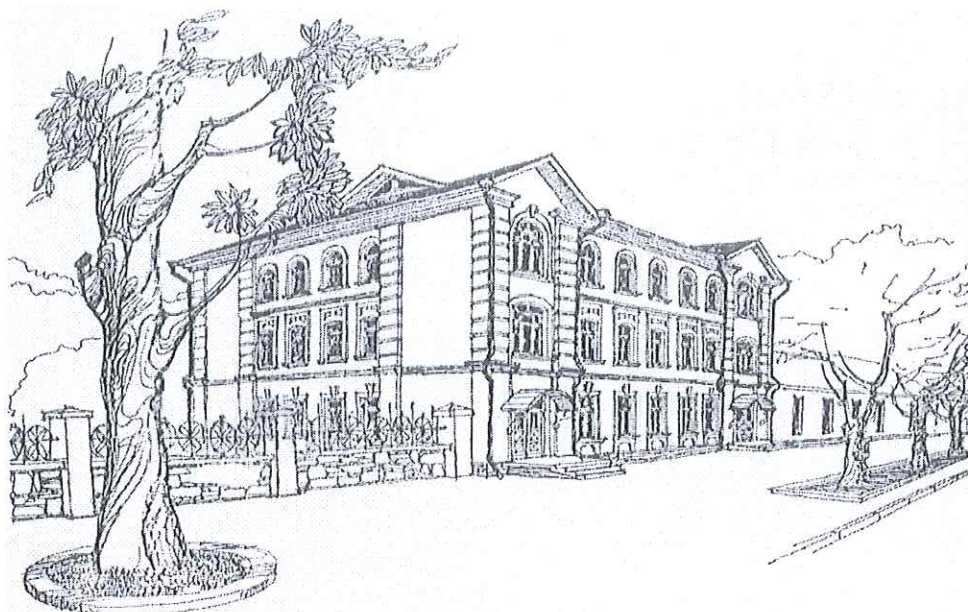




CURTEA CONSTITUȚIONALĂ A REPUBLICII MOLDOVA

Str. Alexandru Lăpușneanu nr.28,
mun. Chișinău,
MD 2004, Republica Moldova

SESIZARE PRIVIND EXCEPȚIA DE NECONSTITUȚIONALITATE

prezentată în conformitate cu
art.135 alin.(1) lit. a) și lit. g) din Constituție

p/e 15:40

CURTEA CONSTITUȚIONALĂ A REPUBLICII MOLDOVA	
Intrare Nr.	1569
" 02 "	07 2025

I. Autorul excepției de neconstituționalitate**1. Persoană juridică**

Întreprinderea Municipală Regia „Autosalubritate”

1.1. Adresa (va fi anonimizată)**1.2. Telefon, e-mail ale reprezentantului (vor fi anonimizate):**

SÎTARI Igor – șef adjunct al Secției Juridice Întreprinderea Municipală Regia „Autosalubritate”

Telefon:

E-mail:

2. Instanța de judecată**2.1 Denumirea instanței de judecată/sediu**

Judecătoria Chișinău, sediul Centru

2.2. Judecător/complet de judecată

Judecător – Svetlana BUCUR

Cauza civilă nr. 2-9096/2024

2.3. Adresa instanței de judecată

Bd. Ștefan cel Mare și Sfânt nr.162, mun. Chișinău

2.4. Telefonul și e-mail-ul instanței de judecată

Telefon: (+373 22) 27-55-44, 27-45-08/e-mail: jcc@justice.md

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

Prin ordinele Î.M. Regia „Autosalubritate” nr.46a, 47a, 48a din 22 aprilie 2024, fostului salariat Iurie Tișcul – în funcție de Vicedirector comercial, i-au fost aplicate sancțiuni disciplinare pentru încălcarea regulilor de disciplină a muncii, manifestate prin lipsurile sistematice de la serviciu în timpul orelor de muncă regulamentare.

Încălcările sus menționate, au avut loc în zile diferite și anume: 29,30,31 ianuarie 2024; 01 februarie 2024; 05 februarie 2024, și au fost raportate administratorului prin trei note informative distincte, înregistrate la cancelaria întreprinderii la 08 februarie 2024.

Încălcările din 29 – 31 ianuarie 2024 au fost aduse la cunoștință administratorului întreprinderii în baza Notei informative nr.08/37, încălcarea din 01 februarie 2024 a fost adusă la cunoștință prin Nota informativă nr.08/38, încălcarea din 05 februarie 2024 a fost adusă la cunoștință prin Nota informativă nr.08/39.

Astfel, pentru cumul de sancțiuni disciplinare, reclamantul a fost concediat pentru încălcarea repetată, pe parcursul unui an, a obligațiilor de muncă, dacă anterior salariatul a fost sancționat disciplinar (art. 86 alin.(1), lit. g) Codul muncii).

La data de 21 iunie 2024, Tișcul Iurie a depus o cerere de chemare în judecată la Judecătoria Chișinău sediul Rîșcani, cu privire la anularea ordinelor, restabilirea în funcție, încasarea salariului pentru absența forțată de la serviciu precum și încasarea prejudiciului moral, ulterior, Judecătoria Chișinău sediul Rîșcani și-a declinat competența în favoarea Judecătoriei Chișinău sediu Centru.

Prin încheierea Judecătoriei Chișinău din 18 iulie 2024, a fost acceptată cererea de chemare în judecată și intentat procesul civil (dosarul nr. 2-9096/2024).

III. Obiectul sesizării

Prezenta sesizare are ca obiect de examinare, verificarea constituționalității sintagmelor: „*obligațiilor de muncă*”; „*anterior*” din art.86 alin. (1) lit. g) Codul Muncii care prevede: „*încălcarea repetată, pe parcursul unui an, a obligațiilor de muncă, dacă anterior salariatul a fost sancționat disciplinar*”.

Testul de constituționalitate se solicită în scopul verificării normelor menționate *supra* sub aspectul întrunirii standardului calității legii, sub aspectul excluderii unor omisiuni care, în opinia noastră persistă la aplicare acestui articol de către angajator în relațiile sale contractuale cu salariații.

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

1. Prevederi relevante din Constituția Republicii Moldova:

Articolul 1. „Statul Republica Moldova”

[...]

(3) Republica Moldova este un stat de drept, democratic, în care demnitatea omului, drepturile și libertățile lui, libera dezvoltare a personalității umane, dreptatea și pluralismul politic reprezintă valori supreme și sunt garantate.

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 7. „Constituția, Lege Supremă”

Constituția Republicii Moldova este Legea ei Supremă. Nici o lege și nici un alt act juridic care contravine prevederilor Constituției nu are putere juridică.

Articolul 8. „Respectarea dreptului internațional și a tratatelor internaționale”

(1) Republica Moldova se obligă să respecte Carta Organizației Națiunilor Unite și tratatele la care este parte, să-și bazeze relațiile cu alte state pe principiile și normele unanim recunoscute ale dreptului internațional.

(2) Intrarea în vigoare a unui tratat internațional conținând dispoziții contrare Constituției va trebui precedată de o revizuire a acesteia.

Articolul 9. „Principiile fundamentale privind proprietatea”

(1) Proprietatea este publică și privată. Ea se constituie din bunuri materiale și intelectuale.

(2) Proprietatea nu poate fi folosită în detrimentul drepturilor, libertăților și demnității omului.

(3) Piața, libera inițiativă economică, concurența loială sunt factorii de bază ai economiei.

Articolul 16. „Egalitatea”

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

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

Articolul 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 liberă alegere a muncii, la condiții echitabile și satisfăcătoare de muncă, precum și la protecția împotriva șomajului.
[...]

Articolul 46. „Dreptul la proprietate privată și protecția acesteia”

(1) Dreptul la proprietate privată, precum și creanțele asupra statului sunt garantate.
[...]

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.

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

Articolul 126. „Economia”

(1) Economia Republicii Moldova este economie de piață, de orientare socială, bazată pe proprietatea privată și pe proprietatea publică, antrenate în concurență liberă.

(2) Statul trebuie să asigure:

- a) reglementarea activității economice și administrarea proprietății publice ce-i aparține în condițiile legii;
- b) libertatea comerțului și activității de întreprinzător, protecția concurenței loiale, crearea unui cadru favorabil valorificării tuturor factorilor de producție;
- c) protejarea intereselor naționale în activitatea economică, financiară și valutară;
- d) stimularea cercetărilor științifice;
- e) exploatarea rațională a pământului și a celorlalte resurse naturale, în concordanță cu interesele naționale;

- f) refacerea și protecția mediului înconjurător, precum și menținerea echilibrului ecologic;
- g) sporirea numărului de locuri de muncă, crearea condițiilor pentru creșterea calității vieții;
- h) inviolabilitatea investițiilor persoanelor fizice și juridice, inclusiv străine.

2. Prevederi relevante din Codul muncii:

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

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

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

e) egalitatea în drepturi și în posibilități a salariaților; [...]

m) asigurarea dreptului fiecărui salariat la apărarea drepturilor și libertăților sale de muncă, inclusiv prin sesizarea organelor de supraveghere și control, a organelor de jurisdicție a muncii;

n) asigurarea dreptului la soluționarea litigiilor individuale de muncă și a conflictelor colective de muncă, precum și a dreptului la grevă, în modul stabilit de prezentul cod și de alte acte normative;

[...]

Articolul 9. „Drepturile și obligațiile de bază ale salariatului”

[...]

(2) Salariatul este obligat:

a) să-și îndeplinească conștiincios **obligațiile de muncă** prevăzute de contractul individual de muncă;

b) să îndeplinească normele de muncă stabilite;

c) să respecte cerințele regulamentului intern al unității și să poarte în permanentă asupra sa permisul nominal de acces la locul de muncă, acordat de angajator;

d) să respecte **disciplina muncii** [...]

g¹⁾ să informeze de îndată angajatorul sau conducătorul nemijlocit despre imposibilitatea de a se prezenta la serviciu și să prezinte, în termen de 5 zile lucrătoare după reluarea activității de muncă, documentele care justifică absența;

[...]

- i) să îndeplinească alte obligații prevăzute de legi.

Articolul 10. „Drepturile și obligațiile angajatorului”

(1) Angajatorul are dreptul:

- a) să încheie, să modifice, să suspende și să desfacă contractele individuale de muncă cu salariații în modul și în condițiile stabilite de prezentul cod și de alte acte normative;
- b) să ceară salariaților îndeplinirea obligațiilor de muncă și manifestarea unei atitudini gospodărești față de bunurile angajatorului;
- c) să stimuleze salariații pentru munca eficientă și conștiincioasă;
- d) să tragă salariații la răspundere disciplinară și materială în modul stabilit de prezentul cod și de alte acte normative;**
- e) să emită acte normative la nivel de unitate;
- f) să creeze patronate pentru reprezentarea și apărarea intereselor sale și să adere la ele.

[...]

Articolul 86. „Concedierea”

(1) *Concedierea* – desfacerea din inițiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum și a celui pe durată determinată – se admite pentru următoarele motive:

[...]

g) încălcarea repetată, pe parcursul unui an, a obligațiilor de muncă, dacă anterior salariatul a fost sancționat disciplinar;

[...]

Articolul 201. „Disciplina muncii”

Disciplina muncii reprezintă obligația tuturor salariaților de a se subordona unor reguli de comportare stabilite în conformitate cu prezentul cod, cu alte acte normative, cu convențiile colective, cu contractele colective și cu cele individuale de muncă, precum și cu actele normative la nivel de unitate, inclusiv cu regulamentul intern al unității, dacă este elaborat și aprobat de angajator.

Articolul 202. „Asigurarea disciplinei de muncă”

Disciplina de muncă se asigură în unitate prin crearea de către angajator a condițiilor economice, sociale, juridice și organizatorice necesare prestării unei munci de înaltă productivitate, prin formarea unei atitudini conștiente față de muncă, prin aplicarea de stimulări și recompense pentru munca conștiincioasă, precum și de sancțiuni în caz de comitere a unor abateri disciplinare.

Articolul 206. „Sanctiuni disciplinare”

(1) Pentru încălcarea disciplinei de muncă, angajatorul are dreptul să aplice față de salariat următoarele sancțiuni disciplinare:

a) avertismentul;

b) mustrarea;

c) mustrarea aspră;

d) concedierea (în temeiurile prevăzute la art.86 alin.(1) lit.g)-r).

(2) Legislația în vigoare poate prevedea pentru unele categorii de salariați și alte sancțiuni disciplinare.

Articolul 209. „Termenele de aplicare a sancțiunilor disciplinare”

(1) Sancțiunea disciplinară se aplică, de regulă, imediat după constatarea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de o lună din ziua constatării ei, fără a lua în calcul timpul aflării salariatului în concediul anual de odihnă, în concediul de studii sau în concediul medical.

[...]

3. Prevederi relevante din Convenția nr. 158 din 22.06.1982, cu privire la încetarea raporturilor de muncă din inițiativa patronului, aprobată de Adunarea Generală a Organizației Internaționale a Muncii (ratificată prin Hotărârea Parlamentului nr.994-XIII din 15 octombrie 1996).

Articolul 1

Dispozițiile prezentei Convenții, în măsura în care nu vor fi aplicate prin intermediul acordurilor colective, hotărârilor arbitrale sau hotărârilor instanțelor judecătorești sau prin alte moduri în conformitate cu practica națională, vor fi aplicate prin legi și alte reglementari.

Articolul 2

1. Prezenta Convenție se va aplica în toate domeniile activității economice și pentru toți angajații.

2. Un stat membru poate exclude toate sau unele categorii de angajați de sub incidența dispozițiilor prezentei Convenții:

a) muncitori angajați în baza unui contract de muncă cu durată determinată sau pentru o anumită activitate;

b) muncitori angajați pe o perioadă de probă sau o perioadă de calificare stabilite

dinainte și având o durată rezonabilă;

c) muncitori angajați pentru munci ocazionale pe termen scurt.

Articolul 4

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

V. Argumentarea pretensei încălcări a unuia sau a mai multor drepturi garantate de Constituție

Referitor la încălcarea obligațiilor de muncă, este de remarcat faptul că sintagma „**obligațiilor de muncă**” din art.86 alin.(1) lit. g) Codul muncii, este incertă nu oferă o claritate suficientă pentru o aplicare corespunzătoare în coraport cu abaterile comise de către angajați.

Din sintagma menționată, nu este clar dacă angajatorul în baza acestui temei juridic poate aplica sancțiuni disciplinare și pentru încălcarea regulilor de disciplină (precum: întârziere la serviciu sistematică, lipsuri sistematice de la serviciu, comportamentul neadecvat, nerespectarea programului de lucru etc.) stipulate în actele interne, ori este în drept să aplice doar sancțiuni disciplinare numai pentru încălcarea obligațiile de muncă.

În unele cazuri angajatul își execută calitativ și la timp obligațiile de muncă, însă în alte cazuri poate încălca sistematic cerințele disciplinare impuse de către angajator. În dependență de sarcinile operaționale a salariatului, încălcarea acestor cerințe pot perturba executarea sarcinilor inopinate, pot influența negativ activitatea managerială a angajatorului, precum și pot afecta imaginea entității sau chiar și activitatea economică.

În acest sens, angajatorul nu poate neglija încălcarea propriilor reguli disciplinare, iar pentru a acționa prudent este necesar ca mecanismele legale să fie suficient de clare și să-i acorde o conduită concludentă referitor la aplicare unei norme din Codul muncii.

Disciplina de muncă (definită în art.201 CM), per ansamblu reprezintă regulile și normelor stabilite de angajator (prin regulamentul intern, contractul colectiv de muncă, sau legislația în vigoare) pentru a asigura buna desfășurare a activității în cadrul organizației. Are scopul de a organiza activitatea la locul de muncă, asigurând respectarea regulilor referitoare la comportament, punctualitate, relații între angajați, utilizarea resurselor etc.

Exemple de aspecte reglementate prin disciplina de muncă:

- Respectarea programului de lucru.
- Respectarea normelor de sănătate și securitate în muncă.
- Interzicerea anumitor comportamente (utilizarea telefonului personal în exces, consumul de alcool la locul de muncă etc.).

Obligațiile de muncă (nedefinite clar în CM), per ansamblu reprezintă responsabilitățile concrete ale angajatului stabilite prin fișa postului, contractul individual de muncă sau alte acte normative aplicabile. Se referă strict la ceea ce trebuie să facă angajatul pentru a-și îndeplini sarcinile și atribuțiile de serviciu.

Exemple de obligații de muncă:

- Realizarea sarcinilor specifice postului (ex.: un contabil trebuie să întocmească rapoarte financiare).
- Respectarea termenelor de predare a lucrărilor.
- Protejarea informațiilor confidențiale ale companiei.

Așadar, disciplina de muncă are un caracter general, aplicabil tuturor angajaților, și urmărește menținerea ordinii în organizație, iar obligațiile de muncă sunt specifice fiecărui angajat în funcție de rolul său și se referă la îndeplinirea atribuțiilor concrete prevăzute în contractul de muncă sau fișa postului.

În contextul descris mai sus, drept exemplu privind omisiunea legiuitorului autohton de a introduce reglementări exhaustive în art.86 alin.(1) lit. g) din Codul muncii al R. Moldova, reprezintă art.61 din Codul muncii al României care prevede: *„Angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului în următoarele situații: a) în cazul în care salariatul a săvârșit o abatere gravă sau abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii ori de la cele stabilite prin contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulamentul intern, ca sancțiune disciplinară”*.

Respectiv, legiuitorul autohton comparativ cu cel Românesc, nu a introdus sancționarea salariaților pentru abaterile repetate de la regulile de disciplină a muncii, ci doar a obligațiilor de muncă ceea ce reprezintă o omisiune gravă care duce la interpretări arbitrare. Așadar, lipsa de claritate a prevederilor legale și a unor garanții jurisdicționale suficiente împotriva arbitrarului poate fi calificată ca o restrângere în drepturi a angajatorului încălcându-se astfel prevederile art. 54 alin.(2) din Constituție.

Referitor momentul sancționării, conform dispozițiilor art.86 alin.(1) lit. g) Codul muncii, desfacerea din inițiativa angajatorului a contractului individual de muncă, adică concedierea salariatului, se admite pentru *încălcarea repetată, pe parcursul unui an, a obligațiilor de muncă, dacă anterior salariatul a fost sancționat disciplinar*.

Astfel, salariatul poate fi concediat în baza art.86 alin.(1) lit. g) CM pentru încălcări repetate a obligațiilor sale de muncă pe parcursul unui an, dacă anterior salariatul a fost sancționat disciplinar (conform art.206 - 210 CM).

La acest capitol se cere de precizat că:

- în conformitate cu prevederile art.211 alin.(1) CM termenul de validitate a sancțiunii disciplinare nu poate depăși un an din ziua aplicării (data comunicării celui vinovat a ordinului de sancționare);

- potrivit art.210 alin.(2) CM ordinul de sancționare se comunică salariatului, sub semnătură, în termen de cel mult 5 zile lucrătoare de la data emiterii, și produce efecte de la data comunicării (ci nu de la data emiterii acestuia). Deoarece concedierea salariatului în baza art.86 alin. (1) lit. g) CM este totodată cea mai aspră sancțiune disciplinară (invocată în art. 206 alin. (1) lit. d) CM), în caz de recurgere la o astfel de sancțiune/concediere se va cere respectarea de către părți a cerințelor art. 206 - 210 CM privitor la modul și condițiile de aplicare a sancțiunilor disciplinare.

În contextul celor evidențiate, este de remarcat, că din textul legii (art.86 alin.(1) lit. g) coroborat cu art.206-210 CM) nu poate fi deslușit/constatat cert momentul sancționării disciplinare anterioare a angajatului – poate fi momentul sancționării în zile diferite pentru abateri comise în diferite perioade de timp pe parcursul unui an, sau pot fi emise acte de sancționare în aceeași zi, însă pentru abateri comise în zile diferite pe parcursul unui an.

La acest capitol urmează a fi evidențiat, că unele instanțe judecătorești tratează, că de la aplicarea primei sancțiuni urmează a fi scurs un anumit termen în intervalul căreia angajatul poate contesta sancțiunea disciplinară, or, aceasta poate fi anulată de instanțele judecătorești, ori revocată de însăși angajator. Altele nu se axează în nici un mod pe momentul aplicării primei (primelor) sancțiuni disciplinare, examinând doar temeinicia aplicării acestora.

Totodată, din același text a legii nu este clar – cum urmează a fi luată în considerare că a fost comisă repetat abaterea – după ce deja a fost aplicată măcar o sancțiune disciplinară pe parcursul unui an pentru măcar o singură abatere, sau poate fi luată în considerare comiterea abaterii(lor) pe parcursul unui an, dar aplicarea consecutivă a mai multor sancțiuni în aceeași zi, prin ordine diferite. La fel, din același text al legii, coroborat cu art.86 alin.(5) CM, nu e clar dacă abaterile disciplinare pot fi de același gen, sau pot fi de natură și gravitate diferită. În acest sens se atestă, că din motivul omiterii legiferării în careva mod de către Parlament a acestor lacune, nu este clară modalitatea de aplicare a normei materiale stipulate la art.86 alin.(1) lit. g) CM din punct de vedere al comiterii repetate și sancționării multiple pe parcursul unui an a angajatului, situație care într-un final să fie precedată, în zile diferite de cele a aplicării sancțiunii, sau în aceeași zi, cu emiterea ordinului de concediere a acestuia și desfacere a contractului individual de muncă.

Interpretarea diferită a legii de către actori și justițiabili la acest subiect datorită omisiunii reglementării certe în Codul muncii a sintagmei de aplicare anterioară a sancțiunilor disciplinare care ar preceda concedierea, duce pe cale de consecință, la cheltuieli suplimentare puse pe seama angajatorului la achitarea prejudiciilor materiale și/sau de altă natură, în situațiile în care unele instanțe judecătorești interpretează și tratează diferit textul legii contestat decât viziunea expusă de angajatori privind legalitatea aplicării sancțiunilor disciplinare, pentru abateri

disciplinare diferite, ca precedare a sancțiunii de concediere a angajatului în una și aceeași zi.

Așadar, în aceste cazuri angajatorii, *in praesenti casu* Întreprinderea Municipală Regia „Autosalubritate” - care este entitate juridică cu patrimoniu distinct, fiind subiect de drept privat, își micșorează nejustificat patrimoniul din cauza imperfecțiunii legii și omisiunii reglementării certe a cauzelor de concediere potrivit lit. g) din alin.(1) al art.86 CM, fiind în așa mod lezat direct dreptul constituțional garantat prin art.46 din Constituție.

Urmează de menționat că protecția angajaților nu poate fi asigurată prin neglijarea totală a intereselor angajatorului care, în limitele stabilite de lege, trebuie să dispună de autonomie în organizarea și funcționarea corectă a propriei instituții, restricționarea acestui drept aduce atingere prevederilor 9, 46 și 126 din Constituție, care consfințesc libera inițiativă economic, libera activitate de întreprinzător și dreptul de proprietate.

În particular, în litigiile de muncă iscate între salariați și angajatori emiterea unor hotărâri judecătorești întemeiate în baza unei norme juridice imprecise, cu încasarea ulterioară a unor sume din contul angajatorilor ar putea afecta art.46 din Constituție.

Prin urmare, actualul text, dar și unele sintagme al art.86 alin.(1) lit. g) CM, în baza omisiunii reglementării aspectelor evidențiate, contravin art.23 alin.(2) din Constituția Republicii Moldova, deoarece nu este clar redat de legiuitor, permite interpretări diferite atât a participanților la relațiile/raporturile juridice de muncă, cât și ale instanțelor judecătorești venite de a soluționa litigiile de muncă iscate în baza acestei legi.

De statuat este, că potrivit prevederilor art.66 lit. c) din Constituția RM interpretarea legilor este atribuție exclusivă a Parlamentului, iar punerea lor în aplicare ține de toți subiecții sectorului public și sectorului privat, inclusiv instanțele judecătorești.

Astfel, lăsarea pe seama instanțelor judecătorești a aplicării în mod diferit a prevederilor legale datorită omisiunii de reglementare certă și accesibilă a textului legii, duce automat la interpretări și tratări diverse, uneori chiar opuse, făcute de instanțele judecătorești în textul hotărârilor pronunțate pe marginea cauzelor avute în gestiune, iar aceste acțiuni plasează actele respective în aria ilegalității acestora din punct de vedere al competențelor instanțelor judecătorești de a se expune prin interpretarea actelor normative adoptate de Parlament.

Atare situații nu pot fi tolerate și urmează a fi soluționate de către Curtea Constituțională pentru asigurarea unui echilibru între puterile statului și aducerea, în albia legalității, a rapoartelor juridice conflictuale care intră în jurisdicția constituțională a Înaltei Curți.

Per ansamblu, exigențele preeminenței dreptului presupun, *inter alia*, asigurarea legalității și a certitudinii juridice (Raportul privind preeminența dreptului, adoptat de Comisia de la Veneția la cea de-a 86 sesiune plenară, CDL-AD(2011)003rev, 2011, § 41). Calitatea legii constituie o condiție vitală pentru menținerea securității raporturilor juridice și ordonarea eficientă a relațiilor sociale (a se vedea HCC nr. 21 din 22 iunie 2016, § 55). În acest sens, articolul 23 alin. (2) din Constituție implică adoptarea de către legislator a unor legi accesibile și previzibile, care oferă garanții împotriva eventualelor abuzuri.

Condiția accesibilității presupune ca textele de lege să poată fi cunoscute de către destinatari. Orice persoană trebuie să poată dispune de informații privind normele juridice aplicabile într-un caz concret (*Khlyustov v. Rusia*, 11 iulie 2013, § 68). Accesibilitatea legii are în vedere aducerea la cunoștința publică a actelor normative și intrarea în vigoare a acestora, care se realizează în baza articolului 76 din Constituție, prin publicarea legii în Monitorul Oficial al Republicii Moldova.

La rândul ei, condiția previzibilității este îndeplinită atunci când persoana poate - în caz de necesitate, cu o asistență juridică adecvată - să prevadă, într-o măsură rezonabilă în circumstanțele cauzei, consecințele pe care le poate avea o anumită conduită (*Gestur Jönsson și Ragnar Halldór Hall v. Islanda*, 30 octombrie 2018, § 88; *Berardi și Mularoni v. San Marino*, 10 ianuarie 2019, § 40).

În acest sens, pentru a exclude orice echivoc, textul legislativ trebuie să fie formulat în mod clar și inteligibil, fără dificultăți de ordin sintactic și pasaje obscure (a se vedea, *mutatis mutandis*, HCC nr. 6 din 10 martie 2020, § 69; DCC nr. 49 din 31 mai 2018, § 30; DCC nr. 115 din 31 octombrie 2019, § 20; DCC nr. 3 din 16 ianuarie 2020, § 25).

Conținutul actului normativ trebuie să permită persoanei interesate să prevadă în mod rezonabil conduita pe care trebuie să o adopte, claritatea și previzibilitatea fiind elemente *sine qua non* ale constituționalității unei norme.

De asemenea, legea trebuie să reglementeze în mod unitar, să asigure o legătură logico – juridică între dispozițiile pe care le conține, iar în cazul unor instituții juridice cu o structură complexă să prevadă elementele ce disting particularitățile lor.

La fel urmează a fi reiterat, că în Hotărârea nr. 31 din 17.12.2020, Curtea Constituțională a reținut că:

[...] 36. Dreptul de acces la un tribunal, garantat de articolul 20 din Constituție și, respectiv, de articolul 6 § 1 din Convenția Europeană a Drepturilor Omului, trebuie să fie unul practic și efectiv, nu teoretic și iluzoriu. Efectivitatea dreptului în discuție reclamă ca persoanele să beneficieze de o posibilitate clară și concretă de a contesta un act care constituie o ingerință în exercitarea drepturilor lor (HCC nr. 8 din 5 aprilie 2019, § 41). Dreptul de acces la un tribunal nu include doar dreptul de a iniția o acțiune în justiție, ci și dreptul la soluționarea cauzei de către un

tribunal competent care să se pronunțe asupra tuturor aspectelor de fapt și de drept (Parohia Greco-Catolică Lupeni și alții v. România [MC], 29 noiembrie 2016, § 86).

În aceeași ordine de idei, omisiunea de a reglementa un anumit raport juridic, constituie o violare a Constituției, atunci când periclitează un drept fundamental.

În jurisprudența sa, Curtea Constituțională a reținut că omisiunea legislativă poate constitui obiect de examinare al Curții Constituționale dacă prin aceasta este afectat un drept fundamental (a se vedea HCC nr. 12 din 06 aprilie 2021, HCC nr. 17 din 19 mai 2016, § 71; DCC nr. 28 din 12 martie 2020, § 24; DCC nr. 123 din 22 octombrie 2020, § 26; DCC nr. 162 din 29 decembrie 2020, § 23).

VI. CERINȚELE AUTORULUI SESIZĂRII

În baza celor invocate, solicităm respectuos Curții Constituționale verificarea constituționalității sintagmelor „*obligațiilor de muncă*”; „*anterior*” din art. 86 alin. (1) lit. g) din Codul Muncii al R. Moldova, sub aspectul întrunirii standardului calității legii, sub aspectul proporționalității și a omisiunii de a reglementa exhaustiv și cert circumstanțele descrise în prezenta sesizare.

VII. Anexe și semnătura:

Anexe: probele pe care se bazează prezenta sesizare se conțin la materialele cauzei civile aflate pe rolul instanței judecătorești.

Declarația și semnătura

Declar pe propria onoare că informațiile prezentate Curții sunt veridice.

Șef adjunct al Secției Juridice
I.M. Regia „Autosalubritate”

Igor SÎTARI

18.03 2025



REPUBLICA MOLDOVA
CONSILIUL MUNICIPAL CHIȘINĂU
PRIMARUL GENERAL AL MUNICIPIULUI CHIȘINĂU
ÎNTRERINDEREA MUNICIPALĂ
REGIA „AUTOSALUBRITATE”



Dos nr. 2-9096/2024

Judecătoria Chișinău (sediul Centru)
Judecător: Svetlana BUCUR

De la: Î.M. Regia „Autosalubritate”
e-mail: juridica@asl.md
tel.060500935

CERERE

privind ridicarea excepției de neconstituționalitate și sesizare a Curții constituționale în vederea efectuării controlului constituționalității a art.86 alin. (1), lit. g) Codul muncii

Prevederile art.86 alin. (1) lit. g) Codul muncii al R. Moldova, urmează a fi aplicate la judecarea cauzei civile nr. 2-9096/2024.

Astfel, pentru emiterea unei Hotărâri judecătorești în numele Legii, considerăm oportună norma sus menționată, urmează a fi supusă testului constituționalității, reieșind din faptul omisiunii de a reglementa exhaustiv și cert unele circumstanțe apărute în relațiile angajator – salariat.

Așadar, în temeiul art. 12¹ Codul de procedură civilă,

SOLICIT:

- Admiterea prezentei cereri;
- Ridicarea excepției de neconstituționalitate;
- Remiterea Curții constituționale Sesizarea privind excepția de neconstituționalitate a art. 86 alin.(1), lit. g) Codul muncii

Anexă : Sesizarea pe 16 file.

Reprezentant,
Șef adjunct al Secției Juridice
Igor SITARI _____

JUDECĂTORIA CHIȘINĂU
SEDIUL CENTRU

28 04/1-18-12842
03 25

Dosarul nr.2-9096/2024
(2-24067949-12-3-21062024-1)

Î N C H E I E R E

13 iunie 2025

mun. Chișinău

Judecătoria Chișinău, sediul Centru

Instanța compusă din:

Președintele ședinței, judecătorul

- Svetlana Bucur

Grefier

- Cristina Covalciuc

În sediul instanței, examinînd în ședință de judecată publică, problema ridicării excepției de neconstituționalitate ridicată de reprezentantul pîrîtilui ÎM Regia „Autosalubritate”, Igor Sîtari, în cauza civilă la cererea de chemare în judecată depusă Țîșcul Iurie împotriva ÎM Regia „Autosalubritate” cu privire la anularea ordinelor de aplicarea sancțiunilor și concedierea salariatului, restabilirea în funcția anterior deținută, repararea prejudiciului moral și compensarea cheltuielilor de judecată,

a c o n s t a t a t :

La 21 iunie 2024 reclamantul Țîșcul Iurie s-a adresat în instanța de judecată cu cerere de chemare în judecată împotriva ÎM Regia „Autosalubritate” cu privire la anularea ordinelor de aplicarea sancțiunilor și concedierea salariatului, restabilirea în funcția anterior deținută, repararea prejudiciului moral și compensarea cheltuielilor de judecată.

În motivarea acțiunii, reclamantul Țîșcul Iurie a indicat că prin ordinul nr.46 a din 22 aprilie 2024 „Cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare” emis și semnat de conducerea ÎM Regia „Autosalubritate” i-a fost aplicată conform art.206 alin.(1) lit.b) din Codul muncii, sancțiune disciplinară „mustrare”, prin ordinul nr.47a din 22 aprilie 2024 „Cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare” conform art.206 alin.(1) lit.b) din Codul muncii i-a fost aplicată sancțiune disciplinară „mustrare”, iar prin ordinul nr.48a din 22 aprilie 2024 „Cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare și concediere a salariatului în temeiul art.86 alin.(1) lit.g) din Codul Muncii s-a dispus aplicarea sancțiunii disciplinare „avertisment” conform prevederilor art.206 alin.(1) lit.a) din Codul muncii, însă ÎM Regia „Autosalubritate” a menționat că dacă anterior a fost sancționat disciplinar cu „mustrare” potrivit art.206 alin. (1) lit.d) din Codul Muncii urmează a fi aplicată sancțiunea disciplinară „concedierea” și anume pentru încălcare repetată, pe parcursul unui an, a obligațiilor de muncă, dacă anterior salariatul a fost sancționat disciplinar, contractul individual de muncă fiind desfăcut la 22.04.2024, ordine cu care nu este de acord și pe care le consideră neîntemeiate, emise cu încălcarea termenului pentru a-l demoraliza și a-i aplica un tratament discriminatoriu.

Astfel, pentru a soluționa litigiul în temeiul prevederilor Codului administrativ a înregistrat la ÎM Regia „Autosalubritate” sub nr. T-71/24 din 17.05.2024 cererea prin care a solicitat anularea actelor emise, cerere la care până la moment nu a fost satisfăcută.

În conformitate cu art.20 Cod administrativ, dacă printr-o activitate administrativă se încalcă un drept legitim sau o libertate stabilită prin lege, acest drept poate fi revendicat printr-o acțiune în contencios administrativ, cu privire la care decid instanțele de judecată competente pentru examinarea procedurii de contencios

administrativ. În cazul respectării prevederilor art. 189, 208, 209 din Codul administrativ și revendicării încălcării dreptului său de către autorități, inclusiv prin nesoluționarea în termenul legal a cererii înaintate procedura de realizare a dreptului său încălcat o consideră argumentată.

Menționează că, motivarea este operațiunea administrativă prin care se expun considerentele care justifică emiterea unui act administrativ individual, în motivare fiind indicate temeiurile esențiale de drept și de fapt pe care le-a luat în considerare autoritatea publică pentru decizia sa. Din motivarea deciziilor discreționare trebuie să poată fi recunoscute și punctele de vedere din care autoritatea publică a reieșit la exercitarea dreptului discreționar. Motivarea trebuie să se refere și la argumentele expuse în cadrul audierii.

Consideră că, în actele administrative emise de către autoritate nu au fost respectate prevederile art. 118 Cod administrativ, motivarea fiind efectuată doar formal fapt care este vizibil și menționat în ordinul nr.48 a din 22 aprilie 2024 „Cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare și concediere a salariatului” în temeiul art.86 alin.(l) lit.g) din Codul Muncii în care este stipulat că, la data de 22 aprilie 2024 Comisia de Disciplină din cadrul ÎM Regia „Autosalubritate” a constatat că în baza ordinului nr.46 a din 22 aprilie 2024 „Cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare” conform art.206 alin.(l) lit.b) din Codul muncii i-a fost aplicată sancțiune disciplinară „mustrare” și prin ordinul nr.47 a din 22 aprilie 2024 „Cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare” conform art.206 alin.(l) lit.b) din Codul muncii i-a fost aplicată sancțiune disciplinară „mustrare”. Constatări care vin în contradicție cu prevederile art.208 din Codul muncii și art. 60 din Codul administrativ. De asemenea, indică că nu îi este clar operativitatea organizării acestei Comisii de Disciplină care nu numai examinează dar și emite ordine cu aceeași zi, de 22 aprilie 2024, zi de luni o zi în care au loc și ședințele operative de lucru, dar și care decide inițial a aplica concomitent 2 sancțiuni severe, apoi a aplica o sancțiune mai blândă „avertisment”, dar prin concediere. Invocă neclaritatea concedierii imediat în ziua ședinței și tot din aceeași dată.

Susține că, de către autoritatea emitentă au fost încălcate prevederile art.49, 50, 51, 83 din Codul administrativ prin ce se prezumă lipsa imparțială de examinare a procedurii administrative.

Invocă că, urmare emiterii actelor administrative i-a fost știrbită atât imaginea de conducător cât și cea de profesionist provocând astfel discuții de „culoar” care l-au afectat și i-au creat stări de frustrări. Fiind lipsit astfel abuziv și de loc de muncă precum și de o sursă pentru existență inclusiv și a familiei în conformitate cu prevederile art. 49, 50, 51, 83, 208, 209 din Codul administrativ, art.8, 329, 330 din Codul muncii, art.96 Cod de procedură civilă a solicitat:

- anularea ordinului ÎM Regia „Autosalubritate” nr.46 a din 22 aprilie 2024 „Cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare”

- anularea ordinului ÎM Regia „Autosalubritate” nr.47 a din 22 aprilie 2024 „Cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare”

- anularea ordinului ÎM Regia „Autosalubritate” nr.48 a din 22 aprilie 2024 „Cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare și concediere a salariatului în temeiul art.86 alin.(l) lit.g) din Codul Muncii al Republicii Moldova.

- obligarea ÎM Regia „Autosalubritate” de repunere în funcția anterior deținută și anume de vicedirector comercial și de achitare a salariului pentru toată perioada de absență forțată de la muncă.

- încasarea de la ÎM Regia „Autosalubritate” a prejudiciului moral estimat în mărimea unui salariu mediu lunar.

- admiterea și dispunerea încasării din contul la Î.M. Regia „Autosalubritate” cheltuieli de asistență juridică, care vor fi prezentate ulterior.

La 09 octombrie 2024, reprezentantul pîrîtului ÎM Regia „Autosalubritate” Igor Sîtari, a depus referință prin care a indicat că, cu cererea de chemare în judecată, întreprinderea nu este de acord, o consideră neîntemeiată reieșind din următoarele argumente.

La 28 septembrie 2020, conform contractului individual de muncă nr.76, reclamantul Iurie Tișcul a fost angajat în cadrul întreprinderii, în calitate de Prim adjunct al directorului. Ulterior, conform ordinului nr. 100/p din 28 februarie 2022 din funcția de Prim adjunct a fost transferat în funcția de Vice director comercial.

La demersul din 30 noiembrie 2023 înaintat de către Președintele organizației sindicale din cadrul întreprinderii (copia se anexează), a fost emisă Dispoziția nr. 04/6d din 30 noiembrie 2023 cu privire la modificarea regimului de muncă (copia se anexează).

Astfel, tuturor angajaților cu regim zilnic de muncă de luni până vineri de la 08⁰⁰- 17⁰⁰, a fost stabilit următorul regim de muncă : 08⁰⁰ - 16³⁰ , cu pauză de masă 12⁰⁰-12³⁰.

Potrivit Contractului individual de muncă nr.76 din 28 septembrie 2020 salariatul era obligat printre altele:

- 1) să-și îndeplinească conștiincios atribuțiile de serviciu (pct. 4.2.3.);
- 2) să respecte timpul de muncă stabilit (pct.4.2.5.);
- 3) să prezinte explicațiile scrise angajatorului, privind cazurile de abatere disciplinară [...] (pct. 4.2.17);
- 4) să-și manifeste dezacordul scris în termen de 3 zile (a se vedea pct.4.2.10.) cu cele menționate în ordinele sau dispozițiile interne. În caz de neprezentare a obiecțiilor în termen se va considera că a consimțit (nu are obiecții) la ordin/dispoziție pct. (4.2.20.).

Ordinul nr. 46a din 22 aprilie 2024.

La 08 februarie 2024, cu numărul 08/37 a fost înregistrată Nota informativă semnată de șeful serviciului securitate internă, dl. A. Nicolaev, prin care a comunicat încălcarea sistematică a regimului de muncă la data de: 29.01.2024; 30.01.2024; 31.01.2024, manifestată prin lipsa de la serviciu în timpul orelor de muncă regulamentare.

Astfel, de către conducerea întreprinderii Nota informativă a fost remisă spre examinare Comisiei de disciplină din cadrul întreprinderii, iar la 09 februarie 2024, în baza procesului - verbal nr. 07 Comisia a decis remiterea notei către secretarul comisiei în vederea desfășurării anchetei de serviciu cu stabilirea tuturor circumstanțelor.

De menționat că, de la inițierea anchetelor de serviciu reclamantul s-a aflat în concediu medical, prezentând după finisarea concediului certificatele de concediu.

Astfel, în sensul menționat au fost prezentate următoarele certificate medicale prin care, reclamantul a confirmat că s-a aflat în concediu medical în diferite perioade:

1. conform certificatului medical seria 01 nr.5481261 a lipsit de la serviciu din 06.02.2024 - 23.02.2024;
2. conform certificatului medical seria 01 nr.5247113 a lipsit de la serviciu din 26.02.2024 - 07.03.2024;

3. conform certificatului medical seria 01 nr.5935186 a lipsit de la serviciu din 08.03.2024- 18.03.2024;

4. conform certificatului medical seria 01 nr.5481498 a lipsit de la serviciu din 19.03.2024-27.03.2024;

5. conform certificatului medical seria 01 nr.5770378 a lipsit de la serviciu din 30.03.2024 - 09.04.2024;

6. conform certificatului medical seria 01 nr.5481594 a lipsit de la serviciu din 10.04.2024- 19.04.2024.

Menționează că, pe perioada aflării în concediu medical Comisia de disciplină a suspendat efectuarea anchetelor de serviciu, încadrându-se în termenul de o lună în corespundere cu prevederile art.208 alin.(2) din Codul muncii.

La 28 martie 2024, după revenirea din concediu medical a reclamantului, a fost înregistrată solicitarea nr.08/95 (copia se anexează), prin care Comisia de disciplină a solicitat să i se prezinte explicațiile privind încălcarea regimului de muncă. Solicitarea menționată, conform registrului de evidență a documentelor, a fost recepționată de către reclamant în aceeași zi. Însă, după recepționarea solicitării nr.08/95, reclamantul la 30 martie 2024 a plecat din nou în concediu medical.

Mai mult decât atât, tot la 28 martie 2024 a refuzat acordarea explicațiilor în formă scrisă, precum și audierea de către Comisia de disciplină, iar în acest sens a fost întocmit procesul - verbal nr. 1 din 28 martie 2024 (copia se anexează).

Consideră că, aflarea sistematică din data inițierii anchetei de serviciu - în concediu medical, denotă manifestarea indirectă a refuzului de a fi audiat și a acorda explicațiile de rigoare pe marginea învinuirilor imputate.

Așadar, Comisia de disciplină cercetând exhaustiv circumstanțele cauzei, probele ce denotă încălcările disciplinare, la 22 aprilie 2024, după revenirea din concediu medical a reclamantului, a întocmit procesul - verbal nr. 25, prin care s-a decis de a aplica sancțiunea disciplinară „muștrare”.

În sensul descris, la 22 aprilie 2024, a înaintat către angajator Nota informativă însoțită de toate probele acumulate prin care, a propus aplicarea sancțiunii disciplinare „muștrare”.

La 22 aprilie 2024, prin Ordinul nr. 46a d-lui Tișcu i-a fost aplicată sancțiunea disciplinară „muștrare”. Ordinul menționat corespunde în totalitate rigorilor normative prevăzute în art. 210 alin.(1) Codul muncii, ordinul a fost adus la cunoștință sub semnătură la 22 aprilie 2024.

Ordinul nr. 47a din 22 aprilie 2024.

La 08 februarie 2024, cu numărul 08/38 a fost înregistrată Nota informativă semnată de șeful serviciului securitate internă, dl. A. Nicolaev, prin care comunică încălcarea regimului de muncă la data de: 01.02.2024, manifestată prin lipsa de la serviciu în timpul orelor de muncă regulamentare.

Astfel, de către conducerea întreprinderii Nota informativă a fost remisă spre examinare Comisiei de disciplină din cadrul întreprinderii, iar la 09 februarie 2024, în baza procesului - verbal nr. 08 Comisia a decis remiterea notei către secretarul comisiei în vederea desfășurării anchetei de serviciu cu stabilirea tuturor circumstanțelor.

La 28 martie 2024, după revenirea din concediu medical a reclamantului, a fost înregistrată solicitarea nr.08/96, prin care Comisia de disciplină a solicitat să i se prezinte explicațiile privind încălcarea regimului de muncă. Solicitarea menționată, conform registrului de evidență a documentelor, a fost recepționată de către reclamant

în aceeași zi. Însă, după recepționarea solicitării nr.08/95, reclamantul la 30 martie 2024 a plecat din nou în concediu medical.

Mai mult decât atât tot la 28 martie 2024, a refuzat acordarea explicațiilor în formă scrisă, precum și audierea de către Comisia de disciplină, iar în acest sens a fost întocmit procesul - verbal nr. 2 din 28 martie 2024.

Consideră că, aflarea sistematică din data inițierii anchetei de serviciu - în concediu medical, denotă manifestarea refuzului de a fi audiat și a acorda explicațiile de rigoare pe marginea învinuirilor imputate.

Așadar, Comisia de disciplină cercetând exhaustiv circumstanțele cauzei, probele ce denotă încălcările disciplinare, la 22 aprilie 2024, după revenirea din concediu medical a reclamantului, a întocmit procesul - verbal nr. 26 prin care s-a decis de a aplica sancțiunea disciplinară „muștrare”.

În sensul descris, la 22 aprilie 2024, a înaintat către angajator Nota informativă însoțită de toate probele acumulate prin care a propus aplicarea sancțiunii disciplinare „muștrare”.

La 22 aprilie 2024, prin Ordinul nr. 47a d-lui Tîșcul i-a fost aplicată sancțiunea disciplinară „muștrare”. La fel, Ordinul menționat corespunde în totalitate rigorilor normative prevăzute în art. 210 alin. (1) Codul muncii, ordinul a fost adus la cunoștință la 22 aprilie 2024.

Ordinul nr. 48a din 22 aprilie 2024.

La 08 februarie 2024, cu numărul 08/39 a fost înregistrată Nota informativă semnată de șeful serviciului securitate internă, dl. A. Nicolaev, prin care comunică încălcarea regimului de muncă la data de: 05.02.2024, manifestată prin lipsa de la serviciu în timpul orelor de muncă regulamentare.

Astfel, de către conducerea întreprinderii Nota informativă a fost remisă spre examinare Comisiei de disciplină din cadrul întreprinderii, iar la 09 februarie 2024, în baza procesului - verbal nr. 09 Comisia a decis remiterea notei către secretarul comisiei în vederea desfășurării anchetei de serviciu cu stabilirea tuturor circumstanțelor.

La 28 martie 2024, după revenirea din concediu medical a reclamantului, a fost înregistrată solicitarea nr.08/97, prin care Comisia de disciplină a solicitat să i se prezinte explicațiile privind încălcarea regimului de muncă, manifestată prin lipsa de la serviciu în timpul orelor de muncă regulamentare. Solicitarea menționată, conform registrului de evidență a documentelor, a fost recepționată de către reclamant în aceeași zi. Însă, după recepționarea solicitării nr.08/95, reclamantul la 30 martie 2024 a plecat din nou în concediu medical.

Mai mult decât atât, tot la 28 martie 2024, a refuzat acordarea explicațiilor în formă scrisă, precum și audierea de către Comisia de disciplină, iar în acest sens a fost întocmit procesul - verbal nr. 3 din 28 martie 2024.

Menționează că, aflarea sistematică din data inițierii anchetei de serviciu - în concediu medical, denotă manifestarea refuzului de a fi audiat și a acorda explicațiile de rigoare pe marginea învinuirilor imputate.

Așadar, Comisia de disciplină cercetând exhaustiv circumstanțele cauzei, probele ce denotă încălcările disciplinare, la 22 aprilie 2024, după revenirea din concediu medical a reclamantului, a întocmit procesul - verbal nr. 27 prin care s-a decis de a aplica sancțiunea disciplinară „avertisment”, însă ținând cont că dumnealui i-au fost aplicate anterior, sancțiuni disciplinare, a aplica sancțiune disciplinară „concedierea”, în baza art. 206 alin.(1) lit.d) Codul muncii și a desface contractul

individual de muncă în temeiul art. 86 alin.(1) lit.g) Codul muncii - încălcarea repetată, pe parcursul unui an, a obligațiilor de muncă, dacă anterior salariatul a fost sancționat disciplinar.

În sensul celor descrise, la 22 aprilie 2024, a înaintat către angajator Nota informativă însoțită de toate probele acumulate prin care a propus aplicarea sancțiunii disciplinare menționate.

Până la emiterea ordinului privind concedierea ținând cont de prevederile art. 87 alin.(1) Codul muncii, prin scrisoarea 08/402 din 22 aprilie 2024, a fost informat Comitetul sindical din cadrul întreprinderii despre desfacerea contractului individual de muncă. Scrisoarea menționată a fost recepționată de către președintele comitetului sindical, dl. Sergiu Coteț la 22 aprilie 2024.

Urmează de specificat că, potrivit art. 87 Codul muncii solicitarea opiniei consultative nu este obligatorie pentru angajator, or, legiuitorul nu specifică expres această obligație. Respectiv, angajatorul nu este legat nici de termenul de așteptare a opiniei comitetului sindical de 10 zile indicat în alin.(4) din articolul 87 Codul muncii.

Subsidiar, potrivit art. 89 alin.(1) Codul muncii „în cazul contestării de către salariatul membru de sindicat a ordinului de concediere, instanța de judecată va solicita opinia consultativă a organului (organizatorului) sindical privind concedierea salariatului respective”.

Așadar, din interpretarea normelor sus menționate, legiuitorul acordă discreția instanței de judecată (având în vedere că angajatorul nu este obligat să aștepte Opinia comitetului sindical) de a solicita opinia post factum, privind concedierea salariatului membru de sindicat.

Deci, în urma respectării tuturor rigorilor normative, la 22 aprilie 2024, prin Ordinul nr. 48a d-lui Tișcuș i-a fost aplicată sancțiunea disciplinară „avertisment”, însă ținând cont că dumnealui i-au fost aplicate anterior sancțiuni disciplinare, a fost aplicată sancțiune disciplinară „concedierea”, în baza art. 206 alin.(1) lit.d) Codul muncii și a fost desfăcut contractul individual de muncă în temeiul art. 86 alin.(1) lit. g) Codul muncii - încălcarea repetată, pe parcursul unui an, a obligațiilor de muncă, dacă anterior salariatul a fost sancționat disciplinar.

La fel, Ordinul menționat supra corespunde în totalitate rigorilor normative prevăzute în art. 210 alin.(1) Codul muncii și a fost adus la cunoștință la 22 aprilie 2024.

Referitor la temeiul concedierii prevăzut în art. 86 alin.(1) lit. g) „încălcarea repetată, pe parcursul unui an, a obligațiilor de muncă, dacă anterior salariatul a fost sancționat disciplinar”.

Urmează de specificat că, aplicarea sancțiunilor disciplinare trebuie să se bazeze pe o apreciere obiectivă, realistă, care să asigure atât rolul preventiv - educativ al sancțiunii, cât și reparator.

Consideră că, la săvârșirea repetată a abaterilor disciplinare pe parcursul unui an rolul preventiv - educativ al sancțiunilor disciplinare aplicate inițial nu și-au atins scopul, iar în acest sens legiuitorul oferă posibilitatea concedierii salariatului prin prisma art. 86 alin.(1) lit. g) Codul muncii, or, încălcarea repetată a obligațiilor de muncă constituie abateri disciplinare repetate.

Astfel, în cazurile descrise angajatorul face uz legal de posibilitatea de a desface contractul individual de muncă cu salariatul ce încalcă disciplina în muncă, încălcările sistematice pot perturba funcționarea normală a proceselor interne în cadrul întreprinderii care, cu siguranță pot provoca eventuale urmări considerabile.

Indică că, reclamantul deținea funcția de Vicedirector comercial, și avea în gestiunea sa: Secția economie și Serviciul medical.

Urmare a celor descrise, a solicitat respingerea cererii de chemare în judecată, ca fiind neîntemeiată.

La 05 noiembrie 2024, reclamantul Tîscul Iurie a depus o cerere de chemare în judecată de concretizare.

În motivarea cererii a indicat că, în fapt, prin ordinul nr.46 a din 22 aprilie 2024 „Cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare” emis și semnat de conducerea ÎM Regia „Autosalubritate” i-a fost aplicată conform art.206 alin.(1) lit.b) din Codul muncii, sancțiune disciplinară „mustrare”, prin ordinul nr.47 a din 22 aprilie 2024 „Cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare” conform art.206 alin.(1) lit.b) din Codul muncii i-a fost aplicată sancțiune disciplinară „mustrare”, iar prin ordinul nr.48 a din 22 aprilie 2024 „Cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare și concediere a salariatului în temeiul art.86 alin.(1) lit.g) din Codul Muncii al Republicii Moldova” s-a dispus aplicarea sancțiunii disciplinare „avertisment” conform prevederilor art.206 alin.(1) lit.a) din Codul muncii, însă ÎM Regia „Autosalubritate” a menționat că dacă anterior a fost sancționat disciplinar cu „mustrare” potrivit art.206 alin. (1) lit.d) din Codul Muncii al R. Moldova urmează a fi aplicată sancțiunea disciplinară „concedierea” și anume pentru încălcare repetată, pe parcursul unui an, a obligațiilor de muncă, dacă anterior salariatul a fost sancționat disciplinar se desface contractul individual de muncă din data de 22.04.2024.

Cu ordinele nr.46a, nr.47a și nr.48a din 22.04.2024 sus indicate, reclamantul nu este de acord, le consideră ilegale și neîntemeiate, emise cu încălcarea normelor legislației în vigoare, și care urmează a fi anulate de către instanța de judecată cu dispunerea restabilirii reclamantului la locul de muncă.

Cu referire la ordinul de concediere menționează că, pe lângă faptul că acesta este neîntemeiat, din considerentul că eliberarea din funcție a reclamantului nu a fost argumentat prin careva acțiuni concrete ale reclamantului, în calitate de salariat.

Mai mult ca atât, potrivit ordinului de concediere reclamantul a fost eliberat din funcție în temeiul art.86 alin.(1) lit.g) din Codul Muncii, care prevede că „concedierea - desfacerea din inițiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum și a celui pe durată determinată - se admite în cazul de încălcare repetată, pe parcursul unui an, a obligațiilor de muncă, dacă anterior salariatul a fost sancționat disciplinar. ”

În acest sens, menționează că potrivit prevederilor Hotărârii Plenului Curții Supreme de Justiție nr. 9 din 22.12.2014 privind practica judiciară a examinării litigiilor care apar în cadrul încheierii, modificării și încetării contractului individual de muncă „Acest punct admite concedierea salariatului numai în cazul încălcării repetate, pe parcursul unui an, a obligațiilor de muncă.

Trebuie să se înțeleagă că sancțiunea disciplinară aplicată anterior la data încălcării repetate nu a fost revocată, sancțiunea disciplinară a fost aplicată de organul abilitat cu respectarea modului de aplicare ș.a. (art.211 Codul muncii).

Astfel, la concedierea salariatului din motivul încălcării repetate a obligațiilor de muncă, instanța va verifica dacă la aplicarea repetată a sancțiunii disciplinare angajatorul a ținut cont de gravitatea abaterii disciplinare comise și de alte circumstanțe obiective, dacă a fost respectat termenul de aplicare a sancțiunii disciplinare, dacă concedierea a avut loc cu consultarea prealabilă a organului sindical ș.a., adică respectarea dispozițiilor art. 206-211 din Codul muncii.

Dacă instanța va constata că sancțiunea disciplinară a fost aplicată cu încălcarea legislației, această concluzie urmează a fi motivată în hotărâre. Urmează a fi motivată și concluzia instanței privind corectitudinea sancțiunii aplicate anterior, indiferent dacă aceasta a fost sau nu contestată de salariat”.

Astfel, potrivit art. 208 alin.(1) Codul muncii „până la aplicarea sancțiunii disciplinare, angajatorul este obligat să ceară în scris salariatului o explicație scrisă privind fapta comisă. Explicația privind fapta comisă poate fi prezentată de către salariat în termen de 5 zile lucrătoare de la data solicitării. Refuzul de a prezenta explicația cerută se consemnează într-un proces-verbal semnat de un reprezentant al angajatorului și un reprezentant al salariaților”.

Iar alin.(2) al articolului sus indicat prevede că „, în funcție de gravitatea faptei comise de salariat, angajatorul este în drept să organizeze și o anchetă de serviciu, a cărei durată nu poate depăși o lună. În cadrul anchetei, salariatul are dreptul să-și explice atitudinea și să prezinte persoanei abilitate cu efectuarea anchetei toate probele și justificările pe care le consideră necesare”.

Reieșind din prevederile art. 86 alin.(2) Codul muncii, „nu se admite concedierea salariatului în perioada aflării lui în concediu medical...”

Menționează că, la data de 22.04.2024, reclamantul Tișcul Iurie se afla în concediu medical până la data de 25.04.2024, urmând să se prezinte la serviciu începând cu data de 26.04.2024.

În această consecutivitate, consideră că, ordinele contestate sunt ilegale sub aspectul cerințelor de formă, în care lipsesc explicațiile salariatului, mai mult ca atât ne fiind dispusă organizarea unei anchete de serviciu, iar ca rezultat ordinul a fost întemeiat pe constatările comisiei de disciplină, care de altfel nu au fost prezentate reclamantului.

Constată că, toate circumstanțele indicate în ordinele contestate și care au fost emise la aceeași dată, nu au un suport probator precum și că nu au fost demonstrate integral, iar faptul că angajatorul face trimitere la activitatea comisiei de disciplină, fără a indica care este rezultatul acestei operațiuni, demonstrează în mod repetat ilegalitatea acestor acțiuni.

Mai mult ca atât, la caz constată și lipsa recomandărilor comisiei de disciplină, care în urma activității sale, avea obligația de a face careva recomandări, fie de aplicare a sancțiunilor disciplinare fie de neaplicare, ceea ce presupune că directorul general a aplicat la propria inițiativă sancțiunile disciplinare.

La caz, constată că pe lângă faptul că reclamantului nu i s-au asigurat aceste garanții legale la eliberarea din funcție, în condițiile în care concedierea acestuia a îmbrăcat forma unei sancțiuni disciplinare, acestuia i-au fost aplicate sancțiuni disciplinare pentru abateri care nu sunt în competența sa.

Potrivit art.4 din Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr.158 cu privire la încetarea raporturilor de muncă din inițiativa celui care angajează, adoptată la Geneva la 22 iunie 1982, ratificată prin Hotărârea Parlamentului nr.994-XIII din 15 octombrie 1996 pentru ratificarea unor convenții ale Organizației Internaționale a Muncii, în vigoare pentru Republica Moldova din 14 februarie 1998 (M.O., 1996, nr. 75-76, art.718) „raporturile de muncă ale unui lucrător nu vor înceta decât dacă există un motiv valabil pentru o asemenea încetare legal de capacitatea sau conduita lucrătorului sau bazat pe cerințele operaționale ale întreprinderii, instituției sau serviciului.”

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

Astfel, menționează că, Convenția este aplicabilă tuturor domeniilor activității economice și tuturor angajaților. Ideea urmărită de convenție este că raporturile de muncă ale unui lucrător nu pot înceta decât dacă există un motiv valabil legat de capacitatea sau conduita lucrătorului sau bazat pe cerințele operaționale ale întreprinderii, instituției sau serviciului, și doar după ce angajatului i s-a oferit posibilitatea de a se apăra de afirmațiile acuzării. În sensul indicat, convenția stabilește exhaustiv, care motive nu pot fi invocate drept temeiuri pentru încetarea raporturilor de muncă.

Pentru a proteja angajatul de încetarea nejustificată a raporturilor de muncă, tratatul prevede dreptul angajatului de a contesta această încetare fie în instanța de judecată, tribunal de muncă, fie în fața unui complet de arbitri sau arbitru, stabilind totodată, împuternicirile acestor organe, precum și în sarcina cui revine probațiunea.

În așa mod, potrivit art.4 din Constituția Republicii Moldova, 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.

Astfel, 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.

Concluziile expuse mai sus se regăsesc și în Recomandarea nr.69 a CSJ cu privire la aplicarea convențiilor Organizației Internaționale a Muncii, ratificate de Republica Moldova.

Subsecvent, conform art.89 alin.(1) Codul muncii, salariatul transferat nelegitim la o altă muncă sau eliberat nelegitim din serviciu poate fi restabilit la locul de muncă prin negocieri directe cu angajatorul, iar în caz de litigiu prin hotărâre a instanței de judecată.

Potrivit conform art.89 alin.(3) din Codul muncii imediat după pronunțarea hotărârii instanței de judecată privind restabilirea salariatului la locul de muncă, angajatorul este obligat să emită un ordin de restabilire, pe care îl aduce la cunoștința salariatului, sub semnătură, în termen de 3 zile lucrătoare de la data emiterii.

Repunerea părților în situația anterioară emiterii actului de concediere constituie una dintre măsurile cele mai energice de restabilire a legalității, de apărare eficientă a dreptului la muncă. Ea reprezintă o adevărată reparare integrală, implicând reîncadrarea în postul deținut anterior.

Din aceste considerente, reclamantul consideră necesar de a admite capătul de cerere privind reîncadrarea în muncă în funcția deținută de Șef secția juridică și resurse umane, în cadrul IS „Centrul de Metrologie Aplicată și Certificare” reieșind din argumentele enunțate supra și dispozițiile Codului Muncii.

Conform art.82 alin.(1) din Codul muncii în cazul restabilirii la locul de muncă a salariatului transferat sau eliberat nelegitim din serviciu, angajatorul este obligat să repare prejudiciul cauzat acestuia. Potrivit alin.(2) lit.a) al aceluiași articol repararea de către angajator a prejudiciului cauzat salariatului constă în plata obligatorie a unei despăgubiri pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă într-o mărime nu mai mică decât salariul mediu al salariatului pentru această perioadă.

Astfel, urmează a fi admisă și cerința privind încasarea salariului mediu lunar ai reclamantului din data concedierii și pînă la data restabilirii în funcție.

Totodată, instanța urmează să dispună și încasarea din contul pârâtului în beneficiul reclamantului a contribuțiilor de asigurări sociale de stat obligatorii, pe întreaga perioadă de referință în vederea formării stagiului de cotizare pentru stabilirea pensiei.

Totodată, potrivit art.5 lit. k) Codul muncii, printre principiile de bază ale reglementării raporturilor de muncă și a altor raporturi legate nemijlocit de acestea, ce reies din normele dreptului internațional și din cele ale Constituției Republicii Moldova, include și principiul „obligativitatea reparării integrale de către angajator a prejudiciului material și a celui moral cauzate salariatului în legătură cu îndeplinirea obligațiilor de muncă”.

La fel, principiul respectiv este regăsit în prevederile art. 9 lit. n) și 10 lit. p) Codul muncii - „dreptul de bază a salariatului la repararea prejudiciului material și a celui moral cauzat în legătură cu îndeplinirea obligațiilor de muncă ” și „obligația angajatorului să repare prejudiciul material și cel moral cauzat salariaților în legătură cu îndeplinirea obligațiilor de muncă”, care își găsește concretizare în normele Titlului XI, Capitolele I și II ale Codului muncii.

Conform art.90 alin.(2) lit. c) Codul muncii, repararea de către angajator a prejudiciului cauzat salariatului constă în compensarea prejudiciului moral cauzat salariatului.

Potrivit alin.(3) al aceluiași articol, mărimea reparării prejudiciului moral se determină de către instanța de judecată, ținîndu-se cont de aprecierea dată acțiunilor angajatorului, dar nu poate fi mai mică decît un salariu mediu lunar al salariatului.

Potrivit art. 327 alin.(1) Codul muncii, partea contractului individual de muncă (angajatorul sau salariatul) care a cauzat, în legătură cu exercitarea obligațiilor sale de muncă, un prejudiciu material și/sau moral celeilalte părți repară acest prejudiciu conform prevederilor codului muncii și altor acte normative.

De asemenea, conform art.329 alin.(1)-(2) Codul Muncii, angajatorul este obligat să repare integral prejudiciul material și cel moral cauzat salariatului în legătură cu îndeplinirea de către acesta a obligațiilor de muncă, în cazul discriminării salariatului la locul de muncă sau ca rezultat al privării ilegale de posibilitatea de a munci, dacă prezentul cod sau alte acte normative nu prevăd altfel. Prejudiciul moral se repară în formă bănească sau într-o altă formă materială determinată de părți.

Consideră că, instanța va reține normele generale prevăzute la art.2036 alin.(1) și (4) din Codul civil care prevăd că „în cazul în care persoanei i s-a cauzat un prejudiciu moral prin fapte ce atentează la drepturile ei personale nepatrimoniale, precum și în alte cazuri prevăzute de lege, instanța de judecată are dreptul să oblige persoana responsabilă la reparația prejudiciului prin plata de despăgubiri. Dacă legea nu prevede altfel, simpla constatare a încălcării unui drept sau interes recunoscut de lege fără plata de despăgubiri oferă satisfacție echitabilă persoanei vătămate doar cînd aceasta corespunde cu natura dreptului sau interesului recunoscut de lege încălcat și persoana vătămată astfel va putea obține o valoare nepatrimonială superioară prejudiciului moral suferit”.

Din sensul normelor citate, urmează că întinderea prejudiciului reprezintă vătămarea adusă dreptului subiectiv al persoanei care a suferit pierderea vieții sau sănătății, lezarea unor interese materiale sau morale, ori efectele negative patrimoniale, ca urmare a faptei ilicite săvârșite de altă persoană sau a faptei unor

lucruri sau ființe pentru care acesta poartă răspundere în condițiile legii. Prejudiciul patrimonial poate fi cauzat și prin vătămarea drepturilor personale nepatrimoniale privind integritatea fizică sau morală a persoanei fizice.

În susținerea circumstanțelor sus indicate menționează că, prin reținerea neîntemeiată, prin Ordinul nr.48a din 22.04.2024, a încălcării grave a obligației de muncă în sarcina reclamantului, pîrîtul a lezat reclamantului onoarea și reputația profesională.

Mai mult, constatarea neîntemeiată a încălcării obligațiilor de muncă de către reclamant, au condus la afectarea negativă a imaginii reclamantului, atât în calitate de persoană privată, cât și în calitate de funcționar deținute, generând, în consecință, inclusiv condamnarea morală a activității reclamantului de către opinia publică în perspectiva unei reangajări.

Cu alte cuvinte, reclamantului i s-a încălcat dreptul la viață privată, în sensul larg al expresiei, consfințit de art.8 din Convenția Europeană pentru Apărarea Drepturilor Omului și a Libertăților Fundamentale. Deși din art. 8 din Convenția Europeană nu derivă dreptul de acces la o funcție și nici dreptul de a alege o anumită profesie, Curtea Europeană a statuat că noțiunea de „viață privată” poate include activitățile profesionale (A se vedea: Jankauskas împotriva Lituaniei (nr.2), §§56-57; Fernandez Martinez împotriva Spaniei (MC), nr.56030/07, §110; Oleksandr Volkov împotriva Ucrainei, nr.21722/11, §§165-166).

Mai mult ca atât, în mai multe spețe repetitive, Curtea Europeană a constatat că restricțiile impuse în privința accesului la o profesie / funcție afectează „viața privată” în sensul art.8 din Convenția Europeană (A se vedea: Sidabras și Dziautas împotriva Lituaniei, §47; Bigaeva împotriva Greciei, §§22-25; Jankauskas împotriva Lituaniei (nr. 2), §56; Lekaviciene împotriva Lituaniei, §36).

La fel, art.8 din Convenția Europeană tratează problemele de protecție a onoarei și reputației ca parte a dreptului la respectarea vieții private (A se vedea: cauza Pfeifer împotriva Austriei, nr. 12556/03, § 35, Hotărârea CtEDO din 15 noiembrie 2007 și cauza A. împotriva Norvegiei, nr. 28070/06, §§ 63-64, Hotărârea CtEDO din 9 aprilie 2009).

Este evident, că prin concedierea ilegală a reclamantului, i s-au provocat suferințe ce justifică repararea prejudiciului moral.

Consider că, cuantumul prejudiciului moral pretins nu este disproporționat în raport cu circumstanțele stabilite la caz, și avînd în vedere principiile compensării echitabile și rezonabile a prejudiciului moral, solicităm admiterea integrală a cerinței privind încasarea prejudiciu moral.

Respectiv, consideră că urmează de încasat în beneficiul reclamantului și a cheltuielilor de judecată suportate.

Solicită reclamantul:

- anularea ordinului ÎM Regia „Autosalubritate” nr.46a din 22 aprilie 2024 „Cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare”;
- anularea ordinului ÎM Regia „Autosalubritate” nr.47a din 22 aprilie 2024 „Cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare”;
- anularea ordinului ÎM Regia „Autosalubritate” nr.48a din 22 aprilie 2024 „Cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare și concediere a salariatului în temeiul art. 86 alin.(1) lit.g) din Codul Muncii al Republicii Moldova;
- obligarea ÎM Regia „Autosalubritate” repunerii pe reclamantul Iurie Tișcul în funcția anterior deținută și anume de vicedirector comercial;

- achitarea de către ÎM Regia „Autosalubritate” în favoarea reclamantului Iurie Tișcul a salariului mediu lunar pe perioada absenței forțate de la serviciu: 22 aprilie 2024 până la restabilirea în funcție, precum și a contribuțiilor de asigurări sociale de stat obligatorii, pe întreaga perioadă de referință, în vederea formării stagiului de cotizare pentru stabilirea pensiei;

- încasarea de la ÎM Regia „Autosalubritate” prejudiciul moral estimat în mărimea a trei salarii medii lunare;

- admiterea și dispunerea încasării din contul la ÎM Regia „Autosalubritate” cheltuieli de asistență juridică, în mărime de 10 000 lei, conform contractului de asistență juridică.

În drept, prezenta cerere de chemare în judecată este întemeiată pe prevederile art.6, art.8 din Convenția Europeană pentru Apărarea Drepturilor Omului și a Libertăților Fundamentale; art.26, art.32, art.36 și art.43 din Constituția RM; art. 5 lit. k), art. 5 lit. n), art. 5 lit. m), art.79, art. 86 alin.(2), art. 208-210, art.354 din Codul muncii; art. 5, art.6, art. 15, art. 95, art. 96 Cod civil; art. 60 alin.(21), art. 166-167 Cod de procedură civilă.

La 28 martie 2025, reprezentantul pîrîtului ÎM Regia „Autosalubritate”, Igor Sîtari a înaintat cerere privind ridicarea excepției de neconstituționalitate a prevederilor art. 86 alin. (1) lit. g) Codul Muncii.

În motivarea cererii a indicat că, prin ordinele Î.M. Regia „Autosalubritate” nr.46a, 47a, 48a din 22 aprilie 2024, fostului salariat Iurie Tișcul - în funcție de Vicedirector comercial, i-au fost aplicate sancțiuni disciplinare pentru încălcarea regulilor de disciplină a muncii, manifestate prin lipsurile sistematice de la serviciu în timpul orelor de muncă regulamentare.

Încălcările sus menționate, au avut loc în zile diferite și anume: 29, 30, 31 ianuarie 2024; 01 februarie 2024; 05 februarie 2024, și au fost raportate administratorului prin trei note informative distincte, înregistrate la cancelaria întreprinderii la 08 februarie 2024.

Încălcările din 29-31 ianuarie 2024 au fost aduse la cunoștință administratorului întreprinderii în baza Notei informative nr.08/37, încălcarea din 01 februarie 2024 a fost adusă la cunoștință prin Nota informativă nr.08/38, încălcarea din 05 februarie 2024 a fost adusă la cunoștință prin Nota informativă nr.08/39.

Astfel, pentru cumul de sancțiuni disciplinare, reclamantul a fost concediat pentru încălcarea repetată, pe parcursul unui an, a obligațiilor de muncă, dacă anterior salariatul a fost sancționat disciplinar (art. 86 alin.(1), lit. g) Codul muncii).

Întru cît prevederile art. 86 alin.(1), lit. g) Codul muncii, urmează a fi aplicate la judecarea cauzei civile 2-9096/2024, solicită verificarea constituționalității normei respective, reieșind din faptul omisiunii de a reglementa exhaustiv și cert unele circumstanțe apărute în relațiile angajator-salariat.

Prezenta sesizare are ca obiect de examinare, verificarea constituționalității sintagmelor: „obligațiilor de muncă”; „anterior” din art.86 alin. (1) lit. g) Codul Muncii care prevede: „încălcarea repetată, pe parcursul unui an, a obligațiilor de muncă, dacă anterior salariatul a fost sancționat disciplinar”.

Testul de constituționalitate se solicită în scopul verificării normelor menționate supra sub aspectul întrunirii standardului calității legii, sub aspectul excluderii unor omisiuni care, în opinia lor persistă la aplicare acestui articol de către angajator în relațiile sale contractuale cu salariații.

1. Prevederi relevante din Constituția Republicii Moldova:

Articolul 1. „Statul Republica Moldova”

(3) Republica Moldova este un stat de drept, democratic, în care demnitatea omului, drepturile și libertățile lui, libera dezvoltare a personalității umane, dreptatea și pluralismul politic reprezintă valori supreme și sunt garantate.

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 7. „Constituția, Lege Supremă”

Constituția Republicii Moldova este Legea ei Supremă. Nici o lege și nici un alt act juridic care contravine prevederilor Constituției nu are putere juridică.

Articolul 8. „Respectarea dreptului internațional și a tratatelor internaționale”

(1) Republica Moldova se obligă să respecte Carta Organizației Națiunilor Unite și tratatele la care este parte, să-și bazeze relațiile cu alte state pe principiile și normele unanim recunoscute ale dreptului internațional.

(2) Intrarea în vigoare a unui tratat internațional conținând dispoziții contrare Constituției va trebui precedată de o revizuire a acesteia.

Articolul 9. „Principiile fundamentale privind proprietatea”

(1) Proprietatea este publică și privată. Ea se constituie din bunuri materiale și intelectuale.

(2) Proprietatea nu poate fi folosită în detrimentul drepturilor, libertăților și demnității omului.

(3) Piața, libera inițiativă economică, concurența loială sunt factorii de bază ai economiei.

Articolul 16. „Egalitatea”

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

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

Articolul 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 46. „Dreptul la proprietate privată și protecția acesteia”

(1) Dreptul la proprietate privată, precum și creanțele asupra statului sunt garantate. [...]

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.

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

Articolul 126. „Economia”

(1) Economia Republicii Moldova este economie de piață, de orientare socială, bazată pe proprietatea privată și pe proprietatea publică, antrenate în concurență liberă.

(2) Statul trebuie să asigure:

- a) reglementarea activității economice și administrarea proprietății publice ce-i aparține în condițiile legii;
- b) libertatea comerțului și activității de întreprinzător, protecția concurenței loiale, crearea unui cadru favorabil valorificării tuturor factorilor de producție;
- c) protejarea intereselor naționale în activitatea economică, financiară și valutară;
- d) stimularea cercetărilor științifice;
- e) exploatarea rațională a pământului și a celorlalte resurse naturale, în concordanță cu interesele naționale;
- f) refacerea și protecția mediului înconjurător, precum și menținerea echilibrului ecologic;
- g) sporirea numărului de locuri de muncă, crearea condițiilor pentru creșterea calității vieții;
- h) inviolabilitatea investițiilor persoanelor fizice și juridice, inclusiv străine.

2. Prevederi relevante din Codul muncii:

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

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

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

e) egalitatea în drepturi și în posibilități a salariaților; [...]

m) asigurarea dreptului fiecărui salariat la apărarea drepturilor și libertăților sale de muncă, inclusiv prin sesizarea organelor de supraveghere și control, a organelor de jurisdicție a muncii;

n) asigurarea dreptului la soluționarea litigiilor individuale de muncă și a conflictelor colective de muncă, precum și a dreptului la grevă, în modul stabilit de prezentul cod și de alte acte normative;

Articolul 9. „Drepturile și obligațiile de bază ale salariatului”

[...]

(2) Salariatul este obligat:

- a) să-și îndeplinească conștiincios obligațiile de muncă prevăzute de contractul individual de muncă;
- b) să îndeplinească normele de muncă stabilite;
- c) să respecte cerințele regulamentului intern al unității și să poarte în permanentă asupra sa permisul nominal de acces la locul de muncă, acordat de angajator;
- d) să respecte disciplina muncii [...]
- g) să informeze de îndată angajatorul sau conducătorul nemijlocit despre imposibilitatea de a se prezenta la serviciu și să prezinte, în termen de 5 zile lucrătoare după reluarea activității de muncă, documentele care justifică absența; [...]
- i) să îndeplinească alte obligații prevăzute de legi.

Articolul 10. „Drepturile și obligațiile angajatorului”

(1) Angajatorul are dreptul:

- a) să încheie, să modifice, să suspende și să desfacă contractele individuale de muncă cu salariații în modul și în condițiile stabilite de prezentul cod și de alte acte normative;
- b) să ceară salariaților îndeplinirea obligațiilor de muncă și manifestarea unei atitudini gospodărești față de bunurile angajatorului;
- c) să stimuleze salariații pentru munca eficientă și conștiincioasă;
- d) să tragă salariații la răspundere disciplinară și materială în modul stabilit de prezentul cod și de alte acte normative;
- e) să emită acte normative la nivel de unitate;
- f) să creeze patronate pentru reprezentarea și apărarea intereselor sale și să adere la ele.

[...]

Articolul 86. „Concedierea”

(1) Concedierea - desfacerea din inițiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum și a celui pe durată determinată - se admite pentru următoarele motive:

[...]

- g) încălcarea repetată, pe parcursul unui an, a obligațiilor de muncă, dacă anterior salariatul a fost sancționat disciplinar;

[...]

Articolul 201. „Disciplina muncii”

Disciplina muncii reprezintă obligația tuturor salariaților de a se subordona unor reguli de comportare stabilite în conformitate cu prezentul cod, cu alte acte normative, cu convențiile colective, cu contractele colective și cu cele individuale de muncă, precum și cu actele normative la nivel de unitate, inclusiv cu regulamentul intern al unității, dacă este elaborat și aprobat de angajator.

Articolul 202. „Asigurarea disciplinei de muncă”

Disciplina de muncă se asigură în unitate prin crearea de către angajator a condițiilor economice, sociale, juridice și organizatorice necesare prestării unei munci de înaltă productivitate, prin formarea unei atitudini conștiente față de muncă, prin aplicarea de stimulări și recompense pentru munca conștiincioasă, precum și de sancțiuni în caz de comitere a unor abateri disciplinare.

Articolul 206. „Sanctiuni disciplinare”

(1) Pentru încălcarea disciplinei de muncă, angajatorul are dreptul să aplice față de salariat următoarele sancțiuni disciplinare:

- a) avertismentul;
- b) mustrarea;
- c) mustrarea aspră;
- d) concedierea (în temeiurile prevăzute la art.86 alin.(l) lit.g)-r).

(2) Legislația în vigoare poate prevedea pentru unele categorii de salariați și alte sancțiuni disciplinare.

Articolul 209. „Termenele de aplicare a sancțiunilor disciplinare”

(1) Sancțiunea disciplinară se aplică, de regulă, imediat după constatarea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de o lună din ziua constatării ei, fără a lua în calcul timpul aflării salariatului în concediul anual de odihnă, în concediul de studii sau în concediul medical.

[...]

3. Prevederi relevante din Convenția nr. 158 din 22.06.1982, cu privire la încetarea raporturilor de muncă din inițiativa patronului, aprobată de Adunarea Generală a Organizației Internaționale a Muncii (ratificată prin Hotărârea Parlamentului nr.994-XIII din 15 octombrie 1996).

Articolul 1

Dispozițiile prezentei Convenții, în măsura în care nu vor fi aplicate prin intermediul acordurilor colective, hotărârilor arbitrale sau hotărârilor instanțelor judecătorești sau prin alte moduri în conformitate cu practica națională, vor fi aplicate prin legi și alte reglementari.

Articolul 2

1. Prezenta Convenție se va aplica în toate domeniile activității economice și pentru toți angajații.

2. Un stat membru poate exclude toate sau unele categorii de angajați de sub incidența dispozițiilor prezentei Convenții:

- a) muncitori angajați în baza unui contract de muncă cu durată determinată sau pentru o anumită activitate;
- b) muncitori angajați pe o perioadă de probă sau o perioadă de calificare stabilite

dinainte și având o durată rezonabilă;

- c) muncitori angajați pentru munci ocazionale pe termen scurt.

Articolul 4

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

Referitor la încălcarea obligațiilor de muncă, remarcă faptul că sintagma „obligațiilor de muncă” din art.86 alin.(l) lit. g) Codul muncii, este incertă nu oferă o claritate suficientă pentru o aplicare corespunzătoare în coraport cu abaterile comise de către angajați.

Din sintagma menționată, nu este clar dacă angajatorul în baza acestui temei juridic poate aplica sancțiuni disciplinare și pentru încălcarea regulilor de disciplină (precum: întârziere la serviciu sistematică, lipsuri sistematice de la serviciu, comportamentul neadecvat, nerespectarea programului de lucru etc.) stipulate în actele

interne, ori este în drept să aplice doar sancțiuni disciplinare numai pentru încălcarea obligațiilor de muncă.

În unele cazuri angajatul își execută calitativ și la timp obligațiile de muncă, însă în alte cazuri poate încălca sistematic cerințele disciplinare impuse de către angajator. În dependență de sarcinile operaționale a salariatului, încălcarea acestor cerințe pot perturba executarea sarcinilor inopinate, pot influența negativ activitatea managerială a angajatorului, precum și pot afecta imaginea entității sau chiar și activitatea economică.

În acest sens, angajatorul nu poate neglija încălcarea propriilor reguli disciplinare, iar pentru a acționa prudent este necesar ca mecanismele legale să fie suficient de clare și să-i acorde o conduită concludentă referitor la aplicare unei norme din Codul muncii.

Disciplina de muncă (definită în art.201 CM), per ansamblu reprezintă regulile și normelor stabilite de angajator (prin regulamentul intern, contractul colectiv de muncă, sau legislația în vigoare) pentru a asigura buna desfășurare a activității în cadrul organizației. Are scopul de a organiza activitatea la locul de muncă, asigurând respectarea regulilor referitoare la comportament, punctualitate, relații între angajați, utilizarea resurselor etc.

Exemple de aspecte reglementate prin disciplina de muncă:

- Respectarea programului de lucru.
- Respectarea normelor de sănătate și securitate în muncă.
- Interzicerea anumitor comportamente (utilizarea telefonului personal în exces, consumul de alcool la locul de muncă etc.).

Obligațiile de muncă (nedefinite clar în CM), per ansamblu reprezintă responsabilitățile concrete ale angajatului stabilite prin fișa postului, contractul individual de muncă sau alte acte normative aplicabile. Se referă strict la ceea ce trebuie să facă angajatul pentru a-și îndeplini sarcinile și atribuțiile de serviciu.

Exemple de obligații de muncă:

- Realizarea sarcinilor specifice postului (ex.: un contabil trebuie să întocmească rapoarte financiare).
- Respectarea termenelor de predare a lucrărilor.
- Protejarea informațiilor confidențiale ale companiei.

Așadar, disciplina de muncă are un caracter general, aplicabil tuturor angajaților, și urmărește menținerea ordinii în organizație, iar obligațiile de muncă sunt specifice fiecărui angajat în funcție de rolul său și se referă la îndeplinirea atribuțiilor concrete prevăzute în contractul de muncă sau fișa postului.

În contextul descris mai sus, drept exemplu privind omisiunea legiuitorului autohton de a introduce reglementări exhaustive în art.86 alin.(1) lit. g) din Codul muncii al R. Moldova, reprezintă art.61 din Codul muncii al României care prevede: „Angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului în următoarele situații: a) în cazul în care salariatul a săvârșit o abatere gravă sau abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii ori de la cele stabilite prin contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulamentul intern, ca sancțiune disciplinară ”.

Respectiv, legiuitorul autohton comparativ cu cel Românesc, nu a introdus sancționarea salariaților pentru abaterile repetate de la regulile de disciplină a muncii, ci doar a obligațiilor de muncă ceea ce reprezintă o omisiune gravă care duce la interpretări arbitrare. Așadar, lipsa de claritate a prevederilor legale și a unor garanții

jurisdicționale suficiente împotriva arbitrarului poate fi calificată ca o restrângere în drepturi a angajatorului încălcându-se astfel prevederile art. 54 alin.(2) din Constituție.

Referitor momentului sancționării, conform dispozițiilor art.86 alin.(1) lit. g) Codul muncii, desfacerea din inițiativa angajatorului a contractului individual de muncă, adică concedierea salariatului, se admite pentru încălcarea repetată, pe parcursul unui an, a obligațiilor de muncă, dacă anterior salariatul a fost sancționat disciplinar.

Astfel, salariatul poate fi concediat în baza art.86 alin.(1) lit. g) CM pentru încălcări repetate a obligațiilor sale de muncă pe parcursul unui an, dacă anterior salariatul a fost sancționat disciplinar (conform art.206 - 210 CM).

La acest capitol se cere de precizat că:

- în conformitate cu prevederile art.211 alin.(1) CM termenul de validitate a sancțiunii disciplinare nu poate depăși un an din ziua aplicării (data comunicării celui vinovat a ordinului de sancționare);

- potrivit art.210 alin.(2) CM ordinul de sancționare se comunică salariatului, sub semnătură, în termen de cel mult 5 zile lucrătoare de la data emiterii, și produce efecte de la data comunicării (ci nu de la data emiterii acestuia). Deoarece concedierea salariatului în baza art.86 alin. (1) lit. g) CM este totodată cea mai aspră sancțiune disciplinară (invocată în art. 206 alin. (1) lit. d) CM), în caz de recurgere la o astfel de sancțiune/concediere se va cere respectarea de către părți a cerințelor art. 206 - 210 CM privitor la modul și condițiile de aplicare a sancțiunilor disciplinare.

În contextul celor evidențiate, este de remarcat, că din textul legii (art.86 alin.(1) lit. g) coroborat cu art.206-210 CM) nu poate fi deslușit/constatat cert momentul sancționării disciplinare anterioare a angajatului - poate fi momentul sancționării în zile diferite pentru abateri comise în diferite perioade de timp pe parcursul unui an, sau pot fi emise acte de sancționare în aceeași zi, însă pentru abateri comise în zile diferite pe parcursul unui an.

Menționează că, unele instanțe judecătorești tratează, că de la aplicarea primei sancțiuni urmează a fi scurs un anumit termen în intervalul căreia angajatul poate contesta sancțiunea disciplinară, or, aceasta poate fi anulată de instanțele judecătorești, ori revocată de însăși angajator. Altele nu se axează în nici un mod pe momentul aplicării primei (primelor) sancțiuni disciplinare, examinând doar temeinicia aplicării acestora.

Totodată, din același text a legii nu este clar - cum urmează a fi luată în considerare că a fost comisă repetat abaterea - după ce deja a fost aplicată măcar o sancțiune disciplinară pe parcursul unui an pentru măcar o singură abatere, sau poate fi luată în considerare comiterea abaterii(lor) pe parcursul unui an, dar aplicarea consecutivă a mai multor sancțiuni în aceeași zi, prin ordine diferite. La fel, din același text al legii, coroborat cu art.86 alin.(5) CM, nu e clar dacă abaterile disciplinare pot fi de același gen, sau pot fi de natură și gravitate diferită. În acest sens se atestă, că din motivul omiterii legiferării în careva mod de către Parlament a acestor lacune, nu este clară modalitatea de aplicare a normei materiale stipulate la art.86 alin.(1) lit. g) CM din punct de vedere al comiterii repetate și sancționării multiple pe parcursul unui an a angajatului, situație care într-un final să fie precedată, în zile diferite de cele a aplicării sancțiunii, sau în aceeași zi, cu emiterea ordinului de concediere a acestuia și desfacere a contractului individual de muncă.

Interpretarea diferită a legii de către actori și justițiabili la acest subiect datorită omisiunii reglementării certe în Codul muncii a sintagmei de aplicare anterioară a

sanctiunilor disciplinare care ar preceda concedierea, duce pe cale de consecință, la cheltuieli suplimentare puse pe seama angajatorului la achitarea prejudiciilor materiale și/sau de altă natură, în situațiile în care unele instanțe judecătorești interpretează și tratează diferit textul legii contestat decât viziunea expusă de angajatori privind legalitatea aplicării sancțiunilor disciplinare, pentru abateri disciplinare diferite, ca precedare a sancțiunii de concediere a angajatului în una și aceeași zi.

Așadar, în aceste cazuri angajatorii, în praesenti casu Întreprinderea Municipală Regia „Autosalubritate” - care este entitate juridică cu patrimoniu distinct, fiind subiect de drept privat, își micșorează nejustificat patrimoniul din cauza imperfecțiunii legii și omisiunii reglementării certe a cauzelor de concediere potrivit lit. g) din alin.(l) al art.86 CM, fiind în așa mod lezat direct dreptul constituțional garantat prin art.46 din Constituție.

Menționează că protecția angajaților nu poate fi asigurată prin neglijarea totală a intereselor angajatorului care, în limitele stabilite de lege, trebuie să dispună de autonomie în organizarea și funcționarea corectă a propriei instituții, restricționarea acestui drept aduce atingere prevederilor 9, 46 și 126 din Constituție, care consfințesc libera inițiativă economic, libera activitate de întreprinzător și dreptul de proprietate.

În particular, în litigiile de muncă iscate între salariați și angajatori emiterea unor hotărâri judecătorești întemeiate în baza unei norme juridice imprecise, cu încasarea ulterioară a unor sume din contul angajatorilor ar putea afecta art.46 din Constituție.

Prin urmare, actualul text, dar și unele sintagme al art.86 alin.(l) lit. g) CM, în baza omisiunii reglementării aspectelor evidențiate, contravin art.23 alin.(2) din Constituția Republicii Moldova, deoarece nu este clar redat de legiuitor, permite interpretări diferite atât a participanților la relațiile/raporturile juridice de muncă, cât și ale instanțelor judecătorești venite de a soluționa litigiile de muncă iscate în baza acestei legi.

De statuat este, că potrivit prevederilor art.66 lit. c) din Constituția RM interpretarea legilor este atribuție exclusivă a Parlamentului, iar punerea lor în aplicare ține de toți subiecții sectorului public și sectorului privat, inclusiv instanțele judecătorești.

Astfel, lăsarea pe seama instanțelor judecătorești a aplicării în mod diferit a prevederilor legale datorită omisiunii de reglementare certă și accesibilă a textului legii, duce automat la interpretări și tratări diverse, uneori chiar opuse, făcute de instanțele judecătorești în textul hotărârilor pronunțate pe marginea cauzelor avute în gestiune, iar aceste acțiuni plasează actele respective în aria ilegalității acestora din punct de vedere al competențelor instanțelor judecătorești de a se expune prin interpretarea actelor normative adoptate de Parlament.

Indică că, atare situații nu pot fi tolerate și urmează a fi soluționate de către Curtea Constituțională pentru asigurarea unui echilibru între puterile statului și aducerea, în albia legalității, a rapoartelor juridice conflictuale care intră în jurisdicția constituțională a înaltei Curți. » »

Per ansamblu, exigențele preeminenței dreptului presupun, inter alia, asigurarea legalității și a certitudinii juridice (Raportul privind preeminența dreptului, adoptat de Comisia de la Veneția la cea de-a 86 sesiune plenară, CDL- AD(2011)003rev, 2011, § 41). Calitatea legii constituie o condiție vitală pentru menținerea securității raporturilor juridice și ordonarea eficientă a relațiilor sociale (a se vedea HCC nr. 21 din 22 iunie 2016, § 55). în acest sens, articolul 23 alin. (2) din Constituție implică

adoptarea de către legislator a unor legi accesibile și previzibile, care oferă garanții împotriva eventualelor abuzuri.

Condiția accesibilității presupune ca textele de lege să poată fi cunoscute de către destinatari. Orice persoană trebuie să poată dispune de informații privind normele juridice aplicabile într-un caz concret (Khlyustov v. Rusia, 11 iulie 2013, § 68). Accesibilitatea legii are în vedere aducerea la cunoștința publică a actelor normative și intrarea în vigoare a acestora, care se realizează în baza articolului 76 din Constituție, prin publicarea legii în Monitorul Oficial al Republicii Moldova.

La rândul ei, condiția previzibilității este îndeplinită atunci când persoana poate - în caz de necesitate, cu o asistență juridică adecvată - să prevadă, într-o măsură rezonabilă în circumstanțele cauzei, consecințele pe care le poate avea o anumită conduită (Gestur Jonsson și Ragnar Halldor Hali v. Islanda, 30 octombrie 2018, § 88; Berardi și Mularoni v. San Marino, 10 ianuarie 2019, § 40).

În acest sens, pentru a exclude orice echivoc, textul legislativ trebuie să fie formulat în mod clar și inteligibil, fără dificultăți de ordin sintactic și pasaje obscure (a se vedea, *mutatis mutandis*, HCC nr. 6 din 10 martie 2020, § 69; DCC nr. 49 din 31 mai 2018, § 30; DCC nr. 115 din 31 octombrie 2019, § 20; DCC nr. 3 din 16 ianuarie 2020, § 25).

Conținutul actului normativ trebuie să permită persoanei interesate să prevadă în mod rezonabil conduita pe care trebuie să o adopte, claritatea și previzibilitatea fiind elemente sine qua non ale constituționalității unei norme.

De asemenea, legea trebuie să reglementeze în mod unitar, să asigure o legătură logico - juridică între dispozițiile pe care le conține, iar în cazul unor instituții juridice cu o structură complexă să prevadă elementele ce disting particularitățile lor.

La fel urmează a fi reiterat, că în Hotărârea nr. 31 din 17.12.2020, Curtea Constituțională a reținut că:

[...] 36. Dreptul de acces la un tribunal, garantat de articolul 20 din Constituție și, respectiv, de articolul 6 § 1 din Convenția Europeană a Drepturilor Omului, trebuie să fie unul practic și efectiv, nu teoretic și iluzoriu. Efectivitatea dreptului în discuție reclamă ca persoanele să beneficieze de o posibilitate clară și concretă de a contesta un act care constituie o ingerință în exercitarea drepturilor lor (HCC nr. 8 din 5 aprilie 2019, § 41). Dreptul de acces la un tribunal nu include doar dreptul de a iniția o acțiune injustă, ci și dreptul la soluționarea cauzei de către un tribunal competent care să se pronunțe asupra tuturor aspectelor de fapt și de drept (Parohia Greco-Catolică Lupeni și alții v. România [MC], 29 noiembrie 2016, § 86).

În aceeași ordine de idei, omisiunea de a reglementa un anumit raport juridic, constituie o violare a Constituției, atunci când periclitează un drept fundamental.

În jurisprudența sa, Curtea Constituțională a reținut că omisiunea legislativă poate constitui obiect de examinare al Curții Constituționale dacă prin aceasta este afectat un drept fundamental (a se vedea HCC nr. 12 din 06 aprilie 2021, HCC nr. 17 din 19 mai 2016, § 71; DCC nr. 28 din 12 martie 2020, § 24; DCC nr. 123 din 22 octombrie 2020, § 26; DCC nr. 162 din 29 decembrie 2020, § 23).

În baza celor invocate, solicită Curții Constituționale verificarea constituționalității sintagmelor „obligațiilor de muncă”; „anterior” din art. 86 alin. (1) lit. g) din Codul Muncii al R. Moldova, sub aspectul întrunirii standardului calității legii, sub aspectul proporționalității și a omisiunii de a reglementa exhaustiv și cert circumstanțele descrise în prezenta sesizare.

În ședința de judecată reprezentantul pîrîtului ÎM Regia „Autosalubritate”, Igor Sîtari a susținut cererea pe deplin.

În ședința de judecată, reprezentantul reclamantului, avocatul Alina Valah nu a susținut cererea privind ridicarea excepției de neconstituționalitate a prevederilor art. 86 alin. (1) lit. g) Codul Muncii înaintată de reprezentantul pîrîtului ÎM Regia „Autosalubritate”, Igor Sîtari.

Studiind cererea depusă de reprezentantul pîrîtului ÎM Regia „Autosalubritate”, Igor Sîtari, ascultînd poziția reprezentanților părților, instanța de judecată ajunge la concluzia că aceasta urmează să fie admisă, din următoarele considerente.

În conformitate cu art.12¹ CPC, în cazul existenței incertitudinii privind constituționalitatea legilor, a hotărîrilor Parlamentului, a decretelor Președintelui Republicii Moldova, a hotărîrilor 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, limitîndu-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 hotărîre anterioară a Curții Constituționale avînd ca obiect prevederile contestate.

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

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

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

Excepția de neconstituționalitate constituie mijlocul procedural pentru realizarea accesului persoanei, în calitate de titular al drepturilor și libertăților fundamentale, la controlul constituționalității actelor normative.

Potrivit art.135 din Constituție, Curtea Constituțională exercită la sesizare controlul constituționalității legilor și hotărîrilor Parlamentului, a decretelor Președintelui Republicii Moldova, a hotărîrilor și ordonanțelor Guvernului, precum și a tratatelor internaționale la care Republica Moldova este parte.

Din conținutul cererii privind ridicarea excepției de neconstituționalitate rezultă că se solicită verificarea constituționalității sintagmelor „obligațiilor de muncă”, „anterior” din art. 86 alin. (1) lit. g) Codul Muncii, care prevede ca temei de concediere, încălcarea repetată, pe parcursul unui an, a obligațiilor de muncă, dacă

anterior salariatul a fost sancționat disciplinar prin prisma art.1, art.4, art. 7-art.9, art.16, art.23, art.43, art.46, art.54, art.126 din Constituție, care urmează a fi aplicat la judecarea cauzei.

Instanța constată că, ridicarea excepției de neconstituționalitate a fost solicitată de către parte în proces, reprezentantul pîrîtului ÎM Regia „Autosalubritate”, iar norma vizată nu a mai făcut obiectul controlului de constituționalitate.

Ținînd cont de faptul că toate condițiile indicate mai sus au fost întrunite, instanța de judecată ajunge la concluzia că cererea înaintată urmează să fie admisă.

În conformitate cu art.12¹, art.269-270 CPC, instanța de judecată,

d i s p u n e :

Cererea reprezentantului pîrîtului ÎM Regia „Autosalubritate”, Igor Sîtari privind ridicarea excepției de neconstituționalitate a prevederilor art. 86 alin. (1) lit. g) Codul Muncii, se admite.

Se sesizează Curtea Constituțională în vederea controlului constituționalității a sintagmelor „obligațiilor de muncă”, „anterior” din art. 86 alin. (1) lit. g) Codul Muncii.

Se remite Curții Constituționale prezenta încheiere, sesizarea privind ridicarea excepției de neconstituționalitate.

Încheierea nu se supune nici unei căi de atac.

Președintele ședinței,

jud. 100/2023
Digitally signed by Bucur Svetlana
Date: 2023.07.02 14:50:43 EEST
Reason: MoldSign Signature
Location: Moldova
MOLDOVA EUROPEANĂ



Svetlana Bucur