



**Sesizare privind excepția de neconstituționalitate în temeiul  
art. 25 lit.g) din Legea nr. 317/1994 cu privire la Curtea  
Constituțională și art. 38 alin. (1) lit. g) și art. 39 din Codul  
jurisdicției constituționale nr. 502/1995**

13.10  
CURTEA CONSTITUȚIONALĂ  
A REPUBLICII MOLDOVA  
Intrare Nr. 101a  
" 30 " 04 2020

**A. Autorul sesizării excepției de neconstituționalitate<sup>1</sup>**

**Inga SIBOVA, Deputat în Parlamentul Republicii Moldova**

**Reprezentat de Ivan UNGUREAN avocat.**

<sup>1</sup>Aici, autorul excepției de neconstituționalitate va alege rubrica relevantă, ștergându-le pe celelalte.

## **B. Informații pertinente despre sesizarea depusă<sup>2</sup>**

Prin Legea nr. 47/2024 publicată în Monitorul Oficial nr. 111 art. 171, la 22 martie 2024 au fost operate o serie de amendamente la cadrul legal aferent managementului resurselor umane.

Legea nr. 47 din 14 martie 2024 a intrat în vigoare la 1 aprilie 2024, cu excepția prevederilor art. XXIV pct. 2, care se vor pune în aplicare începând cu 1 iunie 2024, a prevederilor art. VIII pct. 17, în partea ce ține de modificarea art. 28 alin. (1) și (2) din Legea nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public, a prevederilor art. VIII pct. 42, în partea formării corpului de rezervă al funcționarilor publici și a elaborării Planului anual de ocupare a funcțiilor publice, în cazul autorităților administrației publice centrale, care se vor pune în aplicare începând cu 31 decembrie 2025, iar în cazul autorităților administrației publice locale – începând cu 1 ianuarie 2027. Zilele de concediu de odihnă anual acumulate/nefolosite de către salariați până la intrarea în vigoare a prezentei legi vor fi utilizate până la 31 decembrie 2029, separat de concediul de odihnă anual pentru anul respectiv, în baza unei programări elaborate anual de angajator de comun acord cu salariații, ținându-se cont de necesitatea asigurării bunei funcționări a unității. Prevederile art. VIII pct. 5, în partea ce ține de completarea art. 8 din Legea nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public cu alineatul (41), prevederile art. VIII pct. 25, în partea ce ține de modificarea alineatului (4) de la art. 37 din legea menționată, și prevederile art. VIII pct. 40, în partea deținerii certificatului de absolvire a programului de formare specializată pentru ocuparea unei funcții publice de conducere de nivel superior, se vor pune în aplicare începând cu 1 iunie 2025. Prevederile art. II se vor pune în aplicare odată cu publicarea legii în Monitorul Oficial al Republicii Moldova.

## **C. Obiectul sesizării<sup>3</sup>**

Obiectul excepției de neconstituționalitate îl constituie următoarele prevederi:

- Art. VIII punctul 5 (în partea modificării articolului 8 alineatul (2) litera c) din Legea nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public) și punctul 6;

- Art. X punctul 2 (în partea în care se completează Anexa la Legea nr. 199/2010 cu privire la statutul persoanelor cu funcții de demnitate publică cu o poziție nouă cu următorul cuprins: „Conducător al autorității administrative din subordinea ministerului, cu excepțiile expres prevăzute de legea specială”);

- Art. XI (în partea completării modificării Anexei la Legea nr. 155/2011 pentru aprobarea Clasificatorului unic al funcțiilor publice, Capitolul II, Secțiunea a 2-a

<sup>2</sup> Această parte a formularului trebuie să conțină un rezumat al informațiilor pertinente referitoare la cauza dedusă judecării instanței de drept comun, i.e. instanței în fața căreia sau de care a fost ridicată excepția de neconstituționalitate

<sup>3</sup> În această parte a formularului se vor menționa prevederile contestate în fața Curții Constituționale, potrivit competenței sale ratione materiae. Aceste prevederi trebuie să fie aplicabile la soluționarea cauzei în care a fost ridicată excepția de neconstituționalitate.

„Autoritățile din subordinea organelor centrale de specialitate ale administrației publice și din subordinea altor autorități administrative centrale (aparatul central și subdiviziunile teritoriale)” cu 1. Funcții publice de conducere de nivel superior, cod A08 (director adjunct/directoare adjunctă; șef adjunct/șefă adjunct inspectorat/inspecție));

- Art. XII punctul 2;

- Art. XVI;

- Art. XIX punctul 2 (în partea completării codului funcției „A1024” din tabelul 1 la compartimentul „Alte funcții de demnitate publică la nivel central” și codului funcției „A2010” din tabelul 2 la compartimentul „Autoritățile administrative centrale și din subordine” în secțiunea „1. Funcții publice de conducere de nivel superior”, precum și excluderea codurilor de funcție „A2012”, „A2013” și „A2014” din secțiunea „2. Funcții publice de conducere” din Anexa nr. 3 la Legea nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar);

- Art. XXIV punctul 1 (în partea modificării articolului 10 alineatul (2) litera b) liniuța a cincea și litera c) liniuța a treia, și anume textul „cu excepția celui cu funcții de demnitate publică” din Legea bugetului de stat pentru anul 2024 nr. 418/2023);

- Art. XXV alin. (1) din Legea nr. 47 din 14 martie 2024 cu privire la modificarea unor acte normative (actualizarea cadrului normativ aferent managementului resurselor umane).

#### Secțiunea a 2-a

### Autoritățile din subordinea organelor centrale de specialitate ale administrației publice și din subordinea altor autorități administrative centrale (aparatul central și subdiviziunile teritoriale)

#### 1. Funcții publice de conducere de nivel superior

<b>A08</b>	<p>Director adjunct/directoare adjunctă</p> <p>Șef adjunct/șefă adjunctă inspectorat/inspecție</p>	<p>– asistă conducătorul la conducerea activității unei autorități publice din subordinea ministerelor sau a altor autorități administrative centrale;</p> <p>– posedă competențe manageriale de planificare strategică și funcțională a activității autorității publice, de gestionare a resurselor financiare, umane, tehnice, materiale etc.;</p>	<p>– 5 ani de experiență profesională în domeniu;</p> <p>– 2 ani de experiență managerială;</p> <p>– cunoașterea unei limbi de circulație internațională (nivel B2);</p> <p>– abilități de utilizare a computerului</p>
------------	--	--	---

		<p>– este responsabil/ responsabilă de deciziile luate referitor la activitatea autorității publice</p>	
A09	<p>Președinte al Consiliului Agenției Naționale de Asigurare a Calității în Educație și Cercetare/președintă a Consiliului Agenției Naționale de Asigurare a Calității în Educație și Cercetare</p> <p>Vicepreședinte al Consiliului Agenției Naționale de Asigurare a Calității în Educație și Cercetare/vicepreședintă a Consiliului Agenției Naționale de Asigurare a Calității în Educație și Cercetare</p> <p>Director al Agenției Naționale pentru Curriculum și Evaluare/directoare a Agenției Naționale pentru Curriculum și Evaluare</p> <p>Director adjunct al Agenției Naționale pentru Curriculum și Evaluare/directoare adjunctă a Agenției Naționale pentru Curriculum și Evaluare</p>	<p>– conduce activitatea unei autorități publice din subordinea ministerelor sau a altor autorități administrative centrale; după caz, asistă conducătorul la conducerea activității autorității publice;</p> <p>– posedă competențe manageriale de planificare strategică și funcțională a activității autorității publice, de gestionare a resurselor financiare, umane, tehnice, materiale etc.;</p> <p>– este responsabil/responsabilă de deciziile luate referitor la activitatea autorității publice</p>	<p>– 5 ani de experiență profesională în domeniu;</p> <p>– 2 ani de experiență managerială;</p> <p>– cunoașterea unei limbi de circulație internațională (nivel B2);</p> <p>– abilități de utilizare a computerului</p>

Articolul 15 din Legea nr. 982/2012 privind administrația publică centrală de specialitate (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2012, nr. 160-164, art. 537), cu modificările ulterioare, după cum urmează:

la alineatul (5), textul „numit în funcție publică și eliberat sau destituit din funcție publică, în condițiile legii, de către ministru” se substituie cu textul „numit în funcție și eliberat sau destituit din funcție, în condițiile legii, de către Guvern, la propunerea ministrului”;

alineatul (8) va avea următorul cuprins:

„(8) Directorul adjunct este funcționar public de conducere de nivel superior, fiind numit în funcție și eliberat sau destituit din funcție, în condițiile legii, de către Guvern, dacă nu este stabilit altfel prin actele normative speciale.”

La articolul 7 din Legea nr. 136/2017 cu privire la Guvern (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2017, nr. 252, art. 412), cu modificările ulterioare, litera i) se completează cu textul „ , precum și pe adjuncții conducătorilor autorităților administrative din subordinea ministerelor, cu excepțiile expres prevăzute de lege”.

Anexa nr. 3:

în tabelul 1, la compartimentul „Alte funcții de demnitate publică la nivel central”, poziția „A1024” va avea următorul cuprins:

A1024	Director general autoritate administrativă centrală, conducător (director, șef) al autorității administrative din subordinea ministerului	120	12,04
-------	---	-----	-------

la compartimentul „Autoritățile administrative centrale și din subordine”:

în secțiunea „1. Funcții publice de conducere de nivel superior”, poziția „A2010” va avea următorul cuprins:

A2010	Director general adjunct, adjunct al conducătorului (director adjunct, șef adjunct) al autorității administrative din subordinea ministerului, Președinte al Consiliului Agenției Naționale de Asigurare a Calității în Educație și Cercetare, Director al Agenției Naționale pentru Curriculum și Evaluare	116	11,07
-------	---	-----	-------

în secțiunea „2. Funcții publice de conducere”, pozițiile „A2012”, „A2013” și „A2014” se exclud;

*Articolul 10 alineatul (2) din Legea bugetului de stat pentru anul 2024 nr. 418/2023 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2023, nr. 510–513, art. 915):*

*la litera b), liniuța a cincea cu următorul cuprins:*

*„cu excepția celui cu funcții de demnitate publică;”*

*la litera c):*

*liniuța a treia cu următorul cuprins:*

*„ cu excepția celui cu funcții de demnitate publică”*

*liniuța a șaptea se abrogă.*

*Art. XXV. alin. (1) din Legea nr. 47 din 14 martie 2024 cu privire la modificarea unor acte normative (actualizarea cadrului normativ aferent managementului resurselor umane) cu următorul conținut: „În scopul executării prevederilor art. VIII pct. 5 din prezenta lege, funcționarii publici de conducere care dețin funcția de conducător și adjunct al conducătorului ai autorității administrative din subordinea ministerului, cu excepția cazurilor expres prevăzute de legea specială, vor exercita temporar atribuțiile persoanei cu funcție de demnitate publică și atribuțiile funcției publice de conducere de nivel superior până la numirea persoanei cu funcție de demnitate publică și a funcționarului public de conducere de nivel superior, în condițiile prezentei legi. Eliberarea funcționarilor publici de conducere are loc conform prevederilor art. 63 alin. (4) din Legea nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public.”.*

#### **D. Argumentarea incidenței unui drept sau a mai multor drepturi din Constituție<sup>4</sup>**

*Autorul sesizării consideră că speței îi sunt incidente mai multe drepturi fundamentale garantate de Constituție, în special:*

##### **Articolul 1**

##### **Statul Republica Moldova**

*(1) Republica Moldova este un stat suveran și independent, unitar și indivizibil.*

*(2) Forma de guvernământ a statului este republica.*

*(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 (pe dimensiunea principiului non bis in idem în contextual paralelismelor legislative și duplicității răspunderii combinat cu abuzul de drept).*

*În acest context, în jurisprudența sa anterioară, Curtea a subliniat că legea trebuie să reglementeze în mod unitar, să asigure o legătură logico-juridică între dispozițiile pe care le conține și să evite paralelismele legislative, ce generează incertitudine și insecuritate juridică. Or, în procesul de legiferare este interzisă instituirea aceluiași reglementări în mai multe articole sau alineate din același act normativ ori în două sau mai multe acte normative (HCC nr.2 din 30.01.2018, §45).*

##### **Articolul 6**

##### **Separația și colaborarea puterilor**

*În Republica Moldova puterea legislativă, executivă și judecătorească sînt separate și colaborează în exercitarea prerogativelor ce le revin, potrivit prevederilor Constituției.*

##### **Articolul 7**

<sup>4</sup> În această parte a formularului, autorul excepției de neconstituționalitate va argumenta de ce consideră aplicabil unul sau mai multe drepturi garantate de Constituție, adică va argumenta dacă există o ingerință în unul sau mai multe drepturi garantate de Constituție.

## 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 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 20

#### Accesul la justiție

*(1) Orice persoană are dreptul la satisfacție efectivă din partea instanțelor judecătorești competente împotriva actelor care violează drepturile, libertățile și interesele sale legitime. (2) Nici o lege nu poate îngreuna accesul la justiție.*

### Articolul 23

#### Dreptul fiecărui om de a-și cunoaște drepturile și îndatoririle

*(1) Fiecare om are dreptul să i se recunoască personalitatea juridică.*

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

### Articolul 39

#### Dreptul la administrare

*(1) Cetățenii Republicii Moldova au dreptul de a participa la administrarea treburilor publice nemijlocit, precum și prin reprezentanții lor.*

*(2) Oricărui cetățean i se asigură, potrivit legii, accesul la o funcție publică.*

### 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.

(2) Salariații au dreptul la protecția muncii. Măsurile de protecție privesc securitatea și igiena muncii, regimul de muncă al femeilor și al tinerilor, instituirea unui salariu minim pe economie, repaosul săptămânal, concediul de odihnă plătit, prestarea muncii în condiții grele, precum și alte situații specifice.

(3) Durata săptămânii de muncă este de cel mult 40 de ore.

(4) Dreptul la negocieri în materie de muncă și caracterul obligatoriu al convențiilor colective sînt garantate.

#### 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 107

#### Administrația publică centrală de specialitate

(1) Organele centrale de specialitate ale statului sînt ministerele. Ele traduc în viață, în temeiul legii, politica Guvernului, hotărîrile și dispozițiile lui, conduc domeniile încredințate și sînt responsabile de activitatea lor.

(2) În scopul conducerii, coordonării și exercitării controlului în domeniul organizării economiei și în alte domenii care nu intră nemijlocit în atribuțiile ministerelor, se înființează, în condițiile legii, și alte autorități administrative.

Prevederile relevante ale Convenției Europene pentru Apărarea Drepturilor Omului și a Libertăților Fundamentale (încheiată la Roma la 4 noiembrie 1950 și ratificată de Republica Moldova prin Hotărârea Parlamentului nr. 1298-XIII din 24 iulie 1997) sunt următoarele:

#### **Articolul 6 Dreptul la un proces echitabil**

*„1. Orice persoană are dreptul la judecarea în mod echitabil, în mod public și într-un termen rezonabil a cauzei sale, de către o instanță independentă și imparțială, instituită de lege, care va hotărî fie asupra încălcării drepturilor și obligațiilor sale cu caracter civil, fie asupra temeiniciei oricărei acuzații în materie penală îndreptate împotriva sa. Hotărârea trebuie să fie pronunțată în mod public, dar accesul în sala de ședință poate fi interzis presei și publicului pe întreaga durată a procesului sau a unei părți a acestuia în interesul moralității, al ordinii publice ori al securității naționale într-o societate democratică, atunci când interesele minorilor sau protecția vieții private a părților la proces o impun, sau în măsura considerată absolut necesară de către instanță atunci când, în împrejurări speciale, publicitatea ar fi de natură să aducă atingere intereselor justiției.*

#### **Articolul 14 Interzicerea discriminării**

*Exercitarea drepturilor și libertăților recunoscute de prezenta Convenție trebuie să fie asigurată fără nicio deosebire bazată, în special, pe sex, rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenență la o minoritate națională, avere, naștere sau orice altă situație.*

#### **Articolul 17 Interzicerea abuzului de drept**

*Nicio dispoziție din prezenta Convenție nu poate fi interpretată ca autorizând unui stat, unui grup sau unui individ, un drept oarecare de a desfășura o activitate sau de a îndeplini un act ce urmărește distrugerea drepturilor sau libertăților recunoscute de prezenta Convenție, sau de a aduce limitări acestor drepturi și libertăți, decât cele prevăzute de această Convenție.*

**Prevederile relevante din PACTUL INTERNAȚIONAL CU PRIVIRE LA DREPTURILE CIVILE ȘI POLITICE adoptat și deschis pentru semnare, ratificare și aderare de către Rezoluția Adunării Generale 2200 A (XXI) la 16 decembrie 1966, sunt următoarele:**

#### *Articolul 25*

*Orice cetățean are dreptul și posibilitatea, fără nici una din discriminările la care se referă articolul 2 și fără restricții nerezonabile:*

*a) de a lua parte la conducerea treburilor publice, fie direct, fie prin intermediul unor reprezentanți liber aleși;*

*b) de a alege și de a fi ales, în cadrul unor alegeri periodice, oneste, cu sufragiu*

universal și egal și cu scrutin secret, asigurând exprimarea liberă a voinței alegătorilor;  
 c) de a avea acces, în condiții generale de egalitate, la funcțiunile publice din țara sa.

#### 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.

**Prevederile relevante ale Convenției nr.111 din 25 iunie 1958 a Organizației Internaționale a Muncii privind discriminarea în domeniul ocupării forței de muncă și exercitării profesiei (ratificată prin Hotărârea Parlamentului nr.593-XIII din 26 septembrie 1995, Monitorul Oficial, 1995, nr. 59-60, art.671) sunt următoarele:**

#### 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.”

**(J) Prevederile relevante ale Convenției Europene pentru Apărarea Drepturilor Omului și a Libertăților Fundamentale (încheiată la Roma la 4 noiembrie 1950 și ratificată de Republica Moldova prin Hotărârea Parlamentului nr. 1298-XIII din 24 iulie 1997) sunt următoarele:**

**Articolul 14**  
**Interzicerea discriminării**

*„Exercitarea drepturilor și libertăților recunoscute de prezenta convenție trebuie să fie asigurată fără deosebiri bazate, în special, pe sex, rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenență la o minoritate națională, avere, naștere sau orice altă situație.”*

**Prevederile relevante ale Cartei Sociale Europene (revizuite), adoptată în data de 3 mai 1996**

**Pct. 2 combinat cu pct. 24**

*Părțile contractante recunosc ca obiectiv al politicii lor, a cărei realizare o vor urmări prin toate mijloacele utile pe plan național și internațional, atingerea condițiilor specifice pentru asigurarea exercitării efective a următoarelor drepturi și principii: toți lucrătorii au dreptul la condiții de muncă, echitabile (...) toți lucrătorii au dreptul la protecție în caz de concediere.*

**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;*

**Prevederile relevante Convenției 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**

**Justificarea încetării**  
**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”.*

**Prevederile relevante ale Legii nr. 121 din 25 mai 2012 cu privire la asigurarea egalității (M. O., 2012, nr. 103, art. 355), sunt următoarele:**

**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 2**

### **Noțiuni generale**

„În sensul prezentei legi, termenii de mai jos au următoarele semnificații:  
discriminare – orice deosebire, excludere, restricție ori preferință în drepturi și libertăți a persoanei sau a unui grup de persoane, precum și susținerea comportamentului discriminatoriu bazat pe criteriile reale, stipulate de prezenta lege sau pe criterii presupuse;

discriminare directă – tratarea unei persoane în baza oricăruia dintre criteriile prohibitive în manieră mai puțin favorabilă decît tratarea altei persoane într-o situație comparabilă”.

## **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. Interzicerea discriminării pe bază de orientare sexuală se va aplica în domeniul angajării în muncă și al ocupării forței de muncă.

(2) Se consideră discriminatorii următoarele acțiuni ale angajatorului:

- a) plasarea anunțurilor de angajare cu indicarea condițiilor și criteriilor care exclud sau favorizează anumite persoane;
- b) refuzul neîntemeiat de angajare a persoanei;

[...]

(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.

[...].

Prevederile relevante ale Legii nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public (M. O., 2008, nr. 230-232, art. 840), sunt următoarele:

### Articolul 1

#### Obiectul și scopul legii

(1) Prezenta lege reglementează regimul general al funcției publice, statutul funcționarului public, raporturile juridice dintre funcționarii publici și autoritățile publice (în cele ce urmează – raporturi de serviciu), precum și alte raporturi ce decurg din acestea.

(2) Scopul prezentei legi constă în asigurarea realizării unui serviciu public stabil, profesionist, imparțial, transparent și eficient în interesul societății și al statului.

### Articolul 5

#### Principiile fundamentale ale serviciului public

Serviceul public se bazează pe principiile egalității și nondiscriminării legalității, profesionalismului, transparenței, imparțialității, independenței, responsabilității, stabilității, loialității și integrității.

### Articolul 9

#### Funcționarii publici de conducere

(1) Categoria funcționarilor publici de conducere include persoanele numite, în condițiile prezentei legi, în una din următoarele funcții publice de conducere:

[Art.9 al.(1), lit.a) abrogată prin LP47 din 14.03.24, MO111/22.03.24 art.171; în vigoare 01.04.24]

b) conducător și adjunct al conducătorului subdiviziunii interne a autorității publice;

c) conducător și adjunct al conducătorului serviciului desconcentrat al autorității publice;

c<sup>1</sup>) - abrogată;

g) conducător și adjunct al conducătorului serviciului descentralizat, organizat în unitatea administrativ-teritorială și în unitatea teritorială autonomă cu statut special;

h) secretar al consiliului satului (comunei), orașului (municipiului), raionului și secretar al preturii;

i) - abrogată;

j) șef al secretariatului instanței judecătorești;

j<sup>1</sup>) șef adjunct al secretariatului Judecătoriei Chișinău;

k) - abrogată;

l) custode principal de fonduri.

(2) *Funcționarii publici de conducere organizează, coordonează, îndrumă și controlează activitățile specificate la art.3 sub autoritatea unui funcționar public ierarhic superior sau a unei persoane cu funcție de demnitate publică.*

#### **Articolul 14**

##### *Drepturile generale ale funcționarului public*

*Funcționarul public are următoarele drepturi generale:*

- a) să examineze probleme și să ia decizii în limitele competenței sale;*
- b) să solicite, în limitele competenței sale, și să primească informația necesară de la alte autorități publice, precum și de la persoane fizice și juridice, indiferent de tipul de proprietate și forma lor juridică de organizare;*
- c) să-și cunoască drepturile și atribuțiile stipulate în fișa postului;*
- d) să beneficieze de condiții normale de muncă și igienă de natură să-i ocrotească sănătatea și integritatea fizică și psihică, de un salariu corespunzător complexității atribuțiilor funcției, precum și de concediu de odihnă anual;*

*[Art.14 lit.d) în redacția LP47 din 14.03.24, MO111/22.03.24 art.171; în vigoare 01.04.24]*

- e) să se adreseze Guvernului asupra cazurilor de încălcare a legislației referitoare la funcția publică și la statutul funcționarului public, cu excepția funcționarilor publici care activează în cadrul autorităților publice indicate la art.8 alin.(2) lit.d), care sînt în drept să se adreseze conducătorilor autorităților publice respective;*

- f) să beneficieze de stabilitate în funcția publică deținută, precum și de dreptul de a fi promovată într-o funcție publică superioară;*

- g) să beneficieze de egalitate de șanse și de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește accesul la încadrare în funcția publică, la procesul de dezvoltare profesională continuă și la promovarea în funcție;*

- h) să participe la activitățile de formare și dezvoltare profesională continuă.*

*[Art.14 lit.h) introdusă prin LP47 din 14.03.24, MO111/22.03.24 art.171; în vigoare 01.04.24]*

**Prevederile relevante ale Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 (M. O., 2003, nr. 159-162, art. 648) sunt următoarele:**

#### **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, 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), a discriminării după orice criteriu și a hărțuirii sexuale 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 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;
- f) garantarea dreptului fiecărui salariat la achitarea la timp integrală și echitabilă a salariului care ar asigura o existență decentă salariatului și familiei lui;
- f<sup>1</sup>) remunerarea egală pentru o muncă egală sau pentru o muncă de valoare egală;
- g) asigurarea egalității salariaților, fără nici o discriminare, la avansare în serviciu, luîndu-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.*

#### **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, dizabilitate, 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.*

## E. Argumentarea pretensei încălcări a unuia sau a mai multor drepturi garantate de Constituție<sup>5</sup>

### PRETINSELE CONTRADICȚII DINTRE LEGEA NR. 47/2024 ȘI LEGEA SUPREMĂ

*Cu referire la criticile de neconstituționalitate extrinseci și intrinseci ale textelor de lege criticate ab initio menționăm că acestea sunt contrare unui șir de norme din Legea supremă și anume art. 1, 4, 6, 7, 8, 16, 20, 23, 39, 43, 54, 107.*

*Respectiv, articolul 1 din Constituție garantează valoarea preeminenței dreptului, care obligă autoritățile publice, inclusiv Guvernul și Parlamentul, să-și conformeze deciziile cu prevederile legii și ale Constituției. (HCC nr. 24 din 27 iulie 2017, §§ 78-79; HCC nr. 30 din 8 decembrie 2015, §§ 37, 40; HCC nr. 22 din 16 iulie 2015, §§ 50-51; HCC nr. 3 din 9 februarie 2012, § 31).*

*A fortiori valorificând jurisprudența anterioară a Curții Constituționale, prin care au fost stabilite criteriile care urmează a fi luate în considerație la aplicarea mecanism controlului de constituționalitate, autorul sesizării formulează următoarele teze:*

#### **Analiza incidenței drepturilor garantate de Constituție invocate de autorul sesizării în raport cu textele de lege criticate.**

*Primo, autorul sesizării accentuează că dreptul la muncă reprezintă un drept social-economic complex, garantat de articolul 43 din Constituție. Potrivit alineatului (1) al acestui articol, 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 este consfințit la nivel de principiu și în Declarația Universală a Drepturilor Omului (art. 23 pct. 1).*

*Fiind membră a Organizației Internaționale a Muncii, Republica Moldova urmează să formuleze și să aplice o politică activă, care să urmărească promovarea ocupării depline a forței de muncă, în scop productiv și în condiții de liberă alegere a muncii, în vederea stimulării creșterii și dezvoltării economice, ridicării nivelului de trai, satisfacerii necesităților de forță de muncă și rezolvării problemei șomajului și subocupării forței de muncă.*

*De asemenea, subliniem că, în scopul promovării unei politici unitare de încadrare în câmpul muncii, statul trebuie să dezvolte programe de orientare și pregătire profesională strâns legate de utilizarea forței de muncă, îndeosebi prin intermediul serviciilor specializate de stat. Aceste programe permit persoanelor să-și dezvolte și să-și aplice capacitățile de muncă în interesele proprii și în conformitate cu aspirațiile lor, luând în considerare necesitățile societății. Astfel, persoana poate alege o profesie sau*

<sup>5</sup> În această parte a formularului, autorul excepției de neconstituționalitate va argumenta, după caz, de ce consideră că îi este încălcat unul sau mai multe drepturi garantate de Constituție. Este recomandabil ca acesta să urmeze, în argumentarea sa, următorii pași: (1) dacă ingerința în unul sau mai multe drepturi garantate de Constituție este prevăzută de lege; în caz afirmativ, (2) dacă ingerința urmărește realizarea unui scop legitim permis de Constituție; în caz afirmativ, (3) dacă există o legătură rațională între ingerință și scopul legitim urmărit; în caz afirmativ, (4) dacă ar putea fi instituite alte măsuri legislative la fel de eficiente și mai puțin intruzive pentru dreptul/drepturile fundamentale în discuție; în caz afirmativ, (5) dacă ingerința este proporțională cu scopul legitim urmărit.

meserie, sau orice loc de muncă, având calificarea corespunzătoare.

În aceste condiții, este indispensabil de notat că 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 acte normative de vocație internă sau convențională, care vin să detalieze prevederile constituționale.

### **Stabilirea în ce măsură situația juridică descrisă presupune o ingerință și dacă este prevăzută de lege**

Autorul sesizării mai observă că, 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. Nimeni, pe toată durata vieții sale, nu poate fi obligat (...) să nu muncească într-un anumit loc de muncă sau într-o anumită profesie, oricare ar fi acestea.

Declarația Universală a Drepturilor Omului, adoptată în anul 1948 prevede la art. 1 egalitatea persoanelor în drepturi, astfel că toate ființele umane se nasc libere și egale în demnitate și în drepturi. Ele sunt înzestrate cu rațiune și conștiință și trebuie să se comporte unele față de altele în spiritul fraternității. Art. 2 garantează fiecărui om posibilitatea de a se prevala de toate drepturile și libertățile proclamate în Declarație fără nici un fel de deosebire ca, de pildă, deosebirea de rasă, culoare, sex, limbă, religie, opinie politică sau orice altă opinie, de origine națională sau socială, avere, naștere sau orice alte împrejurări. art. 23 alin. (1) stipulează că, orice persoană are dreptul la muncă, la libera alegere a muncii sale, la condiții echitabile și satisfăcătoare de muncă, precum și la ocrotirea împotriva șomajului.

Pactul nr. 1966 din 16 decembrie 1966 cu privire la drepturile economice, sociale și culturale în art. 6 alin. (1) prevede că statele părți la 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. Art. 7 stipulează că, statele părți la Pact recunosc dreptul pe care îl are orice persoană de a se bucura de condiții de muncă juste și prielnice, care să asigure îndeosebi: a) remunerația care să producă tuturor muncitorilor cel puțin: (i) un salariu echitabil și o remunerație egală pentru o muncă de valoare egală, fără nici o distincție; în special femeile trebuie să aibă garanția că condițiile de muncă ce li se acordă nu sunt inferioare acelorora de care beneficiază bărbații și să primească aceeași remunerație pentru aceeași muncă; (ii) o existență decentă pentru ei și familia lor, în conformitate cu dispozițiile prezentului Pact; b) securitatea și igiena muncii; c) posibilitatea egală pentru toți de a fi promovați în munca lor la o categorie superioară adecvată, luându-se în considerare numai durata serviciilor îndeplinite și aptitudinile; d) odihna, timpul liber, limitarea rațională a muncii și concediile periodice plătite, precum și remunerarea zilelor de sărbătoare.

*Autorul sesizării consideră că redacția Legii nr. 47/2024, prin lăsarea acestei chestiuni de numire în funcții a persoanelor pe criterii politice la discreția angajatorului, prin eludarea concursurilor, atribuie un drept de veto motivat politic asupra selecției și carierei în domeniul resurselor umane, și astfel se încălcă dreptul fundamental la muncă (art.43 din Constituție).*

*În aceste împrejurări, angajatorul are la dispoziție o marjă excesiv de largă pentru menținerea raporturilor de muncă, or simplul dezacord al angajatorului, fără o motivare factologică suficientă, va duce la încetarea raporturilor de muncă cu anumiți salariați din funcții de conducere care implică experiență, profesionalism și tehnocrație.*

*Mai mult, textele de lege criticate sub aspectul constituționalității, creează premise pentru aplicarea practicilor discriminatorii de către angajatori.*

*Autorul sesizării reține că dreptul la muncă se consideră unul din drepturile fundamentale și inalienabile ale omului, deoarece pentru majoritatea persoanelor munca este unica sau principala sursă de venit.*

*De asemenea, autorul menționează că statul urmează să întreprindă măsuri pentru a garanta acest drept și nu trebuie să-l limiteze prin concediere necondiționată pe motivul lipsei voinței angajatorului de a continua raporturile de muncă (în speță - a funcționarilor publici din infrastructura critică a statului conexasă resurselor administrative) din segregării politice. Or, în acest caz se reține o ingerință nejustificată a statului în forma unei „totalitarism în sfera muncii”.*

### **Analiza scopului legitim al ingerinței**

*Libertatea muncii este incompatibilă cu discriminarea, inclusiv pe criteriul de vârstă, doar capacitățile profesionale și experiența trebuie luate în considerare.*

*De asemenea, conchidem că, Legea contestată vine în contradicție cu art. 54 din Constituție, conform căruia în Republica Moldova nu pot fi adoptate legi care ar suprima sau diminua drepturile și libertățile fundamentale ale omului.*

*La nivel convențional, Convenția OIM nr. 158/1982 stabilește obligații pozitive și negative pentru statele părți ca, raporturile de muncă ale unui lucrător să nu poată 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.*

*Contextual Legea nr. 47/2024 contravine în mod flagrant acestei garanții cu normă de principiu, or, simplul refuz al angajatorului de a continua raporturile de muncă cu persoana care a ocupă funcția publică de nivel de conducere, este suficientă pentru o veritabilă concediere.*

*În susținerea acestei ipoteze, indicăm că angajatorul are oportunitatea de a dispune concedierea indiferent de faptul dacă salariatul este apt sau nu pentru serviciu. În context, se reține o concluzie irefutabilă că prin Legea nr. 47/2024 legiuitorul a legiferat un*

**exemplu clasic de discriminare, or persoanele puse în situații identice sunt tratate diferit.**

În conexitate cu acest postulat, nu poate fi negat faptul că normele contestate contravin și prevederilor din Codul muncii care garantează libertatea muncii și asigură principiul egalității în drepturi a tuturor salariaților (articolele 5, 6, 8).

Mai mult, textele care formează obiectul contolului de constituționalitate aduc atingere dispozițiilor actelor internaționale (Declarația Universală a Drepturilor Omului, Convenția Europeană, Convenția Organizației Internaționale a Muncii privind politica de ocupare a forței de muncă) care asigură dreptul la muncă și interzic discriminarea persoanei pe bază de orice criteriu.

Autorul sesizării reamintește că atât legislația națională (art. 15 alin. 1 și art. 19 din Legea nr. 121 cu privire la asigurarea egalității), cât și practica Curții Europene a Drepturilor Omului (printre multe altele, a se vedea cauza D. H. și alții v. Republica Cehă par. 82-84, par.177, cauza Chassagnou și alții v. Franța par. 91-92, Timishev v. Rusia par.57) prevede o regulă specială referitor la sarcina probei în cazurile privind discriminarea.

Mutatis mutandis, normele criticate prezumă o discriminare directă și impersonală.

Reieșind din alegațiile expuse în actul de sesizare al Înaltei Curți, pentru a institui o prezumție a discriminării este necesară întrunirea următoarelor elemente:

- 1) tratamentul mai puțin favorabil (excludere, deosebire, etc.) în exercitarea unui drept;
- 2) aplicat în comparație cu o altă persoană (un grup de persoane);
- 3) aflarea subiecților pasivi în situații analogice;
- 4) în baza unui criteriu protejat.

Raportând criteriile enumerate la textele de lege criticate, reținem că prezumția discriminării directe în conținutul Legii nr. 47/2024 este vădită, evidentă, disproporționată și nejustificată, situație inadmisibilă într-un stat de drept și o societate democratică.

Așadar, relevăm că salariații care sunt indezirabili clasei politice, deși au aceleași drepturi și obligații ca și ceilalți salariați, sunt tratați mai puțin favorabil decât salariații care au aservire politică.

Dreptul fiecărui om de a-și cunoaște drepturile și îndatoririle sale, consacrat în articolul 23 alin.(2) din Constituție, implică adoptarea de către legiuitor a unor legi accesibile, previzibile și clare. Concomitent, se constată, prin prisma articolului 54 alin. (3) din Constituție, că această garanție constituțională nu poate fi restrânsă.

În acest sens, în Hotărârea Curții Constituționale nr.26 din 23 noiembrie 2010, Curtea a statuat că: „Pentru a corespunde celor trei criterii de calitate – accesibilitate, previzibilitate și claritate – norma de drept trebuie să fie formulată cu suficientă precizie, astfel încât să permită persoanei să decidă asupra conduitei sale și să prevadă, în mod rezonabil, în funcție de circumstanțele cauzei, consecințele acestei conduite. În caz contrar, cu toate că legea conține o normă de drept care aparent descrie conduita persoanei în situația dată, persoana poate pretinde că nu-și cunoaște drepturile și obligațiile. Într-o astfel de

interpretare, norma ce nu corespunde criteriilor clarității este contrară art. 23 din Constituție [...]”

Curtea a mai reținut că previzibilitatea și claritatea constituie elemente sine qua non ale constituționalității unei norme, care în activitatea de legiferare nicidecum nu pot fi omise.

Sub acest aspect, în jurisprudența sa Curtea a menționat că „o **putere discreționară care nu este delimitată, chiar dacă face obiectul controlului judiciar din punct de vedere formal, nu trece de testul previzibilității [...]. Aceeași concluzie este valabilă și pentru puterea discreționară nelimitată a instanțelor judecătorești**” (HCC nr.28 din 23 noiembrie 2015, §61).

Un alt argument de neconstituționalitate instrinsec se rezumă la faptul, că în redacția actuală, norma indicată supra, are o formulare prea vagă, legiuitorul ezitând să asigure o previzibilitate a legii, lăsând loc pentru interpretare.

### **Un alt principiu aplicabil vizează separația puterilor în stat.**

Realizarea principiului general al separației și colaborării puterilor în stat are drept scop asigurarea funcționalității statului într-un cadru strict constituțional, excluderea oricăror tentative de instituire a dictaturii și a regimului totalitar.

În jurisprudența sa unitară, Curtea Constituțională a reiterat că, principiul constituțional privind separația puterilor în stat, reprezintă o garanție a obiectivității și credibilității, care trebuie să caracterizeze exercițiul unei funcții publice într-o societate democratică, într-un stat de drept.

**Or, dependența selecției și carierei funcționarului public din funcția de conducere de voința politică, este incompatibilă cu acest principiu și cu statul de drept.**

Astfel, Curtea Constituțională urmează să elucideze care este marja discreționară a ingerinței politicului la numirea subiecților Legii nr. 47/2024.

În pofida legitimității teoretice a obiectivului de protecție, competența politicului de a decide în mod discreționar numirea conducătorilor prin elugarea principiului transparenței nu-și găsește o justificare reală, astfel încât să fie garantat echilibrul corect între principiul stabilității în funcția publică, a inamovibilității și încrederea în sistemul public.

Legea Supremă, prin articolul 43, garantează că orice persoană are dreptul la muncă, la libera alegere a muncii, la condiții echitabile și satisfăcătoare de muncă, precum și la protecția împotriva șomajului. În lumina garanțiilor oferite salariaților prin norma constituțională, art. 11 alin. (1) din Codul muncii statuează că, nivelul minim al drepturilor și garanțiilor de muncă pentru salariați se stabilește de prezentul cod și de alte acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii. Pe de altă parte art. 13 din Codul muncii, stipulează că, dacă prin tratatele, convențiile, acordurile sau alte acte internaționale la care Republica Moldova este parte sunt stabilite alte prevederi decât cele cuprinse în prezentul cod, au prioritate reglementările internaționale.

Prin Hotărârea Parlamentului Republicii Moldova nr. 994 – XIII din 15

octombrie 1996 a fost ratificată Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr. 158 cu privire la încetarea raporturilor de muncă din inițiativa celui care angajează. Articolul 4 din Convenție stipulează expres că 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.

Având în vedere specificul dreptului la muncă, dar și al poziționării subiecților raporturilor de muncă, atât normele naționale, cât 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. Urmând jurisprudența constantă a Înaltei Curți, relevăm că, dreptul la muncă, alegerea profesiei, a meseriei sau a ocupației, precum și a locului de muncă vizează posibilitatea oricărei persoane de a exercita profesia sau meseria pe care o dorește, în anumite condiții stabilite de legiuitor (Hotărârea nr.5 din 23 aprilie 2013).

Astfel, Codul muncii, în scopul asigurării stabilității raporturilor de muncă, prevede garanții menite să împiedice comportamentul abuziv al angajatorilor, printre care foarte importantă este stricta reglementare a condițiilor de încetare și suspendare a raportului de muncă.

În lumina celor expuse mai sus, conchidem că ingerința în dreptul salariaților de la nivel de conducere la respectarea vieții sale private este contrară legii: ingerința nu a fost compatibilă cu dreptul intern și, în plus, acesta nu a îndeplinit condițiile referitoare la previzibilitate și garantare a unei protecții adecvate împotriva arbitrariului, ceea ce denotă o încălcare vădită a garanțiilor art. 8 din Convenție.

În contextul previzibilității temeiurilor de încetare a raporturilor de serviciu, garanțiile instituite prin Constituție și actele internaționale în materia drepturilor omului, impun ca legiuitorul să reglementeze conduita incriminată, astfel încât fapta, pasibilă de concediere, să fie cert definită, dar nu identificată prin interpretarea extensivă de către cei care aplică legea. O astfel de modalitate de aplicare poate genera interpretări abuzive.

Cerința interpretării stricte a normei juridice, urmărește protecția persoanei împotriva arbitrarului. Suplimentar accentuăm că normele juridice de trimitere pentru anumite domenii sunt foarte problematice, atât cu privire la cerințele calitative ale art.7 al Convenției Europene, cât și la alte cerințe fundamentale conform principiului statutului de drept, precum previzibilitatea și securitatea juridică, și relevă, de asemenea, că acestea sunt în mod special vulnerabile la manevre politice abuzive.

Comisia de la Veneția prin concuziile sale a reiterat că aceste prevederi trebuie interpretate în sens restrâns și aplicate cu un grad înalt de prudență, astfel încât să poată fi invocate numai în cazuri în care fapta salariatului este de natură gravă.

În acest sens, Comisia de la Veneția a menționat că: „Articolul 7 din Convenție nu impune o previzibilitate absolută, iar interpretarea judiciară este uneori inevitabilă. Însă, un anumit nivel de claritate juridică este necesară, încât dispozițiile care folosesc astfel de formulări, precum „încălcarea statului de drept” sau „încălcarea democrației” cu ușurință pot fi considerate ca încălcând Convenția.”

În concluzie, subliniem că lipsa oricăror prevederi pentru evaluarea temeiului real de încetare a raporturilor de serviciu întemeiat pe criterii politice, deschide un teren larg arbitrariului, existând riscul ca oricare neacceptare din partea politicului, în lipsa unei motivări plauzibile să ducă la întreruperea mandatului.

Practica Curții Constituționale prescrie cert că, în situația în care exercitarea dreptului este restrânsă, iar în afara limitelor respective este liber, prin urmare substanța dreptului rămâne neafectată.

Notoriu este faptul că sub aspectul proporționalității, Comisia de la Veneția prin avizul nr. 367/2006 CDL-AD(2006)011 și prin avizul nr. 458/2008 CDL-AD(2008)008 formulează niște rezerve și atrage atenția autorităților moldave asupra necesității de a găsi un echilibru dintre interesele statului și respectarea drepturilor fundamentale ale omului, ceea ce relevă viciul de constituționalitate a Legii criticate.

Mai mult, autorii statuează că, legea internă trebuie să ofere o anumită protecție împotriva ingerinței arbitrare a autorităților publice cu drepturile garantate de Convenție.

"Legea" ar fi contrară supremației legii dacă discreția acordată executivului sau legislativului nu cunoștea limite. Prin urmare, legea trebuie să definească întinderea și modul de exercitare a unei asemenea puteri cu suficientă claritate, având în vedere scopul legitim urmărit, să ofere individului o protecție adecvată împotriva arbitrarității (*Amann v. Regatul Unit*, nr. 27798/95, CEDO 2000-II, §§ 55 și 56, *Rotaru contra României [GC]*, nr. 28341/95, CEDO 2000-V, §§ 55-63, *Hassan și Tchaouch împotriva Elveției [GC]*, nr. Bulgaria [GC], nr. 30985/96, CEDO 2000-XI și *Klass și alții împotriva Germaniei*, hotărârea din 6 septembrie 1978.

### **Motivarea solicitării de suspendare parțială a Legii nr. 47/2024 cu privire la modificarea unor acte normative (actualizarea cadrului normativ aferent managementului resurselor umane)**

Legea contestată are ca efect ingerințe drasice în viața privată, dreptul la muncă, protecția proprietății și asigurarea socială a persoanelor, afectând un număr nedeterminat de persoane.

Autorul sesizării solicită Curții să suspende parțial acțiunea Legii contestate în baza articolului 25<sup>1</sup> alin. (2) din Legea nr. 317 din 13 decembrie 1994 cu privire la Curtea Constituțională, menționând că a survenit riscul real ca odată cu intrarea în vigoare a Legii contestate să fie încetate toate rapoartele de muncă a subiecților speciali vizați în Legea nr. 47/2024 și ulterior s-ar putea să apară un val de încasări a salariilor pentru absența forțată de la serviciu.

În argumentarea celor expuse, indicăm că la ședința Guvernului din 24 aprilie 2024, ora 10:00 (informația poate fi verificată pe pagina Web oficială a Guvernului Republicii Moldova: <https://gov.md/ro/content/sedinta-guvernului-din-24-aprilie-2024-ora-1000>), au fost examinate și aprobate 2 proiecte de modificare a hotărârilor de Guvern privind cadrul normativ conex Legii nr. 47/2024 (subiectele nr. 16 și 17 cu numerele unice 297/MF/2024 și

**300/MJ/2024), care urmează să intre în vigoare la data publicării în Monitorul Oficial al Republicii Moldova.**

Respectiv, conform notei informative la primul proiect elaborat de Ministerul Finanțelor, în capitolul Fundamentarea economico-financiară se indică expres: **„Proiectul înaintat implică costuri financiare adiționale de la bugetul de stat în sumă estimativă de 630,0 mii lei**, cost anual aferent majorării nivelului salarial al șefului și șefilor adjuncți ai Inspectoratului Control Financiar de Stat, precum și directorului și directorului adjunct ai Agenției Achiziții Publice, în contextul schimbării statutului funcțiilor respective.

**Odată cu intrarea în vigoare a actului normativ urmează a fi supuși procedurii de preavizare 2 conducători adjuncți ai autorităților administrative din subordinea ministerului finanțelor** și anume: 1 șef adjunct al Inspectoratului Control Financiar de Stat și 1 șef adjunct al Agenției Achiziții Publice. În caz dacă, după expirarea termenului de preaviz, funcționarii publici menționați vor respinge oferta de ocupare a funcției, **aceștia urmează a fi disponibilizați, bugetul necesar pentru acoperirea cheltuielilor de personal urmare a disponibilizării constituind 337,4 mii lei, care include:** (i) concedii neutilizate (inclusiv CAS); (ii) disponibilizarea (salariu lunar conform prevederilor art. 42 alin. (6) din Legea nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public) (inclusiv CAS); (iii) indemnizația unică în proporție de 15% din salariul de bază determinat conform clasei de salarizare (conform prevederilor art. 42 alin. (3) din Legea nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public.

De asemenea, în nota informativă la al 2-a proiect de hotărâre de Guvern elaborat de Ministerul Justiției, este menționat că: „Urmare a efectuării modificărilor prevăzute de prezentul proiect, **ar putea fi disponibilizate 8 unități de personal (directori și directori adjuncți ai autorităților administrative subordonate Ministerului Justiției).**

În vederea estimării bugetului necesar pentru acoperirea cheltuielilor ce ar putea deriva din disponibilizarea actualilor directori și directori adjuncți ai autorităților administrative subordonate Ministerului Justiției, în cele ce urmează, vom prezenta limita maximă posibilă de cheltuieli, aferentă scenariului în care toți cei vizați vor fi disponibilizați (pentru detalii a se vedea anexa la prezenta notă informativă).

La estimarea acesteia s-a ținut cont de următoarele aspecte:

- numărul de zile de concediu nefolosit – 472.604 lei;
- indemnizația unică în proporție de 15% - 238.595 lei;
- indemnizația de eliberare din serviciu – 643.126 lei;
- indemnizația de șomer – 214.179 lei.

**Per total, potrivit acestui scenariu, cheltuielile aferente acestei reforme vor constitui aproximativ 1.774,8 mii lei.”**

Respectiv, în cazul nesuspendării parțiale a Legii nr. 47/2024, vor fi disponibilizați mai mulți funcționari publici de conducere, fără drept de a contesta deciziile în instanțele de contencios administrativ, fapt ce va servi depunerea mai multor plângeri la Curtea Europeană a Drepturilor Omului privind încălcarea dreptului la un proces echitabil (**a se vedea cauza *Baka împotriva Ungariei***), inclusiv, la prima etapă, vor fi cheltuiți suplimentar din Bugetul de Stat peste 2,0 mln. lei pentru disponibilizarea personalului din subordinea Ministerului Finanțelor și Ministerului Justiției, urmând a fi eliberați

**și alți conducători ai autorităților administrative din subordinea altor Ministere și cheltuiți nejustificat mijloace financiare din Bugetul de Stat.**

În jurisprudența sa, într-o cauză similară speței (Decizia CC nr. 137/2020) Curtea Constituțională a reținut că: „10. Examinând prima facie sesizarea respectivă în partea ce ține de dispunerea suspendării, Curtea observă, pe de o parte, că în cazul în care acțiunea Legii contestate nu va fi suspendată, aceasta ar putea fi pusă în aplicare și ar putea produce efecte, de exemplu, asupra desemnării conducerii Serviciului de Informații și Securitate. De asemenea, chiar dacă, ipotetic, Curtea va constata neconstituționalitatea Legii contestate, hotărârea ei nu va influența, sub aspect constituțional, mandatul, eventual, al noii conduceri a Serviciului (a se vedea, mutatis mutandis, HCC nr. 13 din 21 mai 2020, §§ 75-83). Pe de altă parte, Curtea notează că, în cazul suspendării acțiunii Legii contestate, conducerea Serviciului de Informații și Securitate nu va putea fi schimbată, eventual, în baza unei legi contestate în fața Curții Constituționale. Mai mult, suspendarea acțiunii Legii contestate va putea elimina din discuție problema referitoare la mandatul conducerii Serviciului, conducere numită, eventual, în baza unei legi care poate fi declarată neconstituțională.

11. În baza acestor raționamente, Curtea consideră că suspendarea Legii contestate are mai multe beneficii sub aspect constituțional în raport cu soluția nesuspendării ei. Cu privire la domeniul afectat de Legea contestată, Curtea reține că soluția suspendării este necesară pentru a evita prejudiciile și consecințele negative iminente pentru ordinea constituțională (a se vedea articolul 25<sup>1</sup> alin. (2) pct. 1) lit. h) din Legea cu privire la Curtea Constituțională; articolul 7<sup>1</sup> alin. (2) pct. 1) lit. h) din Codul jurisdicției constituționale). Astfel, Curtea reține că riscul eventualei schimbări a conducerii Serviciului de Informații și Securitate în cazul nesuspendării Legii contestate corespunde temeiurilor de suspendare referitoare la „eventualele prejudicii și consecințe negative iminente și ireparabile ale aplicării Legii contestate” stabilite în jurisprudența Curții (a se vedea DCC nr. 36 din 24 martie 2020; DCC nr. 39 din 9 aprilie 2020; DCC nr. 42 din 30 aprilie 2020; DCC nr. 43 din 14 mai 2020 și DCC nr. 80 din 2 iulie 2020).”.

De asemenea, evidențiem că prin aprobarea la ședința Guvernului din 24 aprilie 2024 a modificărilor la unele hotărâri ale Guvernului privind autoritățile administrative din subordinea Ministerului Finanțelor și Ministerului Justiției (modificarea cadrului normativ conex Legii nr. 47/2024), până la adoptarea unei hotărâri de către Curtea Constituțională referitoare la constituționalitatea Legii nr. 47/2024, în care Curtea a fost sesizată deja (sesizarea nr. 83a din 09.04.2024), atribuția constituțională a Curții Constituționale de a efectua controlul constituționalității Legii nr. 47/2024 ar putea deveni una iluzorie și lipsită de eficiență (a se vedea, mutatis mutandis, HCC nr. 24 din 9 octombrie 2014, §§ 28-29; DCC nr. 5 din 24 septembrie 2002; DCC nr. 17 din 7 noiembrie 2013, §§ 32, 50, 53; DCC nr. 1 din 15 martie 2010).

Suplimentar, atragem atenția Înaltei Curți că, Legea nr. 47/2024 conține și vicii de procedură, după cum urmează:

- de la înregistrarea proiectului în Parlament la 15 februarie 2024 până la votarea acestuia în prima lectură la 29 februarie 2024 au trecut mai puțin de 30 de zile, iar deputații nu au avut timp suficient pentru a înainta propuneri de concept/amendamente la proiectul de lege, fapt ce contravine pct. 59 din Regulamentul Parlamentului, adoptat prin Legea nr. 797/1996;

- consultările publice cu autoritățile publice au avut un caracter formal, deoarece propunerile prezentate au fost ignorate (a se vedea avize din sinteza proiectului de lege, inclusiv avizul Ministerului Justiției nr. 04/1-641 din 22.01.2024).

Așadar, încălcările de procedură enunțate contravin principiului legalității, depășind limitele marjei sale discreționare și a echilibrului între principiul autonomiei parlamentare și dreptul deputaților de a cunoaște conținutul proiectului de lege și

respectiv, constituie un motiv suplimentar de suspendare și ulterioara declarare a neconstituționalității în parte a legii.

Sintetizând prima facie sesizarea în partea ce ține de dispunerea suspendării, se observă, pe de o parte, că în cazul în care acțiunea Legii contestate nu va fi suspendată parțial, ea va fi pusă în aplicare și ar produce efecte imediate în privința funcționarilor publici de conducere (directori/șefi și directori adjuncți/șefi adjuncți) ai autorităților administrative subordonate Ministerului Finanțelor și Ministerului Justiției. Pe de altă parte, notăm că în cazul suspendării parțiale a acțiunii Legii contestate nu se vor putea lua decizii, eventual, în baza unei legi contestate în fața Curții Constituționale. Mai mult, suspendarea acțiunii Legii contestate va putea elimina din discuție problema referitoare la soluțiile dispuse în baza unei legi care poate fi declarată neconstituțională.

Pentru considerentele expuse în sesiare, facem apel la Înțelepciunea Onoratei Curți și,

#### SOLICITĂM:

1. Suspendarea parțială a efectelor Legii nr. 47/2024 publicată în Monitorul Oficial nr. 111 art. 171, la 22 martie 2024, după cum urmează:
  - Art. VIII punctul 5 (în partea modificării articolului 8 alineatul (2) litera c) din Legea nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public) și punctul 6;
  - Art. X punctul 2 (în partea în care se completează Anexa la Legea nr. 199/2010 cu privire la statutul persoanelor cu funcții de demnitate publică cu o poziție nouă cu următorul cuprins: „Conducător al autorității administrative din subordinea ministerului, cu excepțiile expres prevăzute de legea specială”);
  - Art. XI (în partea completării modificării Anexei la Legea nr. 155/2011 pentru aprobarea Clasificatorului unic al funcțiilor publice, Capitolul II, Secțiunea a 2-a „Autoritățile din subordinea organelor centrale de specialitate ale administrației publice și din subordinea altor autorități administrative centrale (aparatură centrală și subdiviziunile teritoriale)” cu 1. Funcții publice de conducere de nivel superior, cod A08 (director adjunct/directoare adjunctă; șef adjunct/șefă adjunct inspectorat/inspecție));
  - Art. XII punctul 2;
  - Art. XVI;
  - Art. XIX punctul 2 (în partea completării codului funcției „A1024” din tabelul 1 la compartimentul „Alte funcții de demnitate publică la nivel central” și codului funcției „A2010” din tabelul 2 la compartimentul „Autoritățile administrative centrale și din subordine” în secțiunea „1. Funcții publice de conducere de nivel superior”, precum și excluderea codurilor de funcție „A2012”, „A2013” și „A2014” din secțiunea „2. Funcții publice de conducere” din Anexa nr. 3 la Legea nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar);
  - Art. XXIV punctul 1 (în partea modificării articolului 10 alineatul (2) litera b) liniuța a cincea și litera c) liniuța a treia, și anume textul „cu excepția celui cu

funcții de demnitate publică” din Legea bugetului de stat pentru anul 2024 nr. 418/2023);

- Art. XXV alin. (1);

2. Declararea sesizării ca fiind admisibilă;
3. Exercițarea controlului de constituționalitate parțială asupra Legii nr. 47/2024, urmată de recunoașterea mai multor prevederi enumerate mai sus, ca fiind contrare Constituției.

**F. Declar pe proprie onoare ce toate informațiile utilizate în prezenta sesizare sunt veridice.**

**Autorul sesizării:**

**Inga SIBOVA**



**Deputat în Parlamentul Republicii Moldova**