

## DECLANȘAREA PROCESULUI PENAL – TEMEI PENTRU SUSPENDAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Mircea GLADCHI <sup>1</sup>

*Articolul examinează suspendarea contractului individual de muncă în contextul unui proces penal, evidențiind necesitatea unei aplicări corecte și justificate a acestei măsuri. Suspendarea trebuie să respecte condițiile legale și să fie bine motivată, cu o legătură clară între infracțiunea imputată și funcția sau activitatea profesională a angajatului. Autorul explică când suspendarea este obligatorie și când necesită o evaluare suplimentară, cum ar fi în cazul unor măsuri preventive dispuse de organele de urmărire penală. Este subliniată importanța respectării principiului proporționalității și a dreptului la prezumția de nevinovăție pe parcursul procesului penal. Articolul concluzionează că o evaluare riguroasă și justificată a fiecărei situații este esențială pentru a proteja drepturile tuturor părților implicate, asigurându-se că suspendarea este aplicată în mod echitabil și transparent.*

*Cuvinte-cheie: suspendarea contractului individual de muncă, proces penal, proporționalitate, prezumția nevinovăției.*

## CRIMINAL PROCEEDINGS – GROUNDS FOR SUSPENDING THE INDIVIDUAL EMPLOYMENT CONTRACT

Mircea GLADCHI <sup>1</sup>

*This article examines the suspension of the individual employment contract in the context of criminal proceedings, emphasizing the need for a correct and justified application of this measure. Suspension must comply with legal conditions and be well-motivated, establishing a clear connection between the alleged offense and the employee's function or professional activity. The author explains when suspension is mandatory and when it requires further assessment, such as in cases involving preventive measures imposed by criminal investigation authorities. The importance of respecting the principle of proportionality and the right to the presumption of innocence during the criminal proceedings is highlighted. The article concludes that a thorough and justified assessment of each situation is essential to protect the rights of all parties involved, ensuring that suspension is applied fairly and transparently.*

*Keywords: suspension of the individual employment contract, criminal proceedings, proportionality, presumption of innocence.*

### INTRODUCERE

Suspendarea contractului individual de muncă în contextul unui proces penal reprezintă o problemă de actualitate, care necesită o abordare riguroasă și bine fundamentată. Această măsură, destinată să protejeze interesele publice și să asigure integritatea procesului judiciar, poate avea implicații semnificative asupra drepturilor angajaților și ale angajatorilor. Articolul urmărește să exploreze cadrul legal și procedurile implicate în vederea suspen-

### INTRODUCTION

The suspension of the individual employment contract in the context of criminal proceedings is a current issue that requires a rigorous and well-founded approach. This measure, aimed at protecting public interests and ensuring the integrity of the judicial process, can have significant implications for both employees' and employers' rights. This article seeks to explore the legal framework and procedures involved in the suspension of

<sup>1</sup> Doctor în drept, Catedra „Drept privat”, Academia „Ștefan cel Mare” a MAI al Republicii Moldova (ROR: <https://ror.org/036kvxa54>); e-mail: [academia@mai.gov.md](mailto:academia@mai.gov.md); e-mail: [mircea.gladchi@gmail.com](mailto:mircea.gladchi@gmail.com); ORCID ID: 0000-0002-7815-083X  
PhD, Chair of Private Law, The „Ștefan cel Mare” Academy of the MIA of the Republic of Moldova (ROR: <https://ror.org/036kvxa54>); e-mail: [academia@mai.gov.md](mailto:academia@mai.gov.md); e-mail: [mircea.gladchi@gmail.com](mailto:mircea.gladchi@gmail.com); ORCID ID: 0000-0002-7815-083X



dării contractelor de muncă, punând accent pe importanța unei aplicări corecte și justificate, care să respecte principiile proporționalității și a prezumției de nevinovăție. Prin analiza condițiilor legale și a practicilor curente, acest articol oferă o perspectivă detaliată asupra modului în care suspendarea poate fi implementată în mod eficient și echitabil, asigurând protecția atât a intereselor instituționale, cât și a drepturilor individuale.

Problema ce vizează suspendarea contractului individual de muncă drept temei a începerii unui proces penal este una destul de actuală din mai multe considerente, fapt ce este suplimentar confirmat și de existența unei Hotărâri a Curții Constituționale privind excepția de constituționalitate a articolului 53 lit. c) din Legea nr. 158-XVI din 4 iulie 2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public, și articolului 76 lit. g) din Codul muncii. Deși legislația muncii este menită să avantajeze salariatul, această instituție, ca și multe altele, necesită interpretări suplimentare pentru a nu oferi angajatorului temei de a le aplica în așa fel încât să încalce drepturile acestuia primului.

## **METODOLOGIE**

Metodele și materialele aplicate sunt cele tradiționale de cercetare, și anume: logică, gramaticală, istorică, observației, sistemică, deducției și inducției, precum și metoda sintezei și comparației. Studiul este o manifestare teoretică a concepțiilor teoretico-practice referitoare la evoluția și manifestarea conceptului de suspendare a contractului individual de muncă.

## **DISCUȚII ȘI REZULTATE**

Suspendarea contractului individual de muncă este un mecanism instaurat de către legiuitor pentru a interveni în raporturile individuale de muncă între salariat și angajator. Suspendarea contractului individual de muncă poate apărea în situații ce nu depind de părți, prin acord reciproc sau la inițiativa unei dintre părți. Suspendarea implică încetarea temporară a muncii de către salariat și a plății salariului de către angajator, însă alte drepturi și obligații rămân active, cu excepția cazului în care actele normative sau contractele de muncă prevăd altfel [1, p.228]. În cazurile de suspendare și de reluare a muncii, angajatorul emite un ordin pe

employment contracts, emphasizing the importance of a correct and justified application that respects the principles of proportionality and the presumption of innocence. By analyzing legal conditions and current practices, the article provides a detailed perspective on how suspension can be effectively and fairly implemented, ensuring the protection of both institutional interests and individual rights.

The issue of suspending an individual employment contract as grounds for initiating criminal proceedings is particularly relevant for several reasons, further confirmed by a ruling of the Constitutional Court regarding the exception of unconstitutionality of Article 53(c) of Law No. 158-XVI of July 4, 2008, on Public Office and the Status of Public Servants, as well as Article 76(g) of the Labor Code. Although labor legislation is designed to favor employees, this legal institution, like many others, requires additional interpretation to prevent employers from applying it in a way that infringes on employees' rights.

## **METHODOLOGY**

The methods and materials applied are the traditional ones of research, namely: logical, grammatical, historical, observational, systemic, deductive, and inductive methods, as well as the method of synthesis and comparison. The study is a theoretical manifestation of the theoretical-practical conceptions regarding the evolution and manifestation of the concept of suspension of the individual employment contract.

## **DISCUSSION AND RESULTS**

The suspension of the individual employment contract is a mechanism established by the legislator to intervene in individual labor relations between the employee and the employer. The suspension of an individual employment contract may arise in situations beyond the control of the parties, by mutual agreement, or at the initiative of one of the parties. Suspension entails the temporary cessation of work by the employee and the suspension of salary payment by the employer, while other rights and obligations remain in effect unless otherwise provided by normative acts or employment contracts [1, p.228]. In cases of suspension and resumption of work, the employer issues an order, which must be commu-

care îl comunică salariatului înainte de suspendare sau reluare.

Suspendarea contractului individual de muncă implică sistarea efectelor esențiale ale acestuia, adică suspendarea prestării muncii de către salariat și a plății salariului de către angajator. În conformitate cu art. 75 alin. (3) din Codul Muncii al R.M., pe perioada suspendării contractului, drepturile și obligațiile părților, cu excepția celor legate de muncă și salariu, continuă să existe, cu condiția ca actele normative, convențiile colective, contractul colectiv și cel individual de muncă să nu prevadă altfel.

Suspendarea contractului poate apărea din cauze externe care nu depind de voința părților, din acordul părților, sau la inițiativa uneia dintre părți. Aceasta are întotdeauna un caracter temporar și parțial.

– Caracterul temporar: Suspendarea contractului este temporară, deoarece motivele care împiedică executarea sa trebuie să fie provizorii. De exemplu, suspendarea pentru concediul de maternitate, conform art. 124 alin. 1 din CM, este de 126 de zile calendaristice, iar în caz de nașteri complicate sau multiple – 140 de zile.

– Caracterul parțial: Suspendarea nu afectează toate efectele contractului, ci doar prestarea muncii și plata salariului. Salariatul își păstrează drepturile legate de locul de muncă, libera asociere în sindicate, formare profesională etc., pe durata suspendării.

Respectiv conform micii caracterizări a instituției de suspendare, se poate observa că din perspectiva unui salariat aceasta în majoritatea cazurilor ar putea fi privită ca o formă de sancționare, din simplul motiv că este întreruptă plata salariului. Din aceste considerente este absolut necesar ca aplicarea instituției de suspendare să fie făcută cât mai corect posibil.

Aplicarea acesteia în cazurile de apariție a unui proces penal pe numele angajatului pot stârni multe întrebări și probleme. Este extrem de important de a determina care este momentul când poate fi suspendat un contract individual de muncă drept urmare a existenței unui proces penal și dacă acest proces penal are vreo legătură cu activitatea salariatului în cauză.

Pentru a da răspuns la prima întrebare, adică care este momentul declanșării instituției de suspendare, e necesar să facem referire la reglementările legale existente. După cum a fost

comunicat to the employee before the suspension or resumption takes effect.

The suspension of the individual employment contract implies the suspension of its essential effects, namely the cessation of work performance by the employee and the suspension of salary payment by the employer. According to Article 75(3) of the Labor Code of the Republic of Moldova, during the suspension of the contract, the rights and obligations of the parties—except those related to work and salary—continue to exist, provided that normative acts, collective agreements, or individual and collective employment contracts do not stipulate otherwise.

The suspension of the contract may result from external causes beyond the will of the parties, by mutual agreement, or at the initiative of one of the parties. It always has a temporary and partial character:

– Temporary nature: The suspension of the contract is temporary because the reasons preventing its execution must be transitory. For example, maternity leave suspension, according to Article 124(1) of the Labor Code, lasts 126 calendar days, and in cases of complicated or multiple births, it extends to 140 days.

– Partial nature: The suspension does not affect all the effects of the contract, only the performance of work and the payment of salary. The employee retains rights related to the workplace, freedom of association in trade unions, professional training, etc., during the suspension period.

Given this brief characterization of the suspension mechanism, it can be observed that from an employee's perspective, it may often be perceived as a form of sanction, primarily because salary payment is interrupted. For this reason, it is absolutely necessary for the application of suspension to be carried out as correctly as possible.

The application of this measure in cases where a criminal proceeding is initiated against an employee raises many questions and issues. It is crucial to determine the exact moment when an individual employment contract can be suspended due to an ongoing criminal proceeding and whether the criminal case is related to the employee's professional activity.

To answer the first question—when the suspension mechanism is triggered—it is necessary to refer to the existing legal regulations.



menționat anterior, reglementările generale ce vizează suspendarea contractului individual de muncă drept temei a existenței unui proces penal le găsim în Codul Muncii în art. 76 intitulat „suspendarea contractului individual de muncă în circumstanțe ce nu depind de voința părților”, și anume litera g) *trimitere în instanța de judecată a dosarului penal privind comiterea de către salariat a unei infracțiuni incompatibile cu munca prestată, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești*;[4]. Respectiv momentul suspendării, potrivit Codului Muncii al R.M. este **trimiterea în instanța de judecată a dosarului** privind comiterea de către salariat a unei infracțiuni. Este necesar de menționat că în aceste circumstanțe suspendarea intervine ca un mecanism obligatoriu și automat; nimic din aceste norme legale nu arată că scopul măsurii de suspendare este punitiv, ci mai degrabă de precauție și provizoriu, în măsura în care privește apărarea interesului public prin suspendarea din funcție a unei persoane acuzate de comiterea unei infracțiuni de serviciu sau în legătură cu serviciul [2, p.12].

Decizia unei autorități publice de a suspenda raporturile de serviciu ale unui angajat, în temeiul unui act administrativ, nu presupune recunoașterea sau suspectarea vinovăției acestuia și nici nu contrazice principiul prezumției de nevinovăție. Acest principiu, care trebuie garantat pe întreaga perioadă a procesului penal – până la pronunțarea unei decizii judecătorești irevocabile –, rămâne valabil și în contextul suspendării. În acest sens, Curtea subliniază că suspendarea din funcție, ca măsură administrativă, nu încalcă în sine prezumția de nevinovăție. Ea poate fi justificată prin necesitatea obiectivă de a gestiona situații temporare care împiedică îndeplinirea normală a atribuțiilor profesionale, fără a implica o evaluare prealabilă a culpabilității persoanei vizate. Astfel, caracterul preventiv sau organizatoric al acestei dispoziții legale o diferențiază de o potențială sancțiune disciplinară sau penală. Considerăm că anume acesta este momentul potrivit de a suspenda angajatului pentru a asigura o proporționalitate între drepturile salariatului și interesele angajatorului de a proteja prestigiul instituției și al profesiei.

Există însă și abateri de la regula respectivă. De exemplu Legea Nr. 158 din 04-07-2008 cu privire la funcția publică și statutul

As previously mentioned, the general provisions regarding the suspension of an individual employment contract due to criminal proceedings can be found in Article 76 of the Labor Code, titled “Suspension of the Individual Employment Contract in Circumstances Beyond the Control of the Parties”, specifically letter (g), which states that suspension applies when a criminal case regarding the commission of an offense incompatible with the employee’s job is sent to court, lasting until the court’s final decision [4]. Thus, according to the Labor Code of the Republic of Moldova, the moment of suspension is when the criminal case concerning the employee is referred to the court. It is important to note that in such circumstances, suspension is a mandatory and automatic mechanism. Nothing in these legal provisions suggests that the purpose of suspension is punitive; rather, it serves as a precautionary and temporary measure intended to protect public interest by suspending from office a person accused of committing a service-related offense [2, p.12]. A public authority’s decision to suspend an employee’s service relationship, based on an administrative act, does not imply an acknowledgment or suspicion of guilt and does not contradict the principle of the presumption of innocence. This principle, which must be guaranteed throughout the criminal proceedings until the issuance of an irrevocable court decision, remains applicable even in the context of suspension. In this regard, the court emphasizes that suspension from office, as an administrative measure, does not, in itself, violate the presumption of innocence. It may be justified by the objective necessity of managing temporary situations that hinder the normal fulfillment of professional duties, without implying a prior assessment of the individual’s culpability. Thus, the preventive or organizational nature of this legal provision differentiates it from a potential disciplinary or criminal sanction. We consider that this is the appropriate moment for suspending an employee to ensure a balance between the employee’s rights and the employer’s interest in protecting the institution’s reputation and the prestige of the profession.

However, there are deviations from this rule. For example, Law No. 158 of 04-07-2008 on public office and the status of public servants, in Article 53(c), states: “*in the case of recognition as a suspect or the issuance of an indictment*”

funcționarului public, în art. 53 lit. c) prevede „în cazul **recunoașterii în calitate de bănuț sau al emiterii în privința acestuia a unei ordonanțe de punere sub învinuire** privind comiterea de către funcționarul public a unei infracțiuni care ar prejudicia imaginea, prestigiul, interesele legale ale autorității publice sau legate de exercitarea atribuțiilor funcției publice pe care o deține, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești” [5]. Deși Curtea Constituțională prin hotărârea sa din 3 martie 2016 se pronunță clar asupra momentului suspendării raporturilor de serviciu în cazul articolului 53 lit. c) din Legea nr. 158/2008 și îl consideră neconstituțional și disproporțional, pe următoarele motive:

1. Momentul suspendării, prevăzut de art. 53 lit. c):

– Se aplică de la etapa recunoașterii persoanei ca bănuț sau emiterii ordonanței de punere sub învinuire, chiar dacă nu există o legătură intrinsecă între infracțiunea imputată și funcția deținută.

– Curtea a apreciat că această prevedere permite suspendarea **prea devreme** [2. para. 90, paragr. 94 și paragr. 96] (înainte de trimiterea dosarului în instanță) și fără a ține cont de incompatibilitatea dintre infracțiune și activitatea profesională, ceea ce creează un dezechilibru în defavoarea funcționarului public.

2. Proporționalitatea:

– Curtea a stabilit că suspendarea raporturilor de serviciu fără a demonstra conexiunea dintre infracțiune și funcție încalcă principiul proporționalității (art. 54 alin. (4) din Constituție). Măsura este considerată excesivă, deoarece nu se limitează la situațiile în care menținerea în funcție ar pune în pericol interesele publice.

Articolul 53 lit. c) a fost declarat neconstituțional tocmai din cauza momentului nejustificat și a lipsei de proporționalitate. În pofida acestui lucru, legiuitorul oricum în redacția nouă a acestui articol a păstrat forma de suspendare din momentul „*recunoașterii în calitate de bănuț sau al emiterii în privința acestuia a unei ordonanțe de punere sub învinuire*”.

Observăm că în alte legi speciale ce reglementează raporturi de muncă în anumite sfere mai specifice, ca de exemplu Legea Nr. 288 din 16-12-2016 privind funcționarul public cu statut special din cadrul Ministerului Afacerilor Interne, în art. 35, alin.1, prevede următoarele

**order concerning the commission of a crime by the public servant that would damage the image, prestige, or legal interests of the public authority or be related to the exercise of the duties of the public office held, until the final court decision is issued.**” [5]. Although the Constitutional Court, in its ruling of March 3, 2016, clearly ruled on the moment of suspension of service relations in the case of Article 53(c) of Law No. 158/2008 and deemed it unconstitutional and disproportionate, for the following reasons:

1. The moment of suspension, as provided by Article 53(c):

– It applies from the stage of recognizing the person as a suspect or issuing the indictment order, even if there is no intrinsic connection between the alleged offense and the held position.

– The Court found that this provision allows for suspension **too early** [2. para. 90, para. 94, and para. 96] (before the case is sent to court) and without considering the incompatibility between the offense and the professional activity, creating an imbalance to the detriment of the public servant.

2. Proportionality:

– The Court determined that suspending service relations without demonstrating the connection between the offense and the position violates the principle of proportionality (Article 54(4) of the Constitution). The measure is considered excessive because it is not limited to situations where maintaining the position would endanger public interests.

Article 53(c) was declared unconstitutional precisely due to the unjustified moment of suspension and the lack of proportionality. Nevertheless, the legislator retained the suspension mechanism in the new version of this article, maintaining the suspension from the moment of “*recognition as a suspect or the issuance of an indictment order.*”

We observe that in other special laws regulating labor relations in more specific fields, such as Law No. 288 of 16-12-2016 on public servants with special status within the Ministry of Internal Affairs, Article 35(1) provides: “*In addition to the situations provided for in the general regulatory framework, suspension from public office with special status also occurs in the following cases: (a) during detention, preventive arrest, or house arrest of the civil servant; (b) in case of disappearance of the civil servant – until*



„Pe lângă situațiile prevăzute de **cadru normativ general**, suspendarea din funcția publică cu statut special se efectuează și în următoarele cazuri: a) pe perioada reținerii, arestului preventiv sau arestului la domiciliu al funcționarului; b) în caz de dispariție a funcționarului – până la declararea dispariției fără urmă sau până la declararea decesului acestuia, în modul stabilit de lege.” [6]. Observăm că în cazul respectiv legiuitorul face trimitere la prevederile cadrului normativ general, adică la reglementările Codului Muncii, suplindu-l cu două poziții noi, care nu contravin cadrului legal fiindcă ambele îl pun în circumstanțe obiective pe salariat de a fi în imposibilitate de ași desfășura activitățile la locul de muncă. Un alt exemplu ar fi prevederile din Legea Nr. 300 din 21-12-2017 [7] cu privire la sistemul administrației penitenciare, care de asemenea prevede suspendarea raporturilor de serviciu, în articolele 74 și 75, care la fel transcriu prevederile cadrului normativ general cu unele suplینiri asemănătoare cu cele analizate anterior. Respectiv apare o dilemă vis-a-vis de reglementările din Legea Nr. 158 din 04-07-2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public care a menținut momentul specificat anterior de suspendare a contractului individual de muncă, chiar și după declararea acestei prevederi neconstituționale.

Pe lângă mecanismul descris anterior, care declanșează obligatoriu și automat suspendarea contractului individual de muncă, în raport cu inițierea și derularea procesului penal ce implică săvârșirea unei infracțiuni în legătură cu exercitarea atribuțiilor de serviciu, mai pot fi utilizate și altele care implică survenirea suspendării în alte momente de derulare a procesului. Aici discutăm despre reglementările art. 76 lit. j), și anume suspendarea contractului individuale de muncă în circumstanțe ce nu depind de voința părților la cererea organelor de control sau de drept conform legislației în vigoare. Acest articol trebuie coraportat la art. 200 din Codul de procedură penală al R.M. ce prevede suspendarea provizorie din funcție. Reglementarea instituției „suspendării provizorii din funcție” [8], o măsură preventivă aplicată bănuțului, învinuțului sau inculpațului într-un proces penal. Scopul principal al acestei măsuri este de a asigura integritatea investigației și de a preveni interferențe care ar putea afecta cursul justiției. Suspendarea

*declared missing or legally declared deceased.”* [6]. In this case, the legislator refers to the provisions of the general regulatory framework, i.e., the Labor Code regulations, supplementing it with two new positions, which do not contradict the legal framework as both place the employee in objective circumstances that prevent them from performing their work duties. Another example is the provisions of Law No. 300 of 21-12-2017 [7], on the penitentiary administration system, which also provides for the suspension of service relations in Articles 74 and 75, similarly transcribing the provisions of the general regulatory framework with some additions similar to those previously analyzed. This creates a dilemma concerning the regulations in Law No. 158 of 04-07-2008 on public office and the status of public servants, which maintained the previously mentioned suspension mechanism, even after this provision was declared unconstitutional.

Besides the mechanism described above, which automatically and obligatorily triggers the suspension of the employment contract in relation to the initiation and conduct of criminal proceedings involving the commission of an offense related to the exercise of official duties, other mechanisms can also be applied, leading to suspension at different moments of the process. Here, we refer to the provisions of Article 76(j), which provides for the suspension of the individual employment contract in circumstances beyond the parties’ control, at the request of control or legal authorities in accordance with the applicable legislation. This article must be correlated with Article 200 of the Criminal Procedure Code of the Republic of Moldova, which provides for temporary suspension from office. The regulation of the institution of “temporary suspension from office” [8] is a preventive measure applied to the suspect, accused, or defendant in a criminal trial. The primary purpose of this measure is to ensure the integrity of the investigation and to prevent interference that could affect the course of justice. Temporary suspension from office is a temporary restriction that prevents the concerned individual (suspect, accused, or defendant) from performing their official duties or engaging in public interest activities. This measure is not a punishment but a procedural tool designed to protect the criminal

provizorie din funcție reprezintă o interdicție temporară prin care persoana vizată (bănuț, învinut sau inculpat) este împiedicată să-și exercite atribuțiile de serviciu sau să realizeze activități în interes public. Această măsură nu este o pedeapsă, ci un instrument procedural menit să protejeze procesul penal de potențiale obstrucții, precum influențarea martorilor, distrugerea de probe sau continuarea unor activități ilegale în cadrul funcției.

Suspendarea poate fi dispusă doar când se întrunesc următoarele circumstanțe cumulativ:

- Când infracțiunea de care este suspectat individul a fost săvârșită în legătură cu atribuțiile de serviciu (de exemplu, abuz în serviciu, corupție, deturnare de fonduri);

- Când există temeiuri rezonabile să se considere că menținerea persoanei în funcție ar putea încălca ordinea publică sau principiile Codului de Procedură Penală, îngreuna o examinare completă și obiectivă a cazului (de exemplu, prin intimidarea părților sau falsificarea de documente).

Spre deosebire de mecanismul obligatoriu și automat despre care am vorbit anterior ce se referă la suspendarea contractului individual de muncă, survenirea acestui mecanism poate fi efectuat la faza de urmărire penală sau deja la etapa de judecare a cauzei în instanța de judecată în cazul în care nu a fost aplicat mecanismul menționat anterior. La etapa de urmărire penală, suspendarea provizorie din funcție este dispusă de judecătorul de instrucție, la cererea motivată a procurorului, printr-o încheiere. Durata inițială a suspendării este de 6 luni. În funcție de evoluția cazului și de necesitatea asigurării unui cadru stabil pentru investigație, termenul poate fi prelungit. Astfel:

- Prelungirea standard se poate face până la 24 de luni (2 ani), dar numai dacă persista riscurile prevăzute la alineatul (2) a art. 200 a CPP – de exemplu, dacă există temeri că persoana ar putea continua să influențeze probele sau martorii.

- În cazuri excepționale de complexe, cum ar fi infracțiuni transfrontaliere, crime organizate sau situații care necesită colectarea unui volum mare de probe, perioada totală a suspendării poate ajunge la 48 de luni (4 ani). Pentru aceasta, judecătorul de instrucție trebuie să aprobe, la fiecare 6 luni, o nouă prelungire, pe baza unui demers motivat al procurorului care

process from potential obstructions, such as influencing witnesses, destroying evidence, or continuing illegal activities within the position.

Suspension can only be ordered when the following circumstances are met cumulatively:

- When the offense the individual is suspected of was committed in connection with official duties (e.g., abuse of office, corruption, embezzlement);

- When there are reasonable grounds to believe that keeping the person in office could violate public order or the principles of the Criminal Procedure Code, or hinder a thorough and objective examination of the case (e.g., by intimidating parties or falsifying documents).

Unlike the mandatory and automatic mechanism mentioned earlier, which refers to the suspension of the employment contract, this mechanism can be applied during the criminal investigation phase or at the trial stage if the previous mechanism was not applied.

At the criminal investigation stage, temporary suspension from office is ordered by the investigating judge, at the reasoned request of the prosecutor, through a ruling. The initial duration of the suspension is six months. Depending on the case's evolution and the need to ensure a stable investigation framework, the period can be extended:

The standard extension can be up to 24 months (2 years) if the risks provided in Article 200(2) of the Criminal Procedure Code persist—e.g., if there are concerns that the individual might continue to influence evidence or witnesses.

In exceptionally complex cases, such as cross-border crimes, organized crime, or cases requiring extensive evidence collection, the total suspension period may reach 48 months (4 years). For this, the investigating judge must approve, every six months, a new extension based on a reasoned request from the prosecutor justifying the continuation of the measure.

All these decisions (both the initial one and the extensions) can be contested by the affected person within three days of communication. This right is essential to ensure a balance between the need to protect the investigation and the fundamental rights of the suspect or defendant.

At the trial stage, the court orders this measure at the prosecutor's request, considering the same risk criteria (public order vio-



să justifice continuarea măsurii.

Toate aceste decizii (atât cea inițială, cât și prelungirile) pot fi contestate în termen de 3 zile de la comunicare de către persoana afectată. Acest drept este esențial pentru a asigura echilibrul dintre necesitatea de a proteja investigația și respectarea drepturilor fundamentale ale suspectului sau inculpatului.

Procedura în faza de judecată este descrisă de art. 200 în felul următor: Instanța dispune această măsură la cererea procurorului, având în vedere aceleași criterii de risc (încălcarea ordinii sau obstrucția investigației). Decizia instanței este, la rândul ei, supusă contestării într-un termen de 3 zile, pentru a garanta echilibrul între necesitățile justiției și drepturile inculpatului.

Pentru a elucida unele circumstanțe aducem drept exemplu Decizia Colegiului civil, comercial și de contencios administrativ lărgit al Curții Supreme de Justiție din 19 decembrie 2018 de examinare a recursului declarat de Vladimir Mocreac împotriva Societății pe Acțiuni „Apă Canal Chișinău” cu privire la anularea ordinului, restabilirea în funcție și încasarea salariului pentru perioada absenței forțate de la serviciu, prejudiciului moral și a cheltuielilor de judecată. Relevantă pentru noi este următoarea frază „Astfel, în cazul în care scrisoarea Procuraturii Generale a Republicii Moldova, prin care a fost informat angajatorul despre începerea procedurii penale cu aplicarea măsurilor preventive, arest preventiv și arest la domiciliu și statutul de inculpat a fost interpretată de SA „Apă Canal Chișinău” ca fiind demers privind suspendarea provizorie din funcție a lui Vladimir Mocreac, hotărârea SA „Apă Canal Chișinău” de suspendare din funcție urma a fi atacată la judecătorul de instrucție.” [3. p.8]. Respectiv, pentru a suspenda salariatul din funcție este necesar ca această suspendare să fie efectuată la faza de urmărire penală cu respectarea rigorilor procesuale prevăzute în art. 200 CPP, în caz contrar aceasta va fi una ilegală. În acest context Curtea supremă reiterează că „în condițiile în care această scrisoare nu a fost interpretată ca fiind un demers privind suspendarea provizorie din funcție a lui Vladimir Mocreac, instanța de apel urma să verifice existența celor 3 condiții indicate expres în art. 76 lit. g Codul muncii.” [3. p.8]. Cele 3 condiții menționate de Instanță și care sunt extrase din art. 76 lit. g) a Codului Muncii sunt: 1) trimiterea în instanța

latare sau obstrucția investigației). The court’s decision can also be contested within three days to guarantee the balance between judicial needs and the defendant’s rights.

To illustrate some circumstances, we refer to the Supreme Court of Justice’s Civil, Commercial, and Administrative Litigation Panel’s decision of December 19, 2018, concerning the appeal filed by Vladimir Mocreac against JSC “Apă Canal Chișinău” regarding the annulment of the order, reinstatement in office, and recovery of salary for the period of forced absence, moral damages, and legal costs.

To clarify certain circumstances, we refer to the Decision of the Expanded Civil, Commercial, and Administrative Litigation Panel of the Supreme Court of Justice dated December 19, 2018, regarding the appeal filed by Vladimir Mocreac against the Joint Stock Company “Apă Canal Chișinău” concerning the annulment of the order, reinstatement in position, and recovery of salary for the period of forced absence from work, as well as moral damages and court expenses. The relevant excerpt for our analysis states: “Thus, if the letter from the General Prosecutor’s Office of the Republic of Moldova, informing the employer about the initiation of criminal proceedings with the application of preventive measures—pretrial detention and house arrest—and the accused status, was interpreted by SA ‘Apă Canal Chișinău’ as a request for the provisional suspension of Vladimir Mocreac, the decision of SA ‘Apă Canal Chișinău’ to suspend him from his position should have been challenged before the investigating judge.” [3, p.8] Accordingly, for an employee’s suspension to be legally valid, it must be carried out at the criminal investigation phase while complying with the procedural requirements set forth in Article 200 of the Criminal Procedure Code (CPC); otherwise, the suspension is unlawful. In this context, the Supreme Court reiterates that: “Since this letter was not interpreted as a request for the provisional suspension of Vladimir Mocreac, the appellate court should have verified the existence of the three conditions expressly stated in Article 76, letter g) of the Labor Code.” [3, p.8]. The three conditions mentioned by the Court, which are derived from Article 76, letter g) of the Labor Code, are: 1. The referral of the criminal case to court; 2. The commission of an offense by the employee that is incompatible

de judecată a dosarului penal, 2) comiterea de către salariat a unei infracțiuni incompatibile cu munca prestată, 3) până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești.

Cu privire la prima condiție – trimiterea dosarului penal în instanță, Colegiul subliniază că instanța de apel nu a stabilit cu exactitate data transmiterii cauzei penale în instanță, condiție esențială pentru suspendarea contractului de muncă potrivit art. 76 lit. g) a Codului Muncii. Referindu-se la scrisoarea Procuraturii Generale nr. 24-105/18-110 din 5 iunie 2017 (f.d.10 vol. I), aceasta menționează că dosarul cu rechizitoriu a fost expediat pentru examinare în fond la 12 aprilie 2017. Totuși, în rechizitoriul anexat dosarului (f.d.210 vol. I), lipsește data efectivă a transmiterii către Judecătoria Chișinău, sediul Râșcani, ceea ce face imposibilă verificarea termenelor legale. Mai mult, transmiterea oficială a dosarului penal către instanță trebuie să fie probată prin parafă aplicată pe coperta dosarului de către instanța receptoare. Nici angajatorul, nici instanța de apel nu au verificat existența acestei parafe, lăsând o lacună esențială în fundamentarea legală a suspendării. Absența dovezilor clare privind data exactă a trimiterii dosarului și a confirmării primirii de către instanță invalidează temeiul legal al suspendării [3. p. 11].

Cea de a doua condiție – comiterea de către salariat a unei infracțiuni incompatibile cu munca prestată –, se aplică atât pentru declanșarea art. 76, lit. g) CM, cât și a instituției de „suspendare provizorie din funcție” reglementată de art. 200 CPP. Deși momentul survenirii este diferit, după cum am analizat anterior, cât și circumstanțele, condiția ce se aplică pentru ambele cazuri este că această suspendare trebuie să fie în legătură cu o infracțiune incompatibilă cu munca prestată.

Conform Hotărârii Curții Constituționale nr. 6/2016, suspendarea raporturilor de muncă în baza art. 76 lit. g) este legitimă doar dacă infracțiunea presupusă afectează esența profesiei sau compromite încrederea publică în instituție. Curtea a subliniat că această măsură nu este punitivă, ci preventivă, având rolul de a proteja interesele angajatorului și ale societății. Totuși, ea trebuie să respecte principiul proporționalității, și anume:

- Incompatibilitatea trebuie să fie reală și directă (ex.: un contabil acuzat de fraudă finan-

with the work performed; 3. Until the court decision becomes final.

Regarding the first condition—the referral of the criminal case to court—the Panel emphasizes that the appellate court did not accurately determine the exact date on which the case was transmitted to the court, a crucial requirement for suspending the employment contract under Article 76, letter g) of the Labor Code. Referring to the letter of the General Prosecutor’s Office No. 24-105/18-110 dated June 5, 2017 (f.d.10 vol. I), it states that the case, along with the indictment, was sent for substantive examination on April 12, 2017. However, in the indictment attached to the case file (f.d.210 vol. I), the actual date of transmission to the Chișinău Court, Rîșcani branch, is missing, making it impossible to verify the legal deadlines. Moreover, the official transmission of the criminal case to the court must be proven by a stamp affixed to the case cover by the receiving court. Neither the employer nor the appellate court verified the existence of this stamp, leaving a critical gap in the legal justification for the suspension. The absence of clear evidence regarding the exact date of transmission and confirmation of receipt by the court invalidates the legal basis for the suspension. [3, p. 11]

The second condition—the commission of an offense incompatible with the work performed—applies both to the enforcement of Article 76, letter g) of the Labor Code and to the institution of “provisional suspension from office” regulated by Article 200 CPC. Although the timing and circumstances differ, a common requirement in both cases is that the suspension must be related to an offense incompatible with the work performed.

According to Constitutional Court Decision No. 6/2016, the suspension of employment relationships under Article 76, letter g) is legitimate only if the alleged offense affects the essence of the profession or undermines public trust in the institution. The Court emphasized that this measure is not punitive but preventive, aimed at protecting the interests of the employer and society. However, it must comply with the principle of proportionality, meaning:

- The incompatibility must be real and direct (e.g., an accountant accused of financial fraud, a public official involved in corruption).

- The mere existence of a criminal accusation is not sufficient—there must be proof



ciară, un funcționar public implicat în corupție).

- Nu este suficientă simpla existență a unei acuzații penale – trebuie demonstrat că continuarea activității salariatului ar pune în pericol funcționarea normală a instituției.

În cazul Vladimir Mocreac vs. SA „Apă Canal Chișinău”, instanța a respins suspendarea aplicată pe motivul că angajatorul nu a dovedit incompatibilitatea infracțiunilor incriminate (art. 310 CP – falsificarea de documente) cu funcția de Director relații cu clienții. Decizia a evidențiat două aspecte cruciale:

- Lipsa legăturii intrinseci: Faptele penale imputate nu aveau nicio conexiune cu atribuțiile postului (ex.: nu implicau gestionarea fondurilor sau relația cu clienții).

- Deficiențe procedurale: Angajatorul a aplicat suspendarea retroactiv și a notificat-o necorespunzător, încălcând art. 75 alin. (4) Codul Muncii (obligația de a comunica ordinul „sub semnătură”).

Condiția de „infracțiune incompatibilă cu munca prestată” nu este un formalism, ci o garanție fundamentală împotriva abuzurilor. Așa cum a stabilit Curtea Constituțională, suspendarea contractului trebuie să fie provizorie, motivată și strict legată de necesități obiective. Decizia Curții Supreme în cazul Mocreac confirmă că, în absența acestei legături, măsura devine o sancțiune ilegală, subminând încrederea în justiție și echitatea socială.

## CONCLUZII

Suspendarea contractului individual de muncă în contextul unui proces penal este o măsură complexă care necesită o abordare echilibrată, având în vedere atât protejarea intereselor publice, cât și respectarea drepturilor individuale ale angajaților. Analiza efectuată evidențiază importanța unei aplicări riguroase și justificate a acestei măsuri, cu respectarea principiilor proporționalității și a prezumției de nevinovăție.

Pentru a asigura o implementare corectă, este esențial să existe o legătură clară între infracțiunea imputată și funcția sau activitatea profesională a angajatului, iar deciziile trebuie să fie bine motivate și în concordanță cu cadrul legal. Practicile judiciare arată că o evaluare riguroasă și transparentă a fiecărei situații este crucială pentru a evita abuzurile și a proteja drepturile tuturor părților implicate.

that the employee’s continued activity would endanger the institution’s proper functioning.

In the case of Vladimir Mocreac vs. SA “Apă Canal Chișinău,” the court rejected the suspension on the grounds that the employer failed to prove the incompatibility of the alleged offenses (Article 310 of the Criminal Code—document forgery) with his position as Director of Client Relations. The decision highlighted two crucial aspects:

- Lack of intrinsic connection: The alleged criminal acts had no connection to the job responsibilities (e.g., they did not involve financial management or client relations).

- Procedural deficiencies: The employer applied the suspension retroactively and improperly notified it, violating Article 75 para. (4) of the Labor Code (the obligation to communicate the order “under signature”).

The requirement of an “offense incompatible with the work performed” is not a mere formality but a fundamental safeguard against abuses. As established by the Constitutional Court, the suspension of an employment contract must be provisional, justified, and strictly linked to objective necessities. The Supreme Court’s decision in the Mocreac case confirms that, in the absence of such a connection, the measure becomes an unlawful sanction, undermining trust in justice and social fairness.

## CONCLUSION

The suspension of an individual employment contract in the context of a criminal trial is a complex measure that requires a balanced approach, taking into account both the protection of public interests and the preservation of employees’ individual rights. The analysis conducted highlights the importance of a rigorous and justified application of this measure, ensuring compliance with the principles of proportionality and the presumption of innocence.

To ensure proper implementation, it is essential to establish a clear link between the alleged offense and the employee’s function or professional activity, while decisions must be well-reasoned and in line with the legal framework. Judicial practices demonstrate that a thorough and transparent assessment of each case is crucial to preventing abuses and safeguarding the rights of all parties involved.

**REFERINȚE BIBLIOGRAFICE****BIBLIOGRAPHICAL REFERENCES**

1. Eduard Boișteanu, Nicolai Romandaș, Reflecții privind suspendarea contractului individual de muncă prin prisma Codului Muncii al Republicii Moldova, în Teoria și practica administrării publice 2020, [https://ibn.idsi.md/sites/default/files/imag\\_file/226-230\\_10.pdf](https://ibn.idsi.md/sites/default/files/imag_file/226-230_10.pdf) (accesat: 17.02.2025).
2. Hotărârea privind excepția de neconstituționalitate a articolului 53 lit. c) din Legea nr. 158-XVI din 4 iulie 2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public și articolului 76 lit. g) din Codul Muncii (suspendarea raporturilor de serviciu), (Sesizarea nr. 50g/2015), Chișinău, 3 martie 2016. <https://www.constcourt.md/public/cc-doc/hotariri/ro-h603032016rod5713.pdf>, accesat 12.02.2025.
3. Decizia Colegiului civil, comercial și de contencios administrativ lărgit al Curții Supreme de Justiție din 19 decembrie 2018 de examinare a recursului declarat de Vladimir Mocreac împotriva Societății pe Acțiuni „Apă Canal Chișinău” cu privire la anularea ordinului, restabilirea în funcție și încasarea salariului pentru perioada absenței forțate de la serviciu, prejudiciului moral și a cheltuielilor de judecată, [https://jurisprudenta.csj.md/search\\_col\\_civil.php?id=48664](https://jurisprudenta.csj.md/search_col_civil.php?id=48664), accesat: 12.02.2025.
4. Codul Muncii al Republicii Moldova, Cod Nr. 154 din 28-03-2003, Publicat: 29-07-2003 în Monitorul Oficial Nr. 159-162 art. 648.
5. Legea Nr. 158 din 04-07-2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public, Publicat: 23-12-2008 în Monitorul Oficial Nr. 230-232 art. 840.
6. Legea nr. 288 din 16-12-2016, privind funcționarul public cu statut special din cadrul Ministerului Afacerilor Interne, Publicat: 10-02-2017 în Monitorul Oficial Nr. 40-49 art. 85.
7. Legea Nr. 300 din 21-12-2017 cu privire la sistemul administrației penitenciare, Publicat: 16-02-2018 în Monitorul Oficial Nr. 48-57 art. 124.
8. Codul de procedură penală al Republicii Moldova, Cod Nr. 122 din 14-03-2003, Publicat: 05-11-2013 în Monitorul Oficial Nr. 248-251 art. 699.