



DEPUTAT ÎN PARLAMENTUL REPUBLICII MOLDOVA

MD-2073, Chișinău, bd. Ștefan cel Mare și Sfint 105

www.parlament.md

4 martie 2015

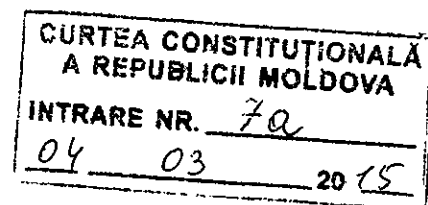
5 nr. 3

CURTEA CONSTITUȚIONALĂ A REPUBLICII MOLDOVA

str. Alexandru Lăpușneanu, 28
Chișinău MD 2004
Republica Moldova

SESIZARE

*prezentată în conformitate cu articolul 25 lit. c) din Legea nr. 317-XIII
din 13 decembrie 1994 cu privire la Curtea Constituțională și
articolele 38 alineat 1 litera g) și 39 din Codul Jurisdicției
constituționale nr. 502-XIII din 16 iunie 1995*



I.

AUTORUL SESIZĂRII

- 1. Grecianîi Zinaida**
2. Deputat în Parlamentul Republicii Moldova
3. mun. Chișinău, Columna 148/1
4. tel. 022 817 877

AUTORUL SESIZĂRII

- 1. Dodon Igor**
2. Deputat în Parlamentul Republicii Moldova
3. mun. Chișinău, Columna 148/1
4. tel. 022 817 877

AUTORUL SESIZĂRII

- 1. Golovatiuc Vladimir**
2. Deputat în Parlamentul Republicii Moldova
3. mun. Chișinău, Columna 148/1
4. tel. 022 817 877

AUTORUL SESIZĂRII

- 1. Dolință Alla**
2. Deputat în Parlamentul Republicii Moldova
3. mun. Chișinău, Columna 148/1
4. tel. 022 817 877

AUTORUL SESIZĂRII

- 1. Furculiță Corneliu**
2. Deputat în Parlamentul Republicii Moldova
3. mun. Chișinău, Columna 148/1
4. tel. 022 817 877

AUTORUL SESIZĂRII

- 1. Sorocean Victor**
2. Deputat în Parlamentul Republicii Moldova
3. mun. Chișinău, Columna 148/1
4. tel. 022 817 877

AUTORUL SESIZĂRII

- 1. Mudreac Radu**
2. Deputat în Parlamentul Republicii Moldova
3. mun. Chișinău, Columna 148/1
4. tel. 022 817 877

AUTORUL SESIZĂRII

- 1. Lipschii Oleg**
2. Deputat în Parlamentul Republicii Moldova
3. mun. Chișinău, Columna 148/1
4. tel. 022 817 877

AUTORUL SESIZĂRII

- 1. Ceban Ion**
2. Deputat în Parlamentul Republicii Moldova
3. mun. Chișinău, Columna 148/1
4. tel. 022 817 877

AUTORUL SESIZĂRII

- 1. Labuneț Anatolie**
2. Deputat în Parlamentul Republicii Moldova
3. mun. Chișinău, Columna 148/1
4. tel. 022 817 877

AUTORUL SESIZĂRII

- 1. Lupu Lidia**
2. Deputat în Parlamentul Republicii Moldova
3. mun. Chișinău, Columna 148/1
4. tel. 022 817 877

AUTORUL SESIZĂRII

- 1. Radvan Marina**
2. Deputat în Parlamentul Republicii Moldova
3. mun. Chișinău, Columna 148/1
4. tel. 022 817 877

AUTORUL SESIZĂRII

- 1. Hrenova Elena**
2. Deputat în Parlamentul Republicii Moldova
3. mun. Chișinău, Columna 148/1
4. tel. 022 817 877

AUTORUL SESIZĂRII

- 1. Nesterovschi Alexandr**
2. Deputat în Parlamentul Republicii Moldova
3. mun. Chișinău, Columna 148/1
4. tel. 022 817 877

AUTORUL SESIZĂRII

1. Odnostalco Vladimir

2. Deputat în Parlamentul Republicii Moldova
3. mun. Chișinău, Columna 148/1
4. tel. 022 817 877

AUTORUL SESIZĂRII

1. Țurcan Vladimir

2. Deputat în Parlamentul Republicii Moldova
3. mun. Chișinău, Columna 148/1
4. tel. 022 817 877

AUTORUL SESIZĂRII

1. Mitriuc Ghenadie

2. Deputat în Parlamentul Republicii Moldova
3. mun. Chișinău, Columna 148/1
4. tel. 022 817 877

AUTORUL SESIZĂRII

1. Novac Grigore

2. Deputat în Parlamentul Republicii Moldova
3. mun. Chișinău, Columna 148/1
4. tel. 022 817 877

AUTORUL SESIZĂRII

1. Savva Oleg

2. Deputat în Parlamentul Republicii Moldova
3. mun. Chișinău, Columna 148/1
4. tel. 022 817 877

AUTORUL SESIZĂRII

1. Bolea Vasile

2. Deputat în Parlamentul Republicii Moldova
3. mun. Chișinău, Columna 148/1
4. tel. 022 817 877

AUTORUL SESIZĂRII

1. Neguța Andrei

2. Deputat în Parlamentul Republicii Moldova
3. mun. Chișinău, Columna 148/1
4. tel. 022 817 877

AUTORUL SESIZĂRII

1. Țirdea Bogdan

2. Deputat în Parlamentul Republicii Moldova
3. mun. Chișinău, Columna 148/1
4. tel. 022 817 877

AUTORUL SESIZĂRII

1. Batrîncea Vlad

2. Deputat în Parlamentul Republicii Moldova
3. mun. Chișinău, Columna 148/1
4. tel. 022 817 877

AUTORUL SESIZĂRII

1. Smirnov Eduard

2. Deputat în Parlamentul Republicii Moldova
3. mun. Chișinău, Columna 148/1
4. tel. 022 817 877

II. OBIECTUL SESIZĂRII

Pe 17 iulie 2014 Parlamentul Republicii Moldova a adoptat Codul Educației al Republicii Moldova nr. 152 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2014, nr. 319-324, art. nr. 634).

Codul Educației al Republicii Moldova (în continuare Codul Educației) a intrat în vigoare pe 23.11.2014.

Potrivit art. 153 din Codul Educației al Republicii Moldova (în continuare Codul Educației):

”(1) Contractele individuale de muncă ale directorilor instituțiilor de învățământ publice, cu excepția celor din învățământul superior, de la numirea cărora în funcție au trecut mai mult de 5 ani încetează de drept la data expirării a 4 luni de la intrarea în vigoare a prezentului cod. Constatarea cazului de încetare de drept a contractului individual de muncă se face de către autoritățile cu competențe legale de numire în funcție și este adusă la cunoștință persoanelor aflate în situațiile respective în termen de cel mult 5 zile lucrătoare.

(2) În termen de cel mult 6 luni de la data încetării contractelor individuale de muncă în condițiile alin. (1), autoritățile cu competențe legale de numire în funcție vor organiza concursuri de ocupare a posturilor de director devenite vacante.

(3) În perioada de pînă la numirea prin concurs a directorilor instituțiilor publice de învățământ, conducerea instituțiilor va fi exercitată de către directorii interimari desemnați de către autoritățile cu competențe legale de numire în funcție.”

Astfel, conducătorii instituțiilor publice de învățământ (cu excepția celor din învățământul superior), care au fost numiți în funcții cu mai mult de 5 ani în urmă, urmează să-și înceteze activitatea la data expirării a 4 luni de la intrarea în vigoare a Codului Educației. În funcțiile devenite astfel vacante vor fi numiți directori interimari și vor fi organizate concursuri de ocupare a acestora în termen de 6 luni.

III. CADRUL NORMATIV PERTINENT

Constituția Republicii Moldova (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 1994, nr. 1, art. nr. 1):

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 sînt 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 16

Egalitatea

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

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

Articolul 22

Neretroactivitatea legii

Nimeni nu va fi condamnat pentru acțiuni sau omisiuni care, în momentul comiterii, nu constituiau un act delictuos. De asemenea, nu se va aplica nici o pedeapsă mai aspră decît cea care era aplicabilă în momentul comiterii actului delictuos.

Articolul 43

Dreptul la muncă și la protecția muncii

(1) Orice persoană are dreptul la muncă, la libera alegere a muncii, la condiții echitabile și satisfăcătoare de muncă, precum și la protecția împotriva șomajului.

Articolul 54

Restrîngerea 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 restrîngeri decît celor prevăzute de lege, care corespund normelor unanim recunoscute ale dreptului internațional și sînt 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 restrîngerea drepturilor proclamate în articolele 20-24.
- (4) Restrîngerea trebuie să fie proporțională cu situația care a determinat-o și nu poate atinge existența dreptului sau a libertății.

Articolul 55

Exercitarea drepturilor și a libertăților

Orice persoană își exercită drepturile și libertățile constituționale cu bună-credință, fără să încalce drepturile și libertățile altora.

Legea nr. 780-XV din 27 decembrie 2001 privind actele legislative **(Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2002, nr. 36–38, art. 210)**

Articolul 2. Actele legislative

- (1) Actele legislative sînt acte adoptate de unica autoritate legislativă a statului în temeiul normelor constituționale, conform procedurii stabilite de Regulamentul Parlamentului, de alte reglementări în vigoare, și ocupă poziția cea mai înaltă în ierarhia actelor normative din Republica Moldova.
- (2) Din categoria actelor legislative fac parte:
 - a) Constituția Republicii Moldova și legile constituționale;
 - b) legile organice și legile ordinare;
 - c) hotărîrile și moțiunile.
- (3) Tratatelor internaționale, precum și legile, prin care Republica Moldova devine parte la un act internațional sînt supuse unei proceduri speciale de inițiere, elaborare, adoptare, intrare în vigoare sau denunțare, conform Legii privind tratatele internaționale ale Republicii Moldova.
- (4) Prezenta lege nu se aplică la elaborarea actelor legislative cu caracter politic, administrativ sau de alt ordin care nu conțin norme de drept și nici asupra actelor organelor de lucru ale Parlamentului.

Articolul 3. Trăsăturile și calitatea actului legislativ

- (1) Actul legislativ are un caracter statal, coercitiv, general și impersonal.

(2) Actul legislativ trebuie să respecte condițiile legalității, accesibilității, preciziei și, o dată intrat în vigoare, este executoriu și opozabil tuturor subiecților de drept.

Articolul 4. Principiile de bază ale legiferării

(1) Actul legislativ trebuie să corespundă prevederilor tratatelor internaționale la care Republica Moldova este parte, principiilor și normelor unanim recunoscute ale dreptului internațional, inclusiv legislației comunitare.

(2) Actul legislativ trebuie să corespundă dispozițiilor constituționale și să fie în concordanță cu cadrul juridic existent, cu sistemul de codificare și unificare a legislației.

(3) La elaborarea, adoptarea și aplicarea actului legislativ se respectă principiile:

- a) oportunității, coerenței, consecvenței și echilibrului între reglementările concurente;

- b) consecutivității, stabilității și predictabilității normelor juridice;

- c) transparenței, publicității și accesibilității.

Articolul 5. Condițiile generale obligatorii ale actului legislativ

(1) Apărarea drepturilor, libertăților, intereselor legitime ale cetățenilor, egalitatea și echitatea socială, precum și compatibilitatea cu legislația comunitară constituie o condiție obligatorie a oricărui act legislativ.

(2) Actul legislativ trebuie să corespundă următoarelor condiții:

- a) să fie în concordanță cu principiile de bază ale legiferării, prevăzute la art.4;

- b) să fie întocmit conform tehnicii legislative și normelor limbii literare;

- c) să fie adoptat de autoritatea legislativă.

Articolul 22. Expertiza proiectului de act legislativ

(1) Pentru evaluarea proiectului de act legislativ, se efectuează expertiză juridică, anticorupție economică, financiară, științifică, ecologică și de alt gen, inclusiv în ce privește compatibilitatea cu legislația comunitară, în funcție de tipul raporturilor sociale reglementate, precum și o expertiză lingvistică.

(2) Expertiza juridică este obligatorie pentru toate proiectele de acte legislative având menirea de a contribui la:

- a) asigurarea concordanței proiectului cu normele Constituției, cu practica jurisdicției constituționale și cu prevederile tratatelor internaționale la care Republica Moldova este parte, precum și la coordonarea lui cu legislația în vigoare și cu legislația comunitară;

- b) întocmirea proiectului conform tehnicii legislative;

- c) reglementarea integrală a raporturilor sociale respective.

Legea nr. 121 din 25 mai 2012 cu privire la asigurarea egalității (Monitorul Oficial, 2012, nr. 103, art. nr. 355):

Articolul 1. Scopul legii și domeniul de aplicare

(1) Scopul prezentei legi este prevenirea și combaterea discriminării, precum și asigurarea egalității tuturor persoanelor aflate pe teritoriul Republicii Moldova în sferile politică, economică, socială, culturală și alte sfere ale vieții, fără deosebire de rasă, culoare, naționalitate, origine etnică, limbă, religie sau convingeri, sex, vîrstă, dizabilitate, opinie, apartenență politică sau orice alt criteriu similar.

Articolul 6. Interzicerea discriminării

Orice formă de discriminare este interzisă. Promovarea unei politici sau efectuarea unor acțiuni sau inacțiuni care încalcă egalitatea în drepturi a persoanelor trebuie să fie înlăturată de autoritățile publice competente și sancționată conform legislației.

Articolul 7 Interzicerea discriminării în câmpul muncii

(1) Se interzice orice deosebire, excludere, restricție sau preferință pe baza criteriilor stabilite de prezenta lege, care au drept efect limitarea sau subminarea egalității de șanse sau tratament la angajare sau concediere, în activitatea nemijlocită și în formarea profesională.

(5) Orice deosebire, excludere, restricție sau preferință în privința unui anumit loc de muncă nu constituie discriminare în cazul în care, prin natura specifică a activității în cauză sau a condițiilor în care această activitate este realizată, există anumite cerințe profesionale esențiale și determinante, cu condiția ca scopul să fie legitim și cerințele proporționale.

Codul Muncii al Republicii Moldova nr. 154-XV din 28 martie 2003 (Monitorul Oficial, 2003, nr. 159-162, art. nr. 648):

Articolul 2. Reglementarea raporturilor de muncă și a altor raporturi legate nemijlocit de acestea.

(1) Prezentul cod reglementează totalitatea raporturilor individuale și colective de muncă, controlul aplicării reglementărilor din domeniul raporturilor de muncă, jurisdicția muncii, precum și alte raporturi legate nemijlocit de raporturile de muncă.

(2) Prezentul cod se aplică și raporturilor de muncă reglementate prin legi organice și prin alte acte normative.

Articolul 3. Domeniul de aplicare a codului

Dispozițiile prezentului cod se aplică:

a) salariaților cetățeni ai Republicii Moldova, încadrați în baza unui contract individual de muncă, inclusiv celor cu contract de formare profesională continuă sau de calificare profesională, care prestează muncă în Republica

Moldova;

- b) salariaților cetățeni străini sau apatrizi, încadrați în baza unui contract individual de muncă, care prestează muncă pentru un angajator care își desfășoară activitatea în Republica Moldova;
- c) salariaților cetățeni ai Republicii Moldova care activează la misiunile diplomatice ale Republicii Moldova de peste hotare;
- d) angajatorilor persoane fizice sau juridice din sectorul public, privat sau mixt care folosesc munca salariată;
- e) salariaților din aparatul asociațiilor obștești, religioase, sindicale, patronale, al fundațiilor, partidelor și altor organizații necomerciale care folosesc munca salariată.

Articolul 4. Legislația muncii și alte acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii

Raporturile de muncă și alte raporturi legate nemijlocit de acestea sînt reglementate de Constituția Republicii Moldova, de prezentul cod, de alte legi, de alte acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii, și anume de:

- a) hotărîrile Parlamentului;
- b) decretele Președintelui Republicii Moldova;
- c) hotărîrile și dispozițiile Guvernului;
- d) actele referitoare la muncă emise de Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei, de alte autorități centrale de specialitate, în limita împuternicirilor delegate de Guvern;
- e) actele autorităților publice locale;
- f) actele normative la nivel de unitate;
- g) contractele colective de muncă și convențiile colective; precum și
- h) de tratatele, acordurile, convențiile și alte acte internaționale la care Republica Moldova este parte.

Articolul 5. Principiile de bază ale reglementării raporturilor de muncă și a altor raporturi legate nemijloci 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, sînt următoarele:

- a) libertatea muncii, incluzînd dreptul la munca liber aleasă sau acceptată, dreptul dispunerii de capacitățile sale de muncă, dreptul alegerii profesiei și ocupației;
- b) interzicerea muncii forțate (obligatorii) și a discriminării în domeniul raporturilor de muncă;
- c) protecția împotriva șomajului și acordarea de asistență la plasarea în câmpul muncii;
- d) asigurarea dreptului fiecărui salariat la condiții echitabile de muncă, inclusiv la condiții de muncă care corespund cerințelor protecției și igienei muncii, 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;
 - f) garantarea dreptului fiecărui salariat la achitarea la timp integrală și echitabilă a salariului care ar asigura o existență decentă salariatului și familiei lui;
 - g) asigurarea egalității salariaților, fără nici o discriminare, la avansare în serviciu, luându-se în considerare productivitatea muncii, calificarea și vechimea în muncă în specialitate, precum și la formare profesională, reciclare și perfecționare;
 - h) asigurarea dreptului salariaților și angajatorilor la asociere pentru apărarea drepturilor și intereselor lor, inclusiv a dreptului salariaților de a se asocia în sindicate și de a fi membri de sindicat și a dreptului angajatorilor de a se asocia în patronate și de a fi membri ai patronatului;
 - i) asigurarea dreptului salariaților de a participa la administrarea unității în formele prevăzute de lege;
 - j) îmbinarea reglementării de stat și a reglementării contractuale a raporturilor de muncă și a altor raporturi legate nemijlocit de acestea;
 - k) obligativitatea reparării integrale de către angajator a prejudiciului material și a celui moral cauzate salariatului în legătură cu îndeplinirea obligațiilor de muncă;
 - l) stabilirea garanțiilor de stat pentru asigurarea drepturilor salariaților și angajatorilor, precum și exercitarea controlului asupra respectării lor;
 - 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;
 - o) obligația părților la contractele colective și individuale de muncă de a respecta clauzele contractuale, inclusiv dreptul angajatorului de a cere de la salariat îndeplinirea obligațiilor de muncă și manifestarea unei atitudini gospodărești față de bunurile angajatorului și, respectiv, dreptul salariatului de a cere de la angajator îndeplinirea obligațiilor față de salariați, respectarea legislației muncii și a altor acte ce conțin norme ale dreptului muncii;
 - p) asigurarea dreptului sindicatelor de a exercita controlul obștesc asupra respectării legislației muncii;
 - r) asigurarea dreptului salariaților la apărarea onoarei, demnității și reputației profesionale în perioada activității de muncă;
 - s) garantarea dreptului la asigurarea socială și medicală obligatorie a salariaților.

Articolul 6. Neîngrădirea dreptului la muncă și libertatea muncii

- (1) Libertatea muncii este garantată prin Constituția Republicii Moldova.
- (2) Orice persoană este liberă în alegerea locului de muncă, a profesiei, meseriei sau activității sale.
- (3) Nimeni, pe toată durata vieții sale, nu poate fi obligat să muncească sau să nu muncească într-un anumit loc de muncă sau într-o anumită profesie, oricare ar fi acestea.
- (4) Orice act juridic încheiat cu nerespectarea dispozițiilor alin.(1), (2) și (3) este nul.

Articolul 8. Interzicerea discriminării în sfera muncii

- (1) În cadrul raporturilor de muncă acționează principiul egalității în drepturi a tuturor salariaților. Orice discriminare, directă sau indirectă, a salariatului pe criterii de sex, vîrstă, rasă, culoare a pielii, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, domiciliu, handicap, infectare cu HIV/SIDA, apartenență sau activitate sindicală, precum și pe alte criterii nelegate de calitățile sale profesionale, este interzisă.
- (2) Nu constituie discriminare stabilirea unor diferențieri, excepții, preferințe sau drepturi ale salariaților, care sînt determinate de cerințele specifice unei munci, stabilite de legislația în vigoare, sau de grija deosebită a statului față de persoanele care necesită o protecție socială și juridică sporită.

Articolul 9. Drepturile și obligațiile de bază ale salariatului

- (1) Salariatul are dreptul:
 - a) la încheierea, modificarea, suspendarea și desfacerea contractului individual de muncă, în modul stabilit de prezentul cod;
 - b) la muncă, conform clauzelor contractului individual de muncă;
 - c) la un loc de muncă, în condițiile prevăzute de standardele de stat privind organizarea, securitatea și sănătatea în muncă, de contractul colectiv de muncă și de convențiile colective;
 - d) la achitarea la timp și integrală a salariului, în corespundere cu calificarea sa, cu complexitatea, cantitatea și calitatea lucrului efectuat;
 - e) la odihnă, asigurată prin stabilirea duratei normale a timpului de muncă, prin reducerea timpului de muncă pentru unele profesii și categorii de salariați, prin acordarea zilelor de repaus și de sărbătoare nelucrătoare, a concediilor anuale plătite;
 - f) la informare deplină și veridică despre condițiile de muncă și cerințele față de protecția și igiena muncii la locul de muncă;
 - g) la adresare către angajator, patronate, sindicate, organele administrației publice centrale și locale, organele de jurisdicție a muncii;
 - h) la formare profesională, reciclare și perfecționare, în conformitate cu prezentul cod și cu alte acte normative;

- i) la libera asociere în sindicate, inclusiv la constituirea de organizații sindicale și aderarea la acestea pentru apărarea drepturilor sale de muncă, a libertăților și intereselor sale legitime;
- j) la participare în administrarea unității, în conformitate cu prezentul cod și cu contractul colectiv de muncă;
- k) la purtare de negocieri colective și încheiere a contractului colectiv de muncă și a convențiilor colective, prin reprezentanții săi, la informare privind executarea contractelor și convențiilor respective;
- l) la apărare, prin metode neinterzise de lege, a drepturilor sale de muncă, a libertăților și intereselor sale legitime;
- m) la soluționarea litigiilor individuale de muncă și a conflictelor colective de muncă, inclusiv dreptul la grevă, în modul stabilit de prezentul cod și de alte acte normative;
- n) la repararea prejudiciului material și a celui moral cauzat în legătură cu îndeplinirea obligațiilor de muncă, în modul stabilit de prezentul cod și de alte acte normative;
- o) la asigurarea socială și medicală obligatorie, în modul prevăzut de legislația în vigoare.

(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 permanență asupra sa permisul nominal de acces la locul de muncă, acordat de angajator;
- d) să respecte disciplina muncii;
- d¹) să manifeste un comportament nediscriminatoriu în raport cu ceilalți salariați și cu angajatorul;
- d²) să respecte dreptul la demnitate în muncă al celorlalți salariați;
- e) să respecte cerințele de protecție și igienă a muncii;
- f) să manifeste o atitudine gospodărească față de bunurile angajatorului și ale altor salariați;
- g) să informeze de îndată angajatorul sau conducătorul nemijlocit despre orice situație care prezintă pericol pentru viața și sănătatea oamenilor sau pentru integritatea patrimoniului angajatorului;
- h) să achite contribuțiile de asigurări sociale de stat obligatorii și primele de asigurare obligatorie de asistență medicală în modul stabilit;
- i) să îndeplinească alte obligații prevăzute de legislația în vigoare, de contractul colectiv de muncă și de convențiile colective.

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.

(2) Angajatorul este obligat:

- a) să respecte legile și alte acte normative, clauzele contractului colectiv de muncă și ale convențiilor colective;
- b) să respecte clauzele contractelor individuale de muncă;
- c) să aprobe, în prima lună de la începutul activității unității, iar în continuare – în prima lună a fiecărui an calendaristic, statele de personal ale unității și, în termen de 2 luni de la data aprobării acestora, să prezinte (în formă scrisă sau electronică), cu excepția autorităților publice centrale și locale, un exemplar al statelor de personal inspecției teritoriale de muncă în a cărei rază de competență este amplasată unitatea;
- d) să acorde salariaților munca prevăzută de contractul individual de muncă și un permis nominal de acces la locul de muncă;
- e) să asigure salariaților condițiile de muncă corespunzătoare cerințelor de protecție și igienă a muncii;
- f) să asigure salariații cu utilaj, instrumente, documentație tehnică și alte mijloace necesare pentru îndeplinirea obligațiilor lor de muncă;
- f¹) să asigure egalitatea de șanse și de tratament tuturor persoanelor la angajare potrivit profesiei, la orientare și formare profesională, la promovare în serviciu, fără nici un fel de discriminare;
- f²) să aplice aceleași criterii de evaluare a calității muncii, de sancționare și de concediere;
- f³) să întreprindă măsuri de prevenire a hărțuirii sexuale la locul de muncă, precum și măsuri de prevenire a persecutării pentru depunere în organul competent a plîngerilor privind discriminarea;
- f⁴) să asigure condiții egale, pentru femei și bărbați, de îmbinare a obligațiilor de serviciu cu cele familiale;
- f⁵) să introducă în regulamentul intern al unității dispoziții privind interzicerea discriminărilor după oricare criteriu și a hărțuirii sexuale;
- f⁶) să asigure respectarea demnității în muncă a salariaților;
- g) să asigure o plată egală pentru o muncă de valoare egală;
- h) să plătească integral salariul în termenele stabilite de prezentul cod, de contractul colectiv de muncă și de contractele individuale de muncă;

- i) să poarte negocieri colective și să încheie contractul colectiv de muncă în modul stabilit de prezentul cod;
- j) să furnizeze reprezentanților salariaților informația completă și veridică necesară încheierii contractului colectiv de muncă și controlului asupra îndeplinirii lui;
- k) să îndeplinească la timp prescripțiile organelor de stat de supraveghere și control, să plătească amenzile aplicate pentru încălcarea actelor legislative și altor acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii;
- l) să examineze sesizările salariaților și ale reprezentanților lor privind încălcările actelor legislative și ale altor acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii, să ia măsuri pentru înlăturarea lor, informând despre aceasta persoanele menționate în termenele stabilite de lege;
- m) să creeze condiții pentru participarea salariaților la administrarea unității în modul stabilit de prezentul cod și de alte acte normative;
- n) să asigure salariaților condițiile social-sanitare necesare pentru îndeplinirea obligațiilor lor de muncă;
- o) să efectueze asigurarea socială și medicală obligatorie a salariaților în modul prevăzut de legislația în vigoare;
- p) să repare prejudiciul material și cel moral cauzat salariaților în legătură cu îndeplinirea obligațiilor de muncă, în modul stabilit de prezentul cod și de alte acte normative;
- r) să îndeplinească alte obligații stabilite de prezentul cod, de alte acte normative, de convențiile colective, de contractul colectiv și de cel individual de muncă.

Articolul 12. Nulitatea clauzelor din contractele individuale de muncă, din contractele colective de muncă și din convențiile colective sau din actele juridice emise de autoritățile administrației publice, care înrăutățesc situația salariaților

Clauzele din contractele individuale de muncă, din contractele colective de muncă și din convențiile colective sau din actele juridice emise de autoritățile administrației publice menționate la art.4 lit.d) și e), care înrăutățesc situația salariaților în comparație cu legislația muncii sînt nule și nu produc efecte juridice.

Articolul 13. Prioritatea tratatelor, convențiilor, acordurilor și altor acte internaționale

Dacă prin tratatele, convențiile, acordurile sau alte acte internaționale la care Republica Moldova este parte sînt stabilite alte prevederi decît cele cuprinse în prezentul cod, au prioritate reglementările internaționale.

Articolul 45. Noțiunea de contract individual de muncă

Contractul individual de muncă este înțelegerea dintre salariat și angajator, prin care salariatul se obligă să presteze o muncă într-o anumită specialitate, calificare sau funcție, să respecte regulamentul intern al unității, iar angajatorul se obligă să-i asigure condițiile de muncă prevăzute de prezentul cod, de alte acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii, de contractul colectiv de muncă, precum și să achite la timp și integral salariul.

Articolul 46. Părțile contractului individual de muncă

(1) Părțile contractului individual de muncă sînt salariatul și angajatorul.

Articolul 49. Conținutul contractului individual de muncă

(1) Conținutul contractului individual de muncă este determinat prin acordul părților, ținîndu-se cont de prevederile legislației în vigoare, și include:

- a) numele și prenumele salariatului;
- b) datele de identificare ale angajatorului;
- c) durata contractului;
- d) data de la care contractul urmează să-și producă efectele;
- d¹) specialitatea, profesia, calificarea, funcția;
- e) atribuțiile funcției;
- f) riscurile specifice funcției;
- g) drepturile și obligațiile salariatului;
- h) drepturile și obligațiile angajatorului;
- i) condițiile de retribuire a muncii, inclusiv salariul funcției sau cel tarifar și suplimentele, premiile și ajutoarele materiale;
- j) compensațiile și alocațiile, inclusiv pentru munca prestată în condiții grele, vătămătoare și/sau periculoase;
- k) locul de muncă;
- l) regimul de muncă și de odihnă;
- m) perioada de probă, după caz;
- n) durata concediului de odihnă anual și condițiile de acordare a acestuia;
- o) prevederile contractului colectiv de muncă și ale regulamentului intern al unității referitoare la condițiile de muncă ale salariatului;
- p) condițiile de asigurare socială;
- r) condițiile de asigurare medicală.

(2) Contractul individual de muncă poate conține și alte prevederi ce nu contravin legislației în vigoare.

(3) Este interzisă stabilirea pentru salariat, prin contractul individual de muncă, a unor condiții sub nivelul celor prevăzute de actele normative în vigoare, de convențiile colective și de contractul colectiv de muncă.

(4) În cazul în care salariatul urmează să-și desfășoare activitatea în străinătate, angajatorul are obligația de a-i pune la dispoziție, în timp util, toată informația prevăzută la alin.(1) și, suplimentar, informații referitoare la:

- a) durata perioadei de muncă în străinătate;

- b) moneda în care va fi retribuită munca, precum și modalitatea de plată;
- c) compensațiile și avantajele în numerar și/sau în natură aferente plecării în străinătate;
- d) condițiile specifice de asigurare.

(5) În cazul angajării la muncă în Republica Moldova a cetățenilor străini, se vor lua în considerare, de asemenea, prevederile actelor interstatuale (interguvernamentale), la care Republica Moldova este parte, ce vizează statutul juridic al persoanelor respective.

Articolul 54. Durata contractului individual de muncă

(1) Contractul individual de muncă se încheie, de regulă, pe durată nedeterminată.

(2) Contractul individual de muncă poate fi încheiat și pe o durată determinată, ce nu depășește 5 ani, în condițiile prevăzute de prezentul cod.

(3) Dacă în contractul individual de muncă nu este stipulată durata acestuia, contractul se consideră încheiat pe o durată nedeterminată.

Articolul 81. Temeiurile încetării contractului individual de muncă

(1) Contractul individual de muncă poate înceta:

a) în circumstanțe ce nu depind de voința părților (art.82, 305 și 310);

b) la inițiativa uneia dintre părți (art.85 și 86).

(2) În toate cazurile menționate la alin.(1), ziua încetării contractului individual de muncă se consideră ultima zi de muncă.

(3) Contractul individual de muncă încetează în temeiul ordinului (dispoziției, deciziei, hotărîrii) angajatorului, care se aduce la cunoștința salariatului, sub semnătură, cel târziu la data eliberării din serviciu.

Legea privind tratatele internaționale al Republicii Moldova nr. 595-XIV din 24 septembrie 1990 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2000, nr. 24-26, art. . nr. 137)

Articolul 20. Aplicarea tratatelor internaționale

Dispozițiile tratatelor internaționale care, după modul formulării, sînt susceptibile de a se aplica în raporturile de drept fără adoptarea de acte normative speciale, au caracter executoriu și sînt direct aplicabile în sistemul juridic și sistemul judiciar ale Republicii Moldova. Pentru realizarea celorlalte dispoziții ale tratatelor, se adoptă acte normative corespunzătoare.

Declarația Universală a Drepturilor Omului, adoptată de Adunarea a ONU prin Rezoluția 217A (III) din 10 decembrie 1948. Republica Moldova a aderat la Declarația Universală a Drepturilor Omului prin Hotărîrea Parlamentului nr. 217 din 28.07.1990 (Buletin Oficial, 1990, nr. 008).

Articolul 7

Toți oamenii sînt egali în fața legii și au, fără nici o deosebire, dreptul la o egală protecție a legii. Toți oamenii au dreptul la o protecție egală împotriva oricărei discriminări care ar viola prezenta Declarație și împotriva oricărei provocări la o asemenea discriminare.

Articolul 23

„1. Orice persoană are dreptul la muncă, la libera alegere a muncii, la condiții echitabile și satisfăcătoare de muncă, precum și la ocrotire împotriva șomajului. [...]”

Convenția Europeană pentru Apărarea Drepturilor Omului și Libertăților Fundamentale, adoptată la Roma la 4 noiembrie 1950, a intrat în vigoare la 3 septembrie 1953. Republica Moldova a ratificat Convenția prin Hotărîrea Parlamentului nr. 1298-XIII din 24.07.1997 (Monitorul Oficial, nr. 54-55, art. nr. 502).

Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale, adoptat la 16 decembrie 1966 la New York de Adunarea Generală a Națiunilor Unite prin Rezoluția 2200 A (XXI), a intrat în vigoare la 3 ianuarie 1967. Republica Moldova a devenit parte la Convenție prin Hotărîrea Parlamentului nr. 217 din 28.07.1990 (Buletin Oficial, 1990, nr. 008).

Articolul 6

1. Statele părți la prezentul Pact recunosc dreptul la muncă ce cuprinde dreptul pe care îl are orice persoană de a obține posibilitatea să-și câștige existența printr-o muncă liber aleasă sau acceptată și vor lua măsuri potrivite pentru garantarea acestui drept.

Pactul internațional cu privire la drepturile civile și politice, adoptat la 16 decembrie 1966 la New York de Adunarea Generală a Națiunilor Unite și a intrat în vigoare la 23 martie 1967. Republica Moldova a ratificat Pactul prin Hotărîrea Parlamentului nr. 217 din 28.07.1990 (Buletin Oficial, 1990, nr. 008).

Articolul 26

Toate persoanele sunt egale în fața legii și au, fără discriminare, dreptul la o ocrotire egală din partea legii. În această privință legea trebuie să interzică orice discriminare și să garanteze tuturor persoanelor o ocrotire egală și eficace contra oricărei discriminări, în special de rasă, culoare, sex, limbă, religie, opinie politică sau orice altă opinie, origine națională sau socială, avere, naștere sau întemeiată pe orice altă împrejurare.

Carta Socială Europeană (Revizuită) din 03 mai 1996, ratificată de Parlamentul Republicii Moldova prin Legea nr.484-XV din 28.09.2001

Articolul 1 Dreptul la muncă

În vederea exercitării efective a dreptului la muncă, părțile se angajează:

- 1) să recunoască drept unul dintre principalele obiective și responsabilități realizarea și menținerea celui mai ridicat și stabil nivel posibil de ocupare a forței de muncă, în vederea realizării unei ocupări depline;
- 2) să protejeze de o manieră eficientă dreptul lucrătorului de a-și câștiga existența printr-o muncă liber întreprinsă;
- 3) să stabilească sau să mențină servicii gratuite de angajare pentru toți lucrătorii;
- 4) să asigure sau să favorizeze o orientare, formare și readaptare profesională corespunzătoare.

Articolul 24 Dreptul la protecție în caz de concediere

În vederea asigurării exercitării efective a dreptului la protecție în caz de concediere, părțile se angajează să recunoască:

- a) dreptul lucrătorilor de a nu fi concediați fără un motiv întemeiat, legat de aptitudinea sau de conduita acestora ori de cerințele de funcționare a întreprinderii, a instituției sau a serviciului;
- b) dreptul lucrătorilor concediați fără motiv întemeiat la o indemnizație adecvată sau la o altă reparație corespunzătoare.

În acest scop, părțile se angajează să asigure ca un lucrător care consideră că a făcut obiectul unei măsuri de concediere fără un motiv întemeiat să aibă drept de apel împotriva acestei măsuri în fața unui organ imparțial.

Articolul 24

- 1) Se înțelege că în scopul aplicării acestui articol termenul concediere semnifică încetarea raportului de muncă la inițiativa patronului.
- 2) Se înțelege că acest articol acoperă toți lucrătorii, dar că o parte poate sustrage, în întregime sau parțial, de sub protecția sa următoarele categorii de salariați:
 - a) lucrătorii angajați în baza unui contract de muncă încheiat pe o perioadă determinată sau care prevede o muncă determinată;
 - b) lucrătorii care efectuează o perioadă de probă sau care nu realizează perioada de vechime cerută, cu condiția ca durata acesteia să fie stabilită dinainte și ca ea să fie rezonabilă;
 - c) lucrătorii angajați cu titlu ocazional pe o perioadă scurtă.
- 3) În scopul aplicării acestui articol, următoarele situații nu constituie motive întemeiate de concediere:
 - a) afilierea sindicală sau participarea la activități sindicale în afara orelor de program sau, cu consimțământul patronului, în timpul orelor de program;

- b) faptul de a solicita, de a exercita sau de a avea mandat de reprezentant al lucrătorilor;
 - c) faptul de a fi depus o plângere sau de a fi participat la proceduri angajate împotriva unui patron pe motivul unor pretinse încălcări ale legislației sau de a fi prezentat un recurs în fața autorităților administrative competente;
 - d) rasa, culoarea, sexul, starea civilă, responsabilitățile familiale, sarcina, religia, opinia politică, originea națională sau socială;
 - e) concediul de maternitate sau concediul parental;
 - f) absența temporară de la muncă pe motiv de boală sau accident.
- 4) Se înțelege că indemnizația sau orice altă reparație adecvată în caz de concediere fără motiv întemeiat trebuie să fie determinată de legislația sau de reglementarea națională, prin convenții colective sau prin orice altă modalitate adecvată condițiilor naționale.

Convenția Organizației Internaționale a Muncii privind discriminarea în domeniul ocupării forței de muncă și exercitării profesiei nr. 111, adoptată la Geneva la 25.06.1958. Republica Moldova a ratificat Convenția prin Hotărârea Parlamentului nr. 593-XIII din 26.09.1995, Monitorul Oficial, 1995, nr. 59-60, art. nr. 671).

Articolul 1

1. În înțelesul prezentei convenții prin termenul discriminare se înțelege:
- a) orice diferențiere, excludere sau preferință întemeiată pe rasă, culoare, sex, religie, convingeri politice, ascendență, națională sau origine socială, care are ca efect să suprimă sau să știrbească egalitatea de posibilități sau de tratament în materie de ocupare a forței de muncă și de exercitare a profesiei;
 - b) orice altă diferențiere, excludere sau preferință având ca efect suprimarea sau știrbirea egalității de posibilități sau de tratament în materie de ocupare a forței de muncă și exercitare a profesiei, care ar putea fi specificată de către statul membru interesat după consultarea organizațiilor reprezentative ale celor care angajează și a organizațiilor lucrătorilor, dacă acestea există, precum și a altor organisme competente.
2. Diferențierile, excluderile sau preferințele întemeiate pe calificările cerute pentru o anumită ocupație nu sunt considerate discriminări.
3. În înțelesul prezentei convenții, termenii ocuparea forței de muncă și exercitarea profesiei includ accesul la pregătirea profesională, accesul la ocuparea forței de muncă și la exercitarea diferitelor profesii, precum și condițiile de ocupare a forței de muncă.

Articolul 2

Orice stat membru care aplică prezenta convenție se angajează să formuleze și să practice o politică națională care să urmărească promovarea, prin metode adaptate condițiilor și uzanțelor naționale, a egalității de posibilități și de

tratament în materie de ocupare a forței de muncă și exercitare a profesiei, în scopul eliminării oricăror discriminări.

Articolul 3

Orice stat membru care aplică prezenta convenție trebuie, prin metode adaptate condițiilor și uzanțelor naționale:

- a) să se străduiască să obțină colaborarea organizațiilor celor care angajează și a organizațiilor lucrătorilor, precum și a altor organisme competente, pentru a favoriza acceptarea și aplicarea acestei politici;
- b) să adopte legi și să încurajeze programe de educare capabile să asigure acceptarea și aplicarea acestei politici;
- c) să abroge orice dispoziție legislativă și să modifice orice dispoziție sau practică administrativă care este incompatibilă cu politica menționată;
- d) să urmeze această politică în ceea ce privește ocupațiile supuse controlului direct al unei autorități naționale;
- e) să asigure aplicarea acestei politici în activitatea serviciilor de orientare profesională, de pregătire profesională și de plasare, supuse controlului unei autorități naționale;
- f) să indice, în rapoartele sale anuale asupra aplicării convenției, măsurile luate în conformitate cu această politică și rezultatele obținute.

Convenția Organizației Internaționale a Muncii cu privire la încetarea raporturilor de muncă din inițiativa patronului nr. 158, adoptată la Geneva la 22.06.1982. Republica Moldova a ratificat Convenția prin Hotărârea Parlamentului nr. 994-XIII din 15.10.1996, în vigoare pentru Republica Moldova din 14.02.1998, Publicată în ediția "Tratate Internaționale", vol. 11 p. 266.

Articolul 3

În scopurile prezentei Convenții, termenii încetarea și încetarea raporturilor de muncă semnifică încetarea raporturilor de muncă din inițiativa patronului.

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 sau bazat pe cerințele operaționale ale întreprinderii, instituției sau serviciului.

IV. PRETINSELE ÎNCĂLCĂRI ȘI ARGUMENTELE DE RIGOARE

Dreptul la muncă, ca un drept fundamental al omului, reprezintă un drept social-economic complex garantat de art. 43 din Constituție. Potrivit art. 43 alin. (1), din Constituție orice persoană are dreptul la muncă, la libera alegere a muncii,

la condiții echitabile și satisfăcătoare de muncă, precum și la protecția împotriva șomajului.

Acest drept, fiind atribuit la categoria drepturilor social-economice și culturale, este consfințit de art. 23 din Declarația Universală a Drepturilor Omului, art.6 din Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale, art 1 din Carta Socială Europeană (Revizuită) din 03 mai 1996, precum și de un șir de Convenții ale Organizației Internaționale a Muncii, ratificate de către Republica Moldova.

Legea fundamentală prevede expres obligația corelativă a statului de a reglementa condiții obiective și nediscriminatorii, de natură a garanta accesul la un loc de muncă, iar persoana poate alege o profesie sau meserie, sau orice loc de muncă, avînd calificarea corespunzătoare. Totalitatea raporturilor individuale și colective de muncă, controlul aplicării reglementărilor din domeniul muncii, jurisdicția muncii, precum și alte condiții legate nemijlocit de raporturile de muncă sunt reglementate de Codul muncii și alte legi, care vin să detalieze prevederile constituționale.

Potrivit art.6 din Codul muncii, libertatea muncii este garantată prin Constituția Republicii Moldova, iar orice persoană este liberă în alegerea locului de muncă, a profesiei, meseriei sau activității sale. Dreptul la muncă, alegerea profesiei, precum și a locului de muncă vizează posibilitatea oricărei persoane de a exercita profesia sau meseria pe care o dorește, în anumite condiții prevăzute de legiuitor. Titularii raporturilor de muncă au obligația de a respecta exigențele și condițiile reglementate în legislația națională.

Prin participare la raporturile juridice de muncă, salariatul realizează drepturi și îndeplinește obligații ce țin de îndeplinirea activității de muncă. Drepturile de bază în sfera muncii sînt consfințite în art. 9 din Codul Muncii.

Potrivit art.9 din Codul muncii, salariatul are dreptul la muncă conform clauzelor contractului individual de muncă; la informare deplină și veridică despre condițiile de muncă și cerințele față de protecția și igiena muncii la locul de muncă; la libera asociere în sindicate, inclusiv la constituirea de organizații sindicale și aderarea la acestea pentru apărarea drepturilor lor de muncă, a libertăților și intereselor lor legitime; la achitarea la timp și integrală a salariului, în corespundere cu calificarea lor, cu complexitatea, cantitatea și calitatea lucrului efectuat; la odihnă, asigurată prin stabilirea duratei normale a timpului de muncă, prin reducerea timpului de muncă pentru unele profesii și categorii de salariați, prin acordarea zilelor de repaus și de sărbătoare nelucrătoare, a concediilor anuale plătite, la apărare, prin metode neinterzise de lege, a drepturilor sale de muncă, a libertăților și intereselor sale legitime ec.

Avînd în vedere specificul dreptului la muncă, dar și al poziționării subiecților raporturilor de muncă, atît normele naționale, cît și cele internaționale stabilesc un minim de garanții, menite să asigure un echilibru dintre angajați și angajatori și o protecție adecvată a demnității, securității și stabilității angajaților. Garanțiile minime se stabilesc de înșiși subiecții raporturilor de muncă, prin

contractele individuale (sau colective de muncă) încheiate în urma negocierilor libere, potrivit prevederilor art. 43 din Constituție.

Din conținutul art. art. 43 alin. (1), din Constituție rezultă că dreptul la muncă al cetățenilor, inclusiv al celor încadrați în câmpul muncii, este garantat și apărut de lege.

Contractele individuale de muncă sunt contracte sinalagmatice, în cadrul cărora fiecare dintre părți se obligă reciproc, astfel, aceste obligații ale părților constau în prestarea muncii și respectarea disciplinei muncii de către salariat, pe de o parte, și remunerarea muncii și asigurarea condițiilor de prestare a muncii de către angajator, pe de altă parte. Astfel, caracterul sinalagmatic al contractelor de muncă presupune și dreptul părților de a înceta în mod legal aceste relații.

Instituția încetării contractului individual de muncă este dominată de principiul legalității, iar temeiurile, condițiile și procedura încetării acestui contract sînt reglementate, în detaliu, de lege. Temeiurile de încetare a contractelor de muncă sunt prevăzute expres de Codul muncii, și anume: încetarea contractului de muncă în circumstanțe ce nu depind de voința părților (angajat sau angajator), art. 82, 305, 310, desfacerea contractului de muncă din inițiativa angajatului (demisie), art.85, și desfacerea contractului de muncă din inițiativa angajatorului (concediere), art.86. În cazul încetării contractului de muncă în circumstanțe ce nu depind de voința părților contractul încetează ca urmare a intervenției unor factori obiectivi, iar în cazul încetării contractului ca urmare a demisiei sau concedierii, încetarea relațiilor de muncă are loc ca urmare a manifestării de voință a uneia din părți, căreia legea i-a atribuit efecte juridice, prezentându-se ca o prerogativă a părților de încetare a contractului de muncă. În cazul concedierii, aceasta constituie un rezultat al exercitării dreptului de desfacere a contractului de muncă de către angajator, în anumite condiții stabilite de lege. De principiu, această prerogativă a angajatorului nu poate fi exercitată în mod discreționar, ci doar în cazurile și condițiile prevăzute de lege. Pe de altă parte, atunci când este cazul și sunt întrunite condițiile prevăzute de lege, angajatorul este liber să-și exercite acest drept, ca o prerogativă garantată de lege. Potrivit art.4 al Convenției nr.158 din 22 iunie 1982 cu privire la încetarea raporturilor de muncă din inițiativa patronului, raporturile de muncă ale unui lucrător nu vor înceta decît dacă există un motiv valabil pentru o asemenea încetare legat de capacitatea sau conduita lucrătorului sau bazat pe cerințele operaționale ale întreprinderii, instituției sau serviciului.

Cu toate acestea, prin art. 153 din Codul Educației se prevede ca contractele individuale de muncă ale directorilor instituțiilor de învățămînt publice, cu excepția celor din învățămîntul superior, de la numirea cărora în funcție au trecut mai mult de 5 ani urmează să înceteze de drept la data expirării a 4 luni de la intrarea în vigoare a codului menționat.

La data încheierii contractelor individuale de muncă voința părților a fost de a încheia contractele pe o perioadă nedeterminată de timp. Prin lege (art. 153 din Codul Educației) este încălcat principiul forței obligatorii a contractelor (pacta

sunt servanda), voința părților nu se mai respectă. Contractele individuale de muncă încheiate în conformitate cu legea în vigoare la data adoptării acestora (temus regit actum) au forță obligatorie nu numai pentru părțile acestora, dar și pentru stat, care are obligația de a respecta voința părților și de a nu interveni în mod abuziv în contractele în curs de executare. Contractelor individuale de muncă nu li se poate pune capăt prin voința unei a treia persoană (statului), străină de contractele respective.

Prin art. 153 din Codul Educației se încalcă articolul 43 alin. (1) din Constituție. Încetarea de drept a contractului individual de muncă reprezintă încetarea prin efectul legii a raporturilor de muncă, independent de voința vreunei părți (fie angajat, fie angajator), avînd loc în urma producerii unui act sau fapt prevăzut de lege. Încetarea de drept a contractului individual de muncă nu este determinată de o manifestare de voință a părților în sensul finalizării raporturilor de muncă, ci are loc ca urmare a intervenirii unei situații de fapt prevăzute de lege care nu mai permite continuarea raporturilor de muncă independent de voința angajatorului sau a angajatului.

Din conținutul art. 153 al Codului Educației putem constata că contractele individuale de muncă urmează să înceteze fără just temei, prin intervenția legiutorului în contractele care au fost încheiate în mod legal și care sunt în curs de executare, încalcîndu-se astfel dreptul la muncă al persoanei care deține funcția de director o perioadă mai mare de 5 ani.

Statul (puterea legislativă) nu poate interveni în contractele individuale de muncă (care sunt contracte cu executare succesivă). De fapt, prin art. 153 din Codul Educației statul și nu angajatorul reziliază în mod unilateral și abuziv contractele individuale de muncă ale conducătorilor instituțiilor publice de învățămînt care dețin funcția de director o perioadă mai mare de 5 ani.

Drepturile dobîndite de către conducătorii instituțiilor publice de învățămînt (precum și ale oricăror altor categorii de salariați) în baza contractelor individuale de muncă, încheiate în mod legal, trebuie să fie respectate și protejate în mod corespunzător. Deaceea, intervenția puterii legislative în acest domeniu este nejustificată și încalcă în mod evident dreptul la muncă al persoanelor care ocupă funcțiile de conducători ai instituțiilor publice de învățămînt o perioadă mai mare de 5 ani. Dreptul la muncă obținut în mod licit de către conducătorii instituțiilor publice de învățămînt trebuie să fie garantat și respectat.

Art. 153 din Codul Educației contravine și art. 1 alin. (3) din Constituție conform căruia 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 sînt garantate. Caracterul de stat de drept este în mod vădit zdruncinat de prevederile art. 153 din Codul Educației.

De asemenea, prin art. 153 din Codul Educației sunt neglijate și prevederile art. 7 din Constituție care stipulează că Constituția Republicii Moldova este Legea

ei Supremă și că nici o lege și nici un alt act juridic care contravine prevederilor Constituției nu are putere juridică.

Astfel, prevederile constituționale menționate consacra principiul supremației Constituției. Aceasta semnifică că legile în vigoare trebuie respectate nu numai în sensul aplicării concrete a acestora, ci și cu ocazia edictării de noi acte legislative. Exercițarea abuzivă a dreptului legiuitorului de a edicta acte legislative încalcă normele constituționale privind respectarea și ocrotirea persoanei (art. 16 alin. (1) din Constituție). Orice persoană, inclusiv statul, trebuie să-și exercite drepturile și libertățile constituționale cu bună-credință, fără să încalce drepturile și libertățile altora (art. 55 din Constituție). În consecință, Curtea Constituțională trebuie să garanteze supremația Constituției, responsabilitatea statului față de cetățean și a cetățeanului față de stat (art. 134 alin. (3) din Constituție).

Art. 153 din Codul Educației încalcă prevederile art.22 din Constituție. Prin aplicarea legii noi (art. 153 din Codul Educației) se înlătură efectele contractelor individuale de muncă urmărite de părți la data încheierii acestora și care nu s-au realizat integral sub imperiul legii vechi.

În acest sens, relevante sunt hotărârile Curții Constituționale nr. 4 din 27.01.200, nr. 9 din 30.03.2004 etc. Astfel, Curtea Constituțională a statuat necesitatea respectării „principiului universal al respectării drepturilor dobândite în mod licit”. Dreptul subiectiv, constituit în baza unei legi anterioare, nu poate fi atins de cel născut sub imperiul unei legi posterioare. Legea nouă nu este susceptibilă aplicării unor fapte din trecut, cazurile contrare intrând în contradicție cu art. 22 din Constituție. Conform regulii generale, legea nouă poate modifica regimul juridic al dreptului anterior, îl poate suprima sau îl poate înlocui cu un alt drept, însă legea nouă nu poate desființa modalitatea prin care legea anterioară a instituit dreptul respectiv și efectele lui.

Relevantă, în acest sens, este și Hotărârea Curții Constituționale nr. 32 din 29.10.2008, prin care s-a statuat următoarele: „Efectul legii în timp este ghidat de principiul activității legii, potrivit căruia legea se aplică tuturor faptelor în timpul în care se află în vigoare, are eficiență deplină din momentul intrării în vigoare și până la abrogarea ei. Legea nu se aplică faptelor săvârșite înainte de intrarea ei în vigoare, adică nu are caracter retroactiv. Ea dispune numai pentru prezent și viitor și nu are efecte juridice pentru trecut. Consacrat expres în art. 22 din Constituție, principiul neretroactivității legii urmărește protejarea libertăților, contribuie la adâncirea securității juridice, a certitudinii în raporturile interumane. Principala valoare a ordinii de drept constă în posibilitatea oferită fiecăruia de a-și conforma comportamentul regulilor dinainte stabilite”.

Neretroactivitatea a devenit un principiu constituțional și deci nici legiuitorul nu poate adopta acte cu încălcarea lui. Suntem în prezența unei reguli imperative de la care nu se poate deroga în materie civilă, ce interesează cauza de față. Deci, chiar și în ipoteza în care legiuitorul ar dori în mod justificat să înlătore sau să

atenueze unele situații nedrepte, nu poate realiza acest lucru prin intermediul unei legi care să aibă caracter retroactiv, ci trebuie să caute mijloacele adecvate care să nu vină în contradicție cu acest principiu constituțional. Ridicarea la rangul de principiu constituțional se justifică prin faptul că asigură în condiții mai bune securitatea juridică și încrederea cetățenilor în sistemul de drept, precum și datorită faptului că blochează nesocotirea separației dintre puterea legislativă, pe de o parte, și puterea judecătorească sau cea executivă, pe de altă parte, contribuind în acest fel la consolidarea statului de drept. A permite unui act normativ să aibă efecte retroactive ar duce la negarea însăși a principiului statului de drept.

Astfel, potrivit principiului constituțional al neretroactivității legii contractele individuale de muncă încheiate în mod valabil sub imperiul unei legi nu pot fi desființate de legea nouă.

Prin art. 153 din Codul Educației are loc încălcarea principiului securității raporturilor juridice.

Deși principiul stabilității/securității raporturilor juridice nu este în mod expres consacrat de Constituției, acesta se deduce atât din prevederile art.1 alin.(3), potrivit cărora Republica Moldova este un stat de drept, cât și din preambulul Convenției pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale, astfel cum a fost interpretat de Curtea Europeană a Drepturilor Omului în jurisprudența sa. Referitor la același principiu, instanța de la Strasbourg a reținut că "unul dintre elementele fundamentale ale supremației dreptului este principiul securității raporturilor juridice". (Hotărârea din 6 iunie 2005 pronunțată în Cauza *Androne împotriva României*; Hotărârea din 7 octombrie 2009 pronunțată în Cauza *Stanca Popescu împotriva României*).

Totodată, Curtea Europeană a Drepturilor Omului a statuat că, "odată ce Statul adoptă o soluție, aceasta trebuie să fie pusă în aplicare cu claritate și coerență rezonabile pentru a evita pe cât este posibil insecuritatea juridică și incertitudinea pentru subiectele de drept vizate de către măsurile de aplicare a acestei soluții (...)". (Hotărârea din 1 decembrie 2005 pronunțată în Cauza *Păduraru împotriva României*, Hotărârea din 6 decembrie 2007 pronunțată în Cauza *Beian împotriva României*).

În ceea ce privește aspectele referitoare la criteriile de claritate, precizie, previzibilitate și predictibilitate pe care un text de lege trebuie să le îndeplinească, este necesar de a accentua că autoritatea legiuitoare, Parlamentul, are obligația de a edicta norme care să respecte trăsăturile mai sus arătate. Referitor la aceste cerințe, Curtea Europeană a Drepturilor Omului s-a pronunțat în mod constant, statuând că o normă este previzibilă numai atunci când este redactată cu suficientă precizie, în așa fel încât să permită oricărei persoane - care, la nevoie, poate apela la consultanță de specialitate - să își corecteze conduita (Hotărârea din 29 martie 2000 pronunțată în Cauza *Rotaru împotriva României*, Hotărârea din 23 septembrie 1998 pronunțată în Cauza *Petra împotriva României*), iar cetățeanul trebuie să dispună de informații suficiente

asupra normelor juridice aplicabile într-un caz dat și să fie capabil să prevadă, într-o măsură rezonabilă, consecințele care pot apărea dintr-un act determinat. Pe scurt, legea trebuie să fie, în același timp, accesibilă și previzibilă. (Hotărârea din 26 aprilie 1979 pronunțată în Cauza *Sunday Times împotriva Regatului Unit*).

Potrivit art.3 alin. (2) din Legea privind actele legislative, „Actul legislativ trebuie să respecte condițiile legalității, accesibilității, preciziei și, o dată intrat în vigoare, este executoriu și opozabil tuturor subiectelor de drept”, iar conform art. 4 alin. (3), „La elaborarea, adoptarea și aplicarea actului legislativ se respectă principiile:

- a) oportunității, coerenței, consecvenței și echilibrului între reglementările concurente;
- b) consecutivității, stabilității și predictabilității normelor juridice;
- c) transparenței, publicității și accesibilității”.

Deși normele de tehnică legislativă nu au valoare constituțională, prin reglementarea acestora legiuitorul a impus o serie de criterii obligatorii pentru adoptarea oricărui act legislativ, a căror respectare este necesară pentru a asigura sistematizarea, unificarea și coordonarea legislației, precum și conținutul și forma juridică adecvate pentru fiecare act legislativ. Astfel, respectarea acestor norme concurează la asigurarea unei legislații care respectă principiul securității raporturilor juridice, având claritatea și previzibilitatea necesară.

Astfel, se poate constata că art. 153 din Codul Educației prin nerespectarea normelor de tehnică legislativă determină apariția unor situații de incoerență și instabilitate, contrare principiului securității raporturilor juridice în componenta sa referitoare la claritatea și previzibilitatea legii.

Art. 153 din Codul Educației nesocotește art. 4, 7, 16 din Constituție, art. 7 din Declarația Universală a Drepturilor Omului, art. 26 din Pactul internațional cu privire la drepturile civile și politice, art. 1 din Convenția Organizației Internaționale a Muncii privind discriminarea în domeniul ocupării forței de muncă și exercitării profesiei nr. 111, art. 3, 4 din Convenția Organizației Internaționale a Muncii cu privire la încetarea raporturilor de muncă din inițiativa patronului nr. 158, etc.

În jurisprudența sa anterioară, Curtea Constituțională a statuat constant că orice diferență de tratament nu implică în mod automat o încălcare a articolului 16 din Constituție. Pentru a fi în prezența unei încălcări a art. 16 din Constituție ar trebui ca persoanele aflate în situații similare sau comparabile să fie supuse unui tratament diferențiat și discriminatoriu. Totodată, o distincție este discriminatorie dacă nu se bazează pe o justificare obiectivă și rezonabilă, adică atunci când nu urmărește un scop legitim și nu există un raport rezonabil de proporționalitate între mijloacele folosite și scopul urmărit (Hotărârea Curții Constituționale nr. 24 din 10.09.2013, & 43-45).

Astfel, art. 153 din Codul Educației admite discriminarea între persoanele fizice cu acelaș statut juridic (conducător al unei instituții publice de învățămînt). Contractele individuale de muncă ale directorilor instituțiilor de învățămînt publice, cu excepția celor din învățămîntul superior, de la numirea cărora în funcție au trecut mai mult de 5 ani încetează de drept la data expirării a 4 luni de la intrarea în vigoare a codului. În acelaș timp contractele individuale de muncă ale directorilor instituțiilor de învățămînt publice, cu excepția celor din învățămîntul superior, de la numirea cărora în funcție au trecut mai puțin de 5 ani nu vor înceta de drept la data expirării a 4 luni de la intrarea în vigoare a codului.

Potrivit art. 153 din Codul Educației vor înceta contractele individuale de muncă doar ale conducătorilor instituțiilor publice de învățămînt, pe cînd contractele individuale de muncă ale conducătorilor instituțiilor de învățămînt privat nu vor înceta.

Prevederile art. 153 din Codul Educației se aplică doar conducătorilor instituțiilor publice de învățămînt, pe cînd în alte domenii (cultură, sănătate, protecție socială, sănătate etc.) contractele rămîn în vigoare și își produc efectele juridice prevăzute de lege.

Astfel, la adoptarea art. 153 din Codul Educației legiuitorul a încălcat prevederile constituționale referitoare la egalitatea cetățenilor în fața legii și a celor referitoare la interzicerea nediscriminării.

Prin art. 153 din Codul Educației are loc suprimarea dreptului la muncă al persoanelor care cad sub incidența acestuia articol neconstituțional. Suprimarea dreptului la muncă pentru conducătorii instituțiilor publice de învățămînt cu contracte individuale de muncă mai mari de 5 ani nu se încadrează în nici una din prevederile art. 54 din Constituție referitoare la restrîngerea unor drepturi.

Dreptul la muncă este unul din drepturile fundamentale și inalienabile ale omului, deoarece pentru majoritatea persoanelor munca este unica sau principala sursă de venit. Statul urmează să întreprindă măsuri pentru a garanta acest drept și nu trebuie să-l limiteze prin încetarea de drept a contractului din cauza că de la numirea în funcție au trecut mai mult de 5 ani.

Libertatea muncii este incompatibilă cu discriminarea, doar capacitățile profesionale și experiența trebuie luate în considerare.

V. CERINȚELE SESIZĂRII:

Consider că art. 153 din Codul Educației este în contradicție cu prevederile art. art. 1 alin. (3), 4, 5, 7, 8, 16, 22, 42, 43 alin. (1), 46 alin. (1), 47 alin. (1), 54 și 55 din Constituția Republicii Moldova.

Avînd în vedere cele menționate și în conformitate cu prevederile art. art. 1 alin. (3), 4, 5, 7, 8, 9 alin. (1) și (2), 16, 43 alin. (1), 46 alin. (1), 47 și 54 din Constituția Republicii Moldova, art. 4 și 25 din Legea cu privire la Curtea Constituțională, art. 4, 38 și 39 din Codul Jurisdicției Constituționale,

SOLICITĂM:

1. Primirea spre examinare și declararea admisibilă a prezentei sesizări.
2. Suspendarea, pînă la soluționarea în fond a cauzei, a acțiunii art. 153 din Codul Educației.
3. Examinarea prezentei sesizări în regim de urgență.
4. Exercitarea controlului constituționalității cu declararea neconstituțională a art. 153 din Codul Educației cu următorul cuprins:
”(1) Contractele individuale de muncă ale directorilor instituțiilor de învățămînt publice, cu excepția celor din învățămîntul superior, de la numirea cărora în funcție au trecut mai mult de 5 ani încetează de drept la data expirării a 4 luni de la intrarea în vigoare a prezentului cod. Constatarea cazului de încetare de drept a contractului individual de muncă se face de către autoritățile cu competențe legale de numire în funcție și este adusă la cunoștință persoanelor aflate în situațiile respective în termen de cel mult 5 zile lucrătoare.
(2) În termen de cel mult 6 luni de la data încetării contractelor individuale de muncă în condițiile alin. (1), autoritățile cu competențe legale de numire în funcție vor organiza concursuri de ocupare a posturilor de director devenite vacante.
(3) În perioada de pînă la numirea prin concurs a directorilor instituțiilor publice de învățămînt, conducerea instituțiilor va fi exercitată de către directorii interimari desemnați de către autoritățile cu competențe legale de numire în funcție.”

DECLARAȚIA ȘI SEMNĂTURA

Declar pe onoare că informațiile ce figurează în prezentul formular de sesizare sunt exacte.

Data:

4 martie 2015

Locul:

mun. Chișinău

Semnătura:

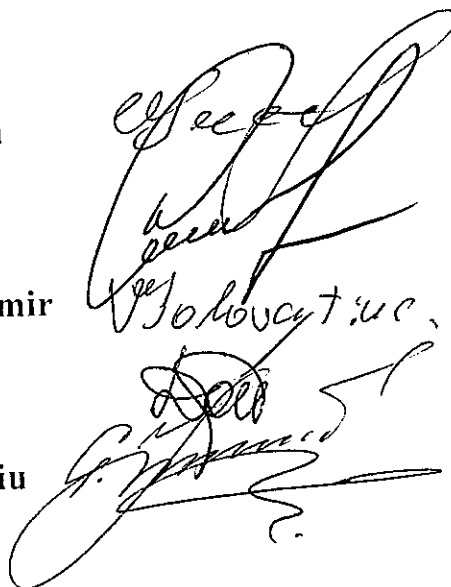
Grecianii Zinaida


Dodon Igor


Golovatiuc Vladimir


Dolință Alla


Fureuliță Corneliu





Sorocean Victor 


Mudreac Radu 


Lipschii Oleg 


Ceban Ion 

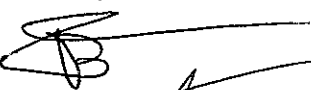
Labuneț Anatolie 

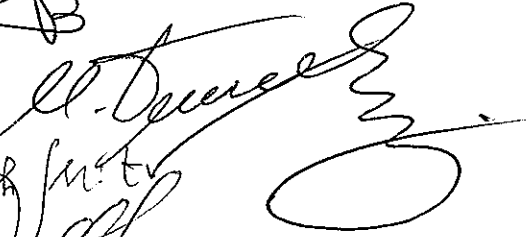
Lupu Lidia 


Radvan Marina 


Hrenova Elena 


Nesterovschi Alexandr 

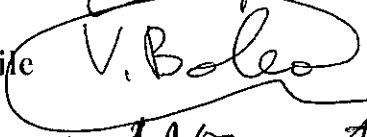
Odnostalco Vladimir 

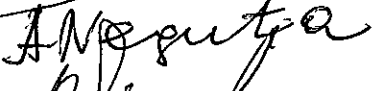
Turcan Vladimir 


Mitriuc Ghenadie 


Novac Grigore 

Savva Oleg 

Bolea Vasile 

Neguța Andrei 

Țirdea Bogdan 

Batrîncea Vlad 

Smirnov Eduard 