



CURTEA CONSTITUȚIONALĂ A REPUBLICII MOLDOVA

str. Alexandru Lăpușneanu nr. 28,
Chișinău MD 2004,
Republica Moldova

14:50

CURTEA CONSTITUȚIONALĂ A REPUBLICII MOLDOVA		
Intrare Nr.	216 a	
" 05 "	10	2023

SESIZARE
PRIVIND CONTROLUL CONSTITUȚIONALITĂȚII
A unor sintagme prevăzute la art.105 alin.10 și alin.13 din Codul Educației

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

I. AUTORUL SESIZĂRII:

1. BOLEA Vasile
2. Deputat în Parlament
3. Adresa: bd. Ștefan cel Mare și Sfânt 105

II. OBIECTUL SESIZĂRII:

Prezenta sesizare are ca obiect verificarea constituționalității sintagmei „*în condițiile legislației muncii*” prevăzute în art. 105 alin.(10) al Codului Educației „*10) Rectorul poate fi eliberat din funcție înainte de expirarea mandatului în condițiile legislației muncii și la inițiativa majorității membrilor senatului sau a Consiliului pentru dezvoltare strategică instituțională, a fondatorului, prin decizia adunării generale a cadrelor didactice și științifice titulare și a reprezentanților studenți din senat și din consiliile facultăților, cu votul majorității membrilor, în caz de: [...]*”. Sintagma „*în condițiile legislației muncii*” a fost introdusă în art. 105 alin.(10) al Codului Educației prin Legea pentru modificarea Codului educației al Republicii Moldova nr. 152/2014 publicată în Monitorul Oficial din 01 septembrie 2023.

Suplimentar, sesizarea are ca obiect verificarea constituționalității art. 105, alin. (13) al Codului Educației și anume a enunțului „*Mandatul rectorului și al prorectorilor încetează de drept la atingerea vârstei de 65 de ani.*”, completare la art.105 alin.(13) Cod Educației, care la fel a fost introdus prin Legea pentru modificarea Codului Educației al Republicii Moldova nr. 152/2014 publicată în Monitorul Oficial din 01 septembrie 2023.

Notăm că modificările prenotate supra, au o corelație directă între ele și urmează a fi examinate concomitent. Prevederile noi introduse la art. 105 alin. (10) și alin. (13) al Codului Educației, submină autonomia universitară și vin în contradicție cu prevederile Constituției Republicii Moldova.

Mai mult decât atât, aceste prevederi nu au nici un substrat factologic și motivare a necesității introducerii acestora.

III. EXPUNEREA PRETINSELOR ÎNCĂLCĂRI ALE CONSTITUȚIEI, PRECUM ȘI ARGUMENTELOR ADUSE ÎN SPRIJINUL ACESTOR AFIRMAȚII

În opinia noastră, prevederile art. 105, alin. (13) al Codului Educației și anume a enunțului „*Mandatul rectorului și al prorectorilor încetează de drept la atingerea vârstei de 65 de ani.*” și sintagma „*în condițiile legislației muncii*” prevăzute în art. 105, alin.(10) al Codului Educației, vin în contradicție cu principiile unui stat de drept și încalcă drepturile fundamentale ale persoanelor, garantate de Constituția Republicii Moldova.

Așadar, conform alin. (1) art. 43 al Constituției Republicii Moldova prevede 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.*”

Prin urmare observăm o contradicție directă dintre prevederile art. 43 al Constituției și prevederile art. 105 alin.(10) și alin.(13) al Codului Educației, care limitează drepturile la muncă, a rectorului și prorectorului care ating vârsta de 65 de ani. Considerăm că nu există nici un motiv ca rectorii și prorectorii ce au atins vârsta de 65 de ani, să fie eliberați din funcție, iar mandatul acestora să înceteze. Atragem atenția că una din cele mai importante funcții de conducător de stat – Președintele țării, nu este plafonată cu limita de vârstă de 65 de ani. Respectiv, chiar dacă între Președintele țării și popor/stat nu este încheiat un contract individual de muncă, în esență acesta îndeplinește o muncă de conducere a țării, conform atribuțiilor acordate de lege și ocupă o funcție de conducător al unității de stat, în acest exemplu concret unitatea de stat fiind însuși statul. Prin urmare, observăm că unele relații asemănătoare care au aceeași natură, sunt tratate în moduri diferite.

Nu există nici o premisă sau temei (de natură juridică/psihologică/biologică/economică etc.) care ar demonstra că anume vârsta de 65 de ani este vârsta limită pentru rector sau prorector ce nu i-ar mai permite ocuparea unei funcții de conducere. Mai important este faptul că rectorul este ales în funcție pe o perioadă determinată și deține un *mandat* în acest sens.

Mai important este faptul că anume în știință și învățământ, vârsta persoanei are un rol pozitiv, or cunoștințele și experiența dobândită de o persoană din mediul academic pe parcursul vieții sale, are o pondere mai mare și permite acestei persoane să fie mai calificată.

Observăm că norma contestată, îmbracă forma unei excluderi forțate din câmpul muncii a unei categorii de persoane și limitarea dreptului acestora de a munci. Atragem atenția că calitățile și abilitățile persoanei care până la vârsta de 65 de ani a exercitat funcția de rector și/sau prorector, nu dispar într-un moment dat când persoana atinge vârsta de 65 de ani. Însă, dacă totuși legiuitorul consideră că o persoană care are vârsta de 65 de ani nu poate exercita funcția de rector și/sau prorector din cauza sănătății sau a stării psiho-emoționale sau mintale, atunci urmează să fie stabilită o obligație de a trece un control medical regulat la o anumită perioadă de timp după ce persoana a atins vârsta de 65 de ani, fără ca să fie limitat dreptul acestuia de a munci dacă starea sănătății nu s-a redus.

Suplimentar, introducerea unei interdicții de vârstă pentru o anumită categorie de oameni care ocupă funcția de rector sau prorector, este o discriminare pe criteriul de vârstă, ceea ce vine și în contradicție cu standardele europene și principiile unui stat de drept.

Totodată, indicăm că noile prevederi introduse la art. 105 alin. (10) și alin. (13) vin în directă contradicție cu legislația ce prevede alegerea și numirea rectorului, care chiar dacă încheie contract individual de muncă, în realitate exercită funcția sa în baza unui mandat acordat pe un termen determinat, iar procedura de angajare al acestuia fiind prevăzută prin acte normative speciale.

Astfel, conform art. 105 Codului Educației Republicii Moldova:

„(1) *Conducerea operativă a instituției de învățământ superior este asigurată de rector, asistat de prorectori, cu sprijinul consiliului de administrație.*

(3) *Rectorul se alege de către adunarea generală a cadrelor didactice și științifice titulare și a reprezentanților studenți din senat și din consiliile facultăților cu votul majorității membrilor.*

(4) Inițierea procesului de alegere a rectorului se face de către Consiliul pentru dezvoltare strategică instituțională prin publicarea unui anunț cu 2 luni înainte de expirarea mandatului rectorului în exercițiu.

(8) Consiliul pentru dezvoltare strategică instituțională face publică lista candidaților eligibili și organizează procesul de alegere a candidatului la funcția de rector de către adunarea generală a cadrelor didactice și științifice titulare și a reprezentanților studenți din senat și din consiliile facultăților. Alegerile se realizează prin vot universal, direct, secret și liber exprimat.

(9) Rectorul este confirmat în post, în baza rezultatelor alegerilor, prin ordinul fondatorului, în termen de cel mult 3 luni.

(10) Rectorul poate fi eliberat din funcție înainte de expirarea mandatului în condițiile legislației muncii și la inițiativa majorității membrilor senatului sau a Consiliului pentru dezvoltare strategică instituțională, a fondatorului, prin decizia adunării generale a cadrelor didactice și științifice titulare și a reprezentanților studenți din senat și din consiliile facultăților, cu votul majorității membrilor, în caz de:

a) îndeplinire necorespunzătoare a condițiilor specificate în contractul individual de muncă și în Carta universitară;

b) nerespectare a obligațiilor de responsabilitate publică specificate la art. 10⁷ alin. (1).

(15) Fondatorul încheie un contract individual de muncă cu rectorul, care include și prevederi ce țin de condițiile de salarizare. Acestea se stabilesc de către fondator la propunerea senatului. Rectorul încheie un contract individual de muncă cu prorectorul."

După câte observăm din norma citată supra, în virtutea sa, funcția de Rector, care este conducătorul unității de stat, este o funcție care se exercită în baza unui mandat acordat de către adunarea generală a cadrelor didactice și științifice titulare și a reprezentanților studenți din senat și din consiliile facultăților cu votul majorității membrilor. Totodată, după ce Rectorul este ales, acesta încheie cu fondatorul (Ministerul Educației și Cercetării al Republicii Moldova) un contract individual de muncă, în acest mod între Rector și Minister fiind stabilite relații *aparente* ca între angajat și angajator. Însă, în esență, Rectorul *este ales* prin vot și exercită un mandat acordat de către persoanele și entitățile ce l-au votat, mandatul având un termen determinat, și doar pentru reglementarea acestor relații, din inexistența altor mecanisme. Ministerul în calitate de fondator al instituției de învățământ, încheie cu Rectorul un contract individual de muncă.

Așadar, aceste condiții, îndeplinirea cărora este necesară, reprezintă o garanție pentru evitarea atât a ingerințelor de natură să afecteze autonomia universitară, cât și a posibilității de deturnare a actului de educație.

Principiul autonomiei universitare este garantat, legiuitorul constituant consacrandu-l ca o componentă a dreptului la învățătură consacrat la alin.(6) al art. 35 din Constituție. Acest principiu presupune un conținut vast, ce include normele, procedurile și standardele interne ale fiecărei universități, cu respectarea limitelor impuse de legislația în vigoare, prin care acestea tind să definească și să individualizeze rolul lor în cadrul comunității. De altfel, potrivit art. 79 alin. (2) din Codul Educației al Republicii Moldova prevede că *„Autonomia universitară constă în dreptul comunității universitare de organizare și autogestionare, de exercitare a libertăților academice fără niciun fel de ingerințe ideologice, politice sau religioase, de asumare a unui ansamblu de competențe și obligații în concordanță cu politicile și strategiile naționale ale dezvoltării învățământului superior.”* Prin urmare, autonomia universitară se poate exercita doar cu condiția asumării răspunderii publice, care obligă orice instituție de învățământ superior să asigure eficiența managerială.

Aici și se ivește neconcordanța și problema dintre prevederile noi introduse la art. 105 alin. (10) și alin. (13) și alte norme ale Codului Educației, Constituției RM și principiului autonomiei universitare, care reglementează procedura de numire și alegere rectorului și dreptul acestuia la muncă. Or din cauza că între Rector și Minister se încheie un contract individual de muncă și se stabilesc relații ca dintre angajat și angajator, în cadrul acestui raport juridic se aplică și prevederile legislației muncii, ceea ce contravine scopului și esenței unei funcții electiv de conducător al unității de stat. Respectiv, se primește că chiar dacă persoana care a fost aleasă în calitate de Rector și exercită un mandat pe o perioadă determinată, aceasta poate fi eliberată din funcție înainte de expirarea termenului mandatului său, în cazul dacă a atins vârsta de 65 de ani, ceea ce contravine însuși esenței unui funcții electiv și unui mandat.

Prin urmare, introducerea sintagmei „*în condițiile legislației muncii și*” la art. 105 alin. (10) Cod Educației, legiuitorul încearcă eronat să asimileze prevederile speciale ale Codului Educației cu prevederile generale ale legislației muncii (Codului Muncii). Or anterior, datorită principiului autonomiei universitare și datorită faptului că funcția de rector este o funcție care diferă de alte funcții de conducere a unităților de stat, în Codul Educației s-au prevăzut temeii exclusive și exhaustive cu privire la concedierea Rectorului și încetarea mandatului acestuia, iar la moment prin introducerea sintagmei „*în condițiile legislației muncii și*”, legiuitorul ignoră temeii speciale și exhaustive, alăturând aceste temeii speciale la cele prevăzute de Codul Muncii, ceea ce este greșit, fiindcă funcția de rector nu se asimilează cu celelalte funcții, care cad sub incidența prevederilor legislației muncii, așa cum spre exemplu este funcția de judecător, procuror, președinte, etc. care au acte normative separate ce reglementează raporturile acestora de muncă.

Deci, apare o dilemă, căci rectorul, participând la concurs și fiind ales în calitate de conducător, primește de la alegătorii săi un mandat de exercitare a funcției sale, mandatul având un termen determinat, însă odată cu atingerea vârstei de 65 de ani din cauza noilor prevederi, rectorul nu-și poate exercita mandatul său până la termenul determinat. Se primește că o persoană care are vârsta de 64 ani și a fost aleasă în calitate de rector pe un mandat de 5 ani, deja peste 1 an de exercitare a mandatului său, va fi lipsită de posibilitatea să-și îndeplinească în continuare obligațiile asumate, or conform prevederilor noi introduse la art. 105 alin. (13) „*Mandatul rectorului și al prorectorilor încetează de drept la atingerea vârstei de 65 de ani.*” Situație care pe lângă cele menționate, provoacă și încălcarea dreptului la muncă a rectorului, or acesta participând la concursul de alegere în funcția dorită fiind ales prin vot, consideră și speră că mandatul care i se acordă pe un termen determinat, poate înceta doar în temeiul prevederilor legale pertinente anume acestor relații stabilite (codul educației), fără ea să intervină și prevederile legislației muncii sau să fie stipulată vreo plafonare de vârstă. Or, înainte de modificări și de introducerea sintagmei „*în condițiile legislației muncii și*” art. 105 al Codului Educației prevedea că:

„10) Rectorul poate fi eliberat din funcție înainte de expirarea mandatului la inițiativa majorității membrilor senatului sau a Consiliului pentru dezvoltare strategică instituțională, a fondatorului, prin decizia adunării generale a cadrelor didactice și științifice titulare și a reprezentanților studenți din senat și din consiliile facultăților, cu votul majorității membrilor, în caz de:

a) *îndeplinire necorespunzătoare a condițiilor specificate în contractul individual de muncă și în Carta universitară;*

b) *nerespectare a obligațiilor de responsabilitate publică specificate la art.107 alin. (1).”*

După câte observăm, un Rector putea fi eliberat din funcție înaintea de expirarea mandatului său, doar în cazurile prevăzute în Codul Educației, iar faptul că acesta în timpul exercitării mandatului său a împlinit 65 de ani, nu este temei pentru încetarea mandatului. Însă, fără vreo argumentare, legiuitorul a considerat oportun să introducă sintagma „*în condițiile legislației muncii și*” care vine în directă contradicție cu principiul autonomiei universitare, or sintagma „*în condițiile legislației muncii*” permite eliberarea rectorului din funcția sa fără ca să fie ținut cont de art. 105 alin. (10) lit. a) și b), ceea ce este incorect, or doar Codul Educației prevede expres temeiurile care permit eliberarea Rectorului din funcția deținută și încetarea mandatului acestuia.

Cu privire la o situație similară, Curtea constituțională s-a expus în felul următor „*măsura de protecție a mandatului exercitat de reprezentanții salariaților aleși în organele de conducere ale sindicatelor are caracterul unei garanții legale împotriva eventualelor acțiuni de constrângere sau de reprimare, de natură să împiedice exercitarea mandatului. Liderii sindicali nu și-ar putea îndeplini mandatul încredințat de salariați de a le apăra drepturile și de a promova interesele profesionale, economice și sociale ale acestora, dacă ar fi expuși unor presiuni din partea angajatorilor* (DCC nr. 87 din 9 iulie 2018, § 24 și , HCC nr. 3 din 4 februarie 2020).

Nu putem să negăm similitudinile dintre situațiile descrise și persoanele care ocupă funcțiile de rector care sunt aleși prin vot și exercită un mandat, or mandatul la fel are caracterul unei garanții legale împotriva eventualelor acțiuni de constrângere sau de reprimare din partea tuturor, care pot să împiedice exercitarea mandatului.

Mai mult decât atât, atragem atenția că specificul muncii de rector, presupune responsabilități mai specifice și avansate decât cele prevăzute de alte funcții, or persoana care candidează la obținerea acestei poziții, își creează un plan de activitate ținând cont de termenul mandatului care îi este acordat. Iar încetarea mandatului său din circumstanțele că acesta a atins vârsta de 65 de ani, îngreunează considerabil executarea planului său de muncă.

Relevante sunt și prevederile art. 55 al Codului Muncii care indică că:

„(1) *Contractul individual de muncă poate fi încheiat pe durată determinată, conform art.54 alin.(2), în următoarele cazuri:*

g) cu colaboratorii științifici din instituțiile de cercetare-dezvoltare, cu cadrele didactice și rectorii instituțiilor de învățământ superior, precum și cu conducătorii instituțiilor de învățământ preșcolar, primar, secundar general, special complementar, artistic, sportiv, secundar profesional, mediu de specialitate, în baza rezultatelor concursului desfășurat în conformitate cu legislația în vigoare.”

Norma citată supra stabilește cazuri speciale pentru încheierea unui contract individual de muncă pe durată determinată. Ceea ce demonstrează că legiuitorul a luat în considerație faptul că Rectorii sunt aleși în funcție și exercită un mandat pe o anumită perioadă de timp, ceea ce înseamnă că și contractul individual de muncă încheiat cu Rectorii trebuie să fie încheiat pe durată determinată, care și normal că trebuie să coincidă cu durata mandatului. Pe când modificările efectuate la art. 105 alin.(13) Codul Educației și anume introducerea enunțului „*Mandatul rectorului și al prorectorilor încetează de drept la atingerea vârstei de 65 de ani.*” nu anticipează acest fapt și vine în contradicție logică cu prevederile art. 55 al Codului Muncii.

În lumina celor invocate în prezenta sesizare, evidențiem că are loc un tratament juridic diferit al persoanelor ce exercită funcții de rector și prorector în raport cu celelalte persoane, aceasta neavând o justificare obiectivă și rezonabilă.

Astfel, în virtutea principiul egalității persoanelor în drepturi, protejat de articolul 16 coroborat cu dreptul la muncă, garantat de articolul 43 din Constituție, subliniem că însuși Curtea Constituțională a indicat precum că o măsură statală intră în câmpul de aplicare al articolului 16 din Constituție atunci când aceasta conduce, în funcție de anumite criterii, la rezultate diferite în situații identice sau asemănătoare, sau atunci când, utilizând criterii neutre, ea are ca efect dezavantajarea unei categorii de persoane (a se vedea, în acest sens, HCC nr. 3 din 18 ianuarie 2019, § 20; HCC nr. 21 din 3 octombrie 2019, § 19).

În reperușiunea celor menționate, tindem să relevăm că dreptul la muncă reprezintă un drept social-economic complex și se consideră unul din drepturile fundamentale și inalienabile ale omului, fiind cea mai principală sursă de venit. În aceste condiții, statul trebuie să întreprindă toate măsurile necesare pentru garantarea acestui drept și nu trebuie să limiteze exercitarea acestuia din cauza că persoana a atins o anumită vârstă. Libertatea muncii este incompatibilă cu discriminarea, inclusiv pe criteriu de vârstă, or în primul rând se iau în considerație capacitățile profesionale a persoanei și experiența de muncă.

CADRUL NORMATIV PERTINENT

Prevederi relevante din Constituția Republicii Moldova:

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 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 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 35. Dreptul la învățătură

[...]

(6) Instituțiile de învățământ superior beneficiază de dreptul la autonomie.

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 sunt garantate.

Articolul 54. Restrângerea exercițiului unor drepturi sau al unor libertăți

(1) În Republica Moldova nu pot fi adoptate legi care ar suprima sau ar diminua drepturile și libertățile fundamentale ale omului și cetățeanului.

(2) Exercițiul drepturilor și libertăților nu poate fi supus altor restrângeri decât celor prevăzute de lege, care corespund normelor unanim recunoscute ale dreptului internațional și 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 restrângerea drepturilor proclamate în articolele 20-24.

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

Prevederi relevante din Codul Muncii al Republicii Moldova:

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, incluzând dreptul la muncă 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 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;
- f¹) 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, 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, vârstă, rasă, culoare a pielii, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, domiciliu, dezabilitate, infectare cu HIV/SIDA, apartenență sau activitate sindicală, precum și pe alte criterii nelegate de calitățile sale profesionale, este interzisă.

Articolul 55. Contractul individual de muncă pe durată determinată

1) Contractul individual de muncă poate fi încheiat pe durată determinată, conform art.54 alin.(2), în următoarele cazuri:

[...]

g) cu colaboratorii științifici din instituțiile de cercetare-dezvoltare, cu cadrele didactice și rectorii instituțiilor de învățământ superior, precum și cu conducătorii instituțiilor de învățământ preșcolar, primar, secundar general, special complementar, artistic, sportiv, secundar profesional, mediu de specialitate, în baza rezultatelor concursului desfășurat în conformitate cu legislația în vigoare.

Prevederi relevante din Codul Educației a Republicii Moldova:

Articolul 79. Autonomia universitară

(1) Instituțiile de învățământ superior dispun de statut de autonomie universitară.

(2) Autonomia universitară constă în dreptul comunității universitare de organizare și autogestionare, de exercitare a libertăților academice fără niciun fel de ingerințe ideologice, politice sau religioase, de asumare a unui ansamblu de competențe și obligații în concordanță cu politicile și strategiile naționale ale dezvoltării învățământului superior.

(3) Autonomia universitară vizează domeniile conducerii, structurării și funcționării instituției, activității didactice și de cercetare științifică, administrării și finanțării și se realizează, în principal, prin:

a) organizarea, desfășurarea și perfecționarea procesului de învățământ și de cercetare științifică;

b) stabilirea specialităților;

c) elaborarea planurilor de studii și a programelor analitice în conformitate cu standardele educaționale de stat;

d) organizarea admiterii candidaților la studii, ținând cont de criteriile specifice profilului instituției de învățământ superior;

e) selectarea și promovarea personalului didactic, științifico-didactic și științific, precum și a celorlalte categorii de personal din instituția de învățământ;

f) stabilirea criteriilor de evaluare a activității didactice și de cercetare științifică;

g) acordarea titlurilor didactice;

h) eligibilitatea tuturor organelor de conducere, prin vot secret;

i) rezolvarea problemelor sociale ale studenților și personalului;

j) asigurarea ordinii și disciplinei în spațiul universitar;

k) găsirea surselor suplimentare de venituri;

l) stabilirea relațiilor de colaborare cu diverse instituții de învățământ și științifice, centre și organizații din țară și din străinătate.

(4) În plan financiar, autonomia universitară se realizează prin:

a) administrarea resurselor financiare prin conturi bancare, inclusiv a mijloacelor alocate de la bugetul de stat;

b) utilizarea resurselor disponibile pentru desfășurarea activității statutare, conform propriilor decizii;

c) acumularea veniturilor proprii din taxe, servicii acordate, lucrări executate și din alte activități specifice, conform nomenclatorului serviciilor prestate aprobat de Guvern;

d) administrarea bunurilor proprietate a instituției și asigurarea condițiilor optime de dezvoltare a bazei materiale a instituției;

e) utilizarea bunurilor proprietate a instituției și a drepturilor aferente pentru realizarea scopurilor statutare ale instituției de învățământ superior.

(5) Instituțiile de învățământ în domeniile militariei, securității și ordinii publice dispun de autonomie universitară în limitele reglementate de cadrul normativ al autorităților de resort.

Articolul 105. Conducerea instituțiilor

(1) Conducerea operativă a instituției de învățământ superior este asigurată de rector, asistat de prorectori, cu sprijinul consiliului de administrație.

(2) Rectorul este executorul de buget al instituției de învățământ superior.

(3) Rectorul se alege de către adunarea generală a cadrelor didactice și științifice titulare și a reprezentanților studenți din senat și din consiliile facultăților cu votul majorității membrilor.

(4) Inițierea procesului de alegere a rectorului se face de către Consiliul pentru dezvoltare strategică instituțională prin publicarea unui anunț cu 2 luni înainte de expirarea mandatului rectorului în exercițiu.

(5) Pot fi aleși în postul de rector candidații care dețin titluri științifice sau științifico-didactice și au experiență de cel puțin 5 ani în învățământul superior și cercetare.

(6) Candidații la postul de rector membri ai Consiliului pentru dezvoltare strategică instituțională nu pot participa la procesul de organizare și desfășurare a alegerilor.

(7) Dosarele candidaților la postul de rector se depun la Consiliul pentru dezvoltare strategică instituțională, care verifică corespunderea acestora cu condițiile stipulate la alin. (5). Alegerile pot avea loc în cazul în care au fost înregistrate dosarele a cel puțin 2 candidaturi eligibile.

(8) Consiliul pentru dezvoltare strategică instituțională face publică lista candidaților eligibili și organizează procesul de alegere a candidatului la funcția de rector de către adunarea generală a cadrelor didactice și științifice titulare și a reprezentanților studenți din senat și din consiliile facultăților. Alegerile se realizează prin vot universal, direct, secret și liber exprimat.

(9) Rectorul este confirmat în post, în baza rezultatelor alegerilor, prin ordinul fondatorului, în termen de cel mult 3 luni.

(10) Rectorul poate fi eliberat din funcție înainte de expirarea mandatului *în condițiile legislației muncii și* la inițiativa majorității membrilor senatului sau a Consiliului pentru dezvoltare strategică instituțională, a fondatorului, prin decizia adunării generale a cadrelor didactice și științifice titulare și a reprezentanților studenți din senat și din consiliile facultăților, cu votul majorității membrilor, în caz de:

a) îndeplinire necorespunzătoare a condițiilor specificate în contractul individual de muncă și în Carta universitară;

b) nerespectare a obligațiilor de responsabilitate publică specificate la art.107 alin. (1).

(11) Rectorul numește prorectorii pe perioada mandatului său nu mai târziu de 6 luni de la data investirii în funcție.

(12) Rectorul inițiază, prin intermediul comisiilor de concurs aprobate de senat, concursul pentru funcția de decan și șef de departament/catedră, conform regulamentului instituțional, în termen de cel mult 6 luni de la vacantarea funcției respective.

(13) Funcția de rector, prorector și decan poate fi deținută de una și aceeași persoană nu mai mult de două mandate consecutive, a câte 5 ani fiecare. *Mandatul rectorului și al prorectorilor încetează de drept la atingerea vârstei de 65 de ani.*

(14) Rectorii, prorectorii, decanii și șefii de departament/catedră din cadrul instituțiilor de învățământ în domeniile militariei, securității și ordinii publice sînt numiți în funcții de conducătorii autorităților de resort din domeniile apărării, securității și ordinii publice, în subordinea cărora se află instituțiile respective, conform cadrului normativ special al domeniilor menționate.

(15) Fondatorul încheie un contract individual de muncă cu rectorul, care include și prevederi ce țin de condițiile de salarizare. Acestea se stabilesc de către fondator la propunerea senatului. Rectorul încheie un contract individual de muncă cu prorectorul.

(16) Pentru accesarea mijloacelor financiare publice, rectorul încheie contracte cu Ministerul Educației și Cercetării sau cu organele centrale de resort.

(17) Rectorul prezintă anual senatului, Consiliului pentru dezvoltare strategică instituțională și fondatorilor un raport privind activitatea instituției, care se publică pe pagina web oficială a instituției.

IV. EXPUNEREA CERINTELOR AUTORULUI SESIZĂRII

Pornind de la cele expuse, considerăm că sintagma „în condițiile legislației muncii” de la art. 105 alin.(10) al Codului Educației „10) Rectorul poate fi eliberat din funcție înainte de expirarea mandatului în condițiile legislației muncii și la inițiativa majorității membrilor senatului sau a Consiliului pentru dezvoltare strategică instituțională, a fondatorului, prin decizia adunării generale a cadrelor didactice și științifice titulare și a reprezentanților studenți din senat și din consiliile facultăților, cu votul majorității membrilor, în caz de: [...]” și enunțului „Mandatul rectorului și al prorectorilor încetează de drept la atingerea vârstei de 65 de ani.” prevăzut la art.105, alin.(13) Cod Educației, care au fost introduse prin Legea pentru modificarea Codului educației al Republicii Moldova nr. 152/2014 publicată în Monitorul Oficial din 01 septembrie 2023, sunt neconstituționale și vin în directă contradicție cu art.16, 43 și 54 al Constituției Republicii Moldova, respectiv în temeiul art.135 alin.(1) lit. a) al Constituției Republicii Moldova, **solicit:**

1. Primirea spre examinare a prezentei sesizări;
2. Examinarea controlului constituționalității și declararea neconstituțională a sintagmei „în condițiile legislației muncii” de la art. 105 alin.(10) al Codului Educației și a sintagmei „Mandatul rectorului și al prorectorilor încetează de drept la atingerea vârstei de 65 de ani.” prevăzute la art.105, alin.(13) Cod Educației, care au fost introduse prin Legea pentru modificarea Codului educației al Republicii Moldova nr. 152/2014 publicată în Monitorul Oficial din 01 septembrie 2023,

Cu respect,

BOLEA Vasile

Deputat în Parlament

