază de toate drepturile și trebuie să îndeplinească obligațiile prevăzute de legislația muncii, de regulamentul intern al unității dacă există, de contractul colectiv și de cel individual de muncă (alineatele (3) și (4) din același articol).

33. Articolul 63 din Cod stabilește deciziile care pot fi luate de angajatori în funcție de rezultatele obținute de salariat în cadrul perioadei de probă. Potrivit alineatului (1) din acest articol, dacă, pe durata perioadei de probă, contractul individual de muncă nu a încetat din motivele prevăzute de Codul muncii, acțiunea contractului continuă și încetarea lui ulterioară va avea loc în baze generale.

34. În schimb, alin. (2) din același articol reglementează situația în care rezultatul perioadei de probă este nesatisfăcător. Astfel, potrivit tezei a doua din aceeași normă, în cazul obținerii unui rezultat nesatisfăcător în cadrul perioadei de probă, angajatorul nu este obligat să motiveze decizia privind rezultatul perioadei de probă, ci constată acest lucru în ordinul de concediere până la expirarea perioadei de probă.

35. Analizând prevederile în discuție, Curtea observă că legislatorul a stabilit un regim juridic special pentru raporturile de muncă pentru care este prevăzută perioada de probă, spre deosebire de raporturile de muncă care nu stabilesc o astfel de perioadă. Scopul perioadei de probă în raporturile de muncă constă în asigurarea angajatorilor cu instrumente suficiente pentru verificarea preliminară a aptitudinilor profesionale ale salariatului în mod obiectiv și complet. Parcurgerea perioadei de probă și obținerea calificativului satisfăcător reprezintă o condiție *sine qua non* pentru continuarea raporturilor de muncă. Prin urmare, până la împlinirea perioadei de probă raporturile de muncă au un caracter provizoriu, acestea urmând a fi consolidate doar după expirarea acestei perioade și numai dacă salariatul corespunde cerințelor profesionale ale funcției.

36. Totuși, prerogativa angajatorului de a dispune concedierea din cauza rezultatului nesatisfăcător al perioadei de probă nu are un caracter discreționar și nu poate fi exercitată în mod arbitrar sau contrar scopului pentru care această instituție a fost reglementată. Faptul că angajatorul nu este obligat să prezinte în ordin motivele concrete care au determinat evaluarea sa nu semnifică și nici nu îi permite acestuia să utilizeze perioada de probă, de exemplu, pentru eludarea interdicțiilor legale privind discriminarea sau pentru sancționarea salariatului din motive străine verificării aptitudinilor sale profesionale. Așadar, lipsa obligației de motivare privește conținutul formal al ordinului de concediere, fără a transforma această procedură într-un drept al angajatorului de a înceta raporturile de muncă pentru orice motiv.

37. Curtea notează că salariatul beneficiază de garanții judiciare împotriva concedierii ilegale sau abuzive. Articolul 63 alin. (2) din Cod îi recunoaște în mod expres dreptul de a contesta concedierea în instanța de judecată, iar articolul 89 alin. (2) îl obligă pe angajator, în cadrul litigiului individual de muncă, să demonstreze legalitatea măsurii și să indice temeiurile eliberării din serviciu. Prin urmare, lipsa obligației angajatorului de a motiva decizia privind rezultatul

nesatisfăcător al perioadei de probă nu înlătură controlul judecătoresc asupra respectării condițiilor prevăzute de lege, inclusiv asupra existenței clauzei privind perioada de probă și a emiterii ordinului până la expirarea acesteia.

38. În același timp, acest control nu presupune că instanța de judecată se va substitui angajatorului în aprecierea aptitudinilor profesionale ale salariatului în perioada de probă. Evaluarea modului în care salariatul corespunde cerințelor practice ale funcției presupune, prin natura sa, o anumită marjă de apreciere a angajatorului. Instanța va putea însă verifica dacă procedura simplificată a fost utilizată în scop discriminatoriu sau pentru a disimula un motiv de concediere interzis de lege.

39. Curtea mai observă că interdicțiile privind discriminarea în sfera muncii, prevăzute de articolele 5 lit. b¹) și 8 din Codul muncii, sunt aplicabile tuturor salariaților, inclusiv celor aflați în perioada de probă. De asemenea, o conduită abuzivă a angajatorului, cum ar fi impunerea sistematică a unor sarcini care nu corespund muncii stipulate în contractul individual de muncă, poate fi supusă controlului instanței, având în vedere inclusiv interdicția stabilită de articolul 50 din Cod.

40. Totodată, instituirea unei obligații de motivare detaliată și de documentare formală a fiecărui aspect al evaluării, similară procedurii aplicabile concedierii pentru necorespondere profesională după expirarea perioadei de probă, ar diminua efectul util al acestei instituții. Perioada de probă reprezintă o etapă temporară de verificare practică a aptitudinilor salariatului, în care raportul de muncă nu este încă pe deplin consolidat. A impune angajatorului, încă din această etapă, parcurgerea unei proceduri echivalente concedierii în condiții generale ar suprima, în esență, diferența dintre cele două regimuri juridice și ar impune o sarcină suplimentară angajatorului, care ar trebui să aloce resurse suplimentare în acest sens. Constituția pune în sarcina statului să creeze un cadru favorabil dezvoltării economiei naționale, care să permită libertatea comerțului, a activității de întreprinzător, valorificarea tuturor factorilor de producție, inclusiv să asigure inviolabilitatea investițiilor, sporirea numărului de locuri de muncă și crearea condițiilor pentru creșterea calității vieții (HCC nr. 3 din 4 februarie 2020, § 71).

41. În acest context, Curtea are în vedere și faptul că articolul 2 § 2 lit. b) din Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr. 158 privind încetarea raporturilor de muncă din inițiativa angajatorului permite excluderea lucrătorilor aflați într-o perioadă de probă de la aplicarea unora sau a tuturor garanțiilor generale privind încetarea raporturilor de muncă, cu condiția ca perioada respectivă să fie stabilită anticipat și să aibă o durată rezonabilă. Republica Moldova a ratificat această Convenție la 14 februarie 1997. Or, Codul muncii impune includerea clauzei privind perioada de probă în contract și limitează durata acesteia. Prin urmare, soluția legislativă contestată se înscrie în marja recunoscută statelor în reglementarea unui regim simplificat de încetare a raporturilor de muncă pe durata perioadei de probă.

42. De altfel, Curtea va trece în revistă practica altor state care abordează perioada de probă. Curtea observă că norme similare sunt întâlnite și în alte țări europene. În acest sens, articolul 31 alin. (3) din Codul muncii al României stabilește că, pe durata sau la sfârșitul perioadei de probă, contractul individual de muncă poate înceta exclusiv printr-o notificare scrisă, fără preaviz, la inițiativa

oricăreia dintre părți, fără a fi necesară motivarea acesteia. Curtea Constituțională a României a confirmat constituționalitatea unei soluții legislative similare prin Decizia nr. 653 din 17 mai 2011, reținând că, pe durata perioadei de probă, raportul de muncă are un caracter precar, această perioadă fiind destinată evaluării reciproce de către părți a oportunității continuării raportului de muncă. Totodată, posibilitatea încetării contractului printr-o simplă notificare reprezintă o modalitate simplificată, aplicabilă în mod simetric ambelor părți, iar eventualele conduite abuzive pot fi contestate în fața instanțelor judecătorești.

43. Codul muncii al Letoniei stabilește la secțiunea 47, că în timpul perioadei de probă, angajatorul și angajatul au dreptul să notifice în scris încetarea contractului de muncă cu trei zile înainte de încetare. Atunci când notifică încetarea contractului de muncă în timpul perioadei de probă, angajatorul nu are obligația de a indica motivul acestei notificări.

44. Legislația muncii a Lituaniei reglementează la articolul 107 că dacă angajatorul recunoaște că rezultatele unui test de evaluare a eligibilității unui angajat pentru sarcina atribuită sunt nesatisfăcătoare, acesta poate concedia angajatul de la locul de muncă înainte de expirarea perioadei de probă, printr-o notificare scrisă cu trei zile înainte, fără a-i plăti o indemnizație de concediere.

45. De asemenea, legislația franceză stabilește că normele care guvernează încetarea unui contract de muncă pe durată nedeterminată nu se aplică încetării unei perioade de probă. În cazul încetării contractului de muncă în timpul perioadei de probă, angajatorul nu este obligat să ofere un motiv pentru încetarea contractului și nici nu are alte obligații procedurale specifice, în afară de respectarea perioadei de preaviz.

46. Articolul 14 din Codul muncii spaniol prevede că perioadele de probă permit angajatorilor să evalueze eligibilitatea unui angajat. În acest timp, oricare dintre părți poate rezilia contractul fără a oferi un motiv, o notificare prealabilă sau o compensație.

47. Legislația muncii suedeză stabilește că perioada de probă poate fi încheiată fără motive obiective, iar motivele angajatorului nu pot fi verificate legal, cu excepția cazului în care concedierea este discriminatorie, încalcă dreptul de asociere sau este contrară în alt mod bunelor practici de pe piața muncii.

48. În acest sens, și Codul muncii italian stabilește la articolul 11 că în această perioadă, oricare dintre părți poate înceta raportul de muncă fără preaviz.

49. Prin urmare, Curtea observă că soluția legislativă contestată în prezenta cauză se înscrie într-o tendință întâlnită în mai multe sisteme juridice europene menționate, care conferă perioadei de probă un regim juridic distinct, caracterizat printr-o flexibilitate a încetării raporturilor de muncă. Această flexibilitate nu exclude însă garanțiile împotriva discriminării, abuzului sau încălcării drepturilor fundamentale ale salariatului.

50. Prin urmare, Curtea nu poate reține argumentele autorilor sesizărilor așa cum au fost prezentate de aceștia cu referire la incidența articolelor 20 și 43 din Constituție.

51. Referitor la pretinsa încălcare a articolului 46 din Constituție, Curtea precizează că această normă oferă protecție doar bunurilor actuale ale persoanei. Astfel, veniturile viitoare nu pot fi considerate „bunuri”, cu excepția cazului în care dreptul a fost deja câștigat sau este sigur că va fi plătit. Totodată, pentru ca un „bun” constând într-o „așteptare legitimă” să fie recunoscut, trebuie să existe

o bază juridică națională care să genereze un interes patrimonial (DCC nr. 189 din 21 decembrie 2021, § 33; DCC nr. 148 din 15 noiembrie 2022, § 28). În jurisprudența sa, Curtea Europeană a reținut că protecția proprietății prevăzută de articolul 1 din Protocolul adițional nr. 1 la Convenție nu include și protecția unor simple perspective de dobândire a unui „bun” (a se vedea *Koivusaari și alții v. Finlanda*, decizia din 23 februarie 2010). De altfel, la momentul semnării contractului, salariatul cunoștea despre perioada de probă și regimul juridic aplicabil acesteia. În aceste condiții, Curtea nu poate reține că autoarea sesizării nr. 31g/2026 a avut o așteptare legitimă că va obține un beneficiu în condițiile concedierii după perioada de probă.

52. Articolul 47 din Constituție garantează dreptul la asistență și la protecție socială și stabilește obligația pozitivă a statului de a întreprinde măsuri care să asigure un nivel de trai decent al cetățenilor săi. Totuși, în pofida caracterului general al acestui articol, Curtea notează că acesta nu impune plata unei indemnizații în caz de concediere atunci când salariatul obține un rezultat nesatisfăcător în perioada de probă. Prin urmare, incidența acestui articol nu poate fi reținută.

53. Având în vedere cele menționate, Curtea reține că sesizările privind excepțiile de neconstituționalitate nu întrunesc condițiile de admisibilitate și nu pot fi acceptate pentru examinare în fond.

Din aceste motive, în baza articolelor 135 alin. (1) literele a) și g), 140 alin. (2) din Constituție, 27 alineatele (2) și (3) literele d) și f), 37 și 40 din Legea cu privire la Curtea Constituțională, Curtea Constituțională

DECIDE:

1. *Se declară inadmisibile* sesizările privind excepțiile de neconstituționalitate a articolului 63 alin. (2) teza a doua din Codul muncii, ridicate de dl avocat Igor Gargaun, în interesele dlui Victor Gargaun, în dosarul nr. 2a-2209/2024, pendinte la Curtea de Apel Centru, și de dna Beatricia Tverdohleb, parte în dosarul nr. 2-1279/2025, pendinte la Judecătoria Căușeni, sediul central.

2. Prezenta decizie este definitivă, nu poate fi supusă niciunei căi de atac, intră în vigoare la data adoptării și se publică în Monitorul Oficial al Republicii Moldova.

Președinte

Domnica MANOLE

*Chișinău, 6 august 2026
DCC nr. 134
Dosarul nr. 219g/2025*