



Judecătoria Buiucani mun.Chișinău
Суд Буюкань мун.Кишинэу

MD 2004 Chișinău, str.M.Viteazul, № 2
tel. (373 22) 29-50-84.

Dosar nr.2-261/16

Curtea Constituțională
mun.Chișinău, str.A.Lăpușneanu 28, MD-2004

Judecătoria s.Buiucani, mun.Chișinău Vă expediază dosarul civil nr.2-1064/16, la cererea de chemare în judecată înaintată de Tanas Andrei către Ministerul Justiției privind restabilirea în funcție, încasarea salariului, în baza încheierii din 19.11.2015, pentru a fi ridicată excepția de neconstituționalitate și a sesiza Curtea Constituțională cu privire la verificarea constituționalității pct.7 din art.20(18) din Legea nr. 1036 din 17.12.1996 cu privire la sistemul penitenciar.

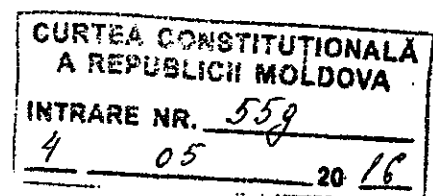
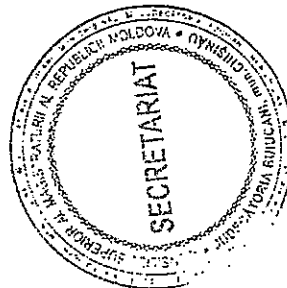
Anexă: Copia încheierii din 19.11.2015 pe 5 file.

Sesizare privind excepția de neconstituționalitate pe 8 file

Dosarul civil nr.2-261/16 – pe 126 file

Judecătorul Judecătoriei s.Buiucani
Mun.Chișinău

V.Boico



ÎNCHEIERE

19.11.2015

Judecătoria Buiucani mun. Chișinău

Președintele ședinței

Victor Boico

Grefier

Cristina Cazacu

A examinat în ședința judiciară cauza civilă pornită la acțiunea lui Tanas Andrei către Ministerul Justiției privind restabilirea în funcție, încasarea salariului. S-a

C o n s t a t a t :

În procedura judecătorei Buiucani se află cauza civilă în baza cererii de chemare în judecată depuse de Tanas Andrei către Ministerul Justiției privind restabilirea în funcție, încasarea salariului.

În cadrul ședinței de judecată, avocatul reclamantului a înaintat demersul privind ridicarea excepției de neconstituționalitate, menționând că:

Potrivit materialelor cauzei (inclusiv actele contestate) se constată că, temeiul concedierii reclamantului l-a constituit pct.7 din art.20.(18) Legea nr. 1036 din 17.12.1996 cu privire la sistemul penitenciar, potrivit căruia „colaboratorul sistemului penitenciar poate fi concediat la inițiativa conducerii: pentru încălcarea disciplinei - în cazul neîndeplinirii obligațiilor de serviciu, comise în mod repetat în decursul unui an după aplicarea sancțiunii disciplinare pentru o încălcare similară; comiterii sistematice a unor asemenea fapte; comiterii unei singure fapte grave care a prejudiciat considerabil interesele publice, drepturile și interesele legitime ale cetățenilor ori ale persoanelor juridice; prezentării la serviciu în stare de ebrietate sau consumului de băuturi alcoolice, de substanțe stupefiante ori toxice în timpul serviciului sau al absenței de la serviciu fără motive întemeiate mai mult de patru ore,,.

Concomitent, alin. (3) articolul 24.(20) Legea nr. 1036 din 17.12.1996 cu privire la sistemul penitenciar, stabilește că, sancțiunea disciplinară - concedierea din sistemul penitenciar, în cazurile prevăzute la art.20 pct.6) și 7), poate fi aplicată pentru comiterea unei singure abateri disciplinare grave.

Normele menționate și în special sintagmele: „abateri disciplinare grav”, „fapte grave”, și „prejudiciu considerabil” necesită a fi supuse controlului constituționalității, în temeiul următoarelor motive de fapt și de drept.

Normele contestate contravin prevederilor articolelor 21, 26, 46, 54 și 114 din Constituție deoarece prin includerea lor, legiuitorul i-a dat abuziv angajatorului atribuțiile instanțelor de judecată, fiind încălcat inclusiv principiul separației puterilor în stat, consfințit în art.6, a îngrădit dreptul de acces liber la justiție (art.20), a admis o încălcare a principiului prezumției nevinovăției (art.21), dreptul la apărare (art.26), fiind admisă o ingerință în activitatea instanțelor de judecată.

Potrivit art. 114 din Constituție, justiția se înfăptuiește numai de către instanțele judecătorești. În același context, s-a menționat că, un drept general, care garantează persoanelor accesul liber la justiție, este dreptul la satisfacție efectivă din partea instanțelor judecătorești competente împotriva actelor care violează drepturile legitime ale persoanelor.

Sintagmele contestate, fără stabilirea acțiunilor sau a inacțiunilor care constituie „abateri disciplinare grave”, „fapte grave” și „prejudiciu considerabil” permit aplicarea lor neadecvată și comportă un caracter discreționar.

Astfel, avocatul susține că, necunoscându-se care faptă poate fi apreciată „gravă” și care anume prejudicii sunt „considerabile”, aceste sintagme lasă loc de interpretări subiective, iar subiecții individuali ai relațiilor reglementate pot proceda uneori în corespundere cu propriile percepții și interese.

Avocatul face referințe la Convenția Europeană pentru Drepturile Omului, articolul 53 (Apărarea drepturilor omului recunoscute) prin care, se recunoaște expres dreptul statelor de a asigura o protecție mai înaltă decât cea oferită de Convenția Europeană: „Nici o dispoziție din prezenta Convenție nu va fi interpretată, ca limitând, sau aducând atingere drepturilor omului și libertăților fundamentale care ar putea fi recunoscute conform legilor oricărei părți contractante sau oricărei alte convenții la care această parte contractantă este parte.”

Consideră că, deși soluționarea litigiilor concrete între persoane concrete este atribuția exclusivă a instanțelor judecătorești, acestea fiind și singurele în măsură să cuantifice în concreto aplicării normei la situația de fapt dedusă instanței, prin raportarea normelor contestate în dispozițiile constituționale, cât și la prevederile Convenției Europene, este necesar să se țină cont în același timp, de efectele potențiale sau de riscurile pe care le comportă aceasta în raport cu destinatarii normei.

Avocatul reclamantului, de asemenea a invocat că, prevederile contestate aduc atingere articolului 54 din Constituție potrivit căruia: „(1) În Republica Moldova nu pot fi adoptate legi care ar suprima sau drepturile și libertățile fundamentale ale omului și cetățeanului. (2) Exercițiul drept libertăților nu poate fi supus altor restrângeri decât celor prevăzute de lege, care corespund normelor unanim recunoscute ale dreptului internațional și sânt 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 demnitatea 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) Restriângerea trebuie să fie proporțională cu situația care a determinat-o și nu poate atinge existența dreptului sau a libertății”.

În sensul celor menționate, normele contestate oferă angajatorului posibilități disproporționate cu scopurile legitime de protecție a angajaților împotriva abuzurilor angajatorului, deoarece un act normativ în vigoare nu prevede competența angajatorului de a aprecia care anume acțiuni ale angajatului constituie fapte grave și care nu. În egală măsură, angajatorul nu este competent de a da apreciere, dacă acțiunile angajatului prejudiciază sau nu considerabil interesele publice, drepturile și interesele legitime ale cetățenilor ori ale persoanelor juridice.

Astfel de constatări pot fi efectuate doar de către instanța de judecată. Mai mult ca atât, în orice societate democratică protecția persoanei este una din atribuțiile de bază ale statului, iar posibilitatea persoanei de a utiliza în instanța de judecată toate mijloacele procedurale necesare pentru apărarea sa constituie un remediu efectiv pentru asigurarea principiului unui proces echitabil, principiu care se desprinde din cuprinsul art.20 alin.(1) din Constituție, conform căruia, orice persoană are dreptul la satisfacție efectivă din partea instanțelor judecătorești competente împotriva actelor care violează drepturile, libertățile și interesele sale legitime.

Sintagmele „abateri disciplinare grave,, „fapte grave” și „a prejudiciat considerabil” nu sunt suficient de accesibile previzibile și clare, fapt care contravine prevederilor articolului 23 alin.(2) din Constituție, care pune în sarcina statului obligația de a face accesibile toate legile și actele normative.

Articolul 1 din Protocolul nr. 1 la Convenție, impune ca „o ingerință a autorității publice în exercitarea dreptului la respectarea bunurilor fie legală. Principiul legalității implică și existența unor norme de drept intern suficient de accesibile, precise și previzibile.

În același sens, potrivit articolului 3 alin.(2) din Legea nr. 780-XV din 27 decembrie 2001 privind actele legislative: „Actul legislativ trebuie să respecte condițiile legalității, accesibilității, preciziei [...]”. Prin aceste reglementări de tehnică legislativă, legiuitorul a impus o serie de criterii obligatorii pentru adoptarea oricărui act normativ, a căror respectare este necesară pentru a asigura sistematizarea, unificarea și coordonarea legislației, precum și conținutul și forma juridică adecvată ale fiecărui act normativ. Astfel, respectarea acestor norme concurează la asigurarea unei legislații care respectă principiul securității raporturilor juridice, având claritatea și previzibilitatea necesară, condiții nerespectate de fapt în speță, întrucât legea nu stabilește care acțiuni sau inacțiuni constituie abateri sau fapte „grave,, și implicit care prejudiciu este calificat ca fiind „considerabil”. În aceste condiții, sintagmele menționate nu sunt de natură să asigure claritatea și previzibilitatea normei. În consecință, redacția actuală a normelor contestate determină apariția unor situații de incertitudine, ceea ce constituie o încălcare a dispozițiilor articolului 23 alin. (2) în coroborare cu articolul 46 din Constituție.

Avocatul susține că, normele contestate sunt generale și vagi, iar datorită acestui fapt comportă riscuri serioase pentru angajat cu privire la previzibilitatea a ceea ce va fi, dar și a ceea ce nu va fi considerat drept o abatere disciplinară de către angajator. În consecință, prezența acestora favorizează obstrucționări și abuzuri din partea angajatorului în procesul de desfacere a contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului și, prin urmare, respectivele sintagme suprimă și încalcă drepturile și libertățile fundamentale ale angajaților respectivi.

Consideră că, normele contestate contravin prevederilor 46 din Constituție și de articolul 1 din Protocolul nr. 1 la Convenția Europeană, deoarece dispunerea concedierii este asimilată cu încălcarea dreptului de proprietate grație activității desfășurate colaboratorul sistemului penitenciar, care are posibilitatea de a obține venituri. Totodată, normele contestate nu asigură respectarea principiului proporționalității. Cu titlu de principiu, acțiunile autorităților publice care reprezintă o ingerință trebuie să respecte întotdeauna principiul proporționalității. În ceea ce privește sancțiunile disciplinare, una din cerințele acestui principiu fiind raportul rezonabil dintre gravitatea abaterii, pe de o parte, și natura și severitatea sancțiunii, pe de altă parte.

Menționează că, potrivit pct. 29 al Statutului disciplinar al colaboratorilor sistemului penitenciar al Ministerul Justiției, aprobat prin hotărârea Guvernului nr. 308 din 19.03.1998, stabilește că, „concedierea din sistemul penitenciar constituie o măsură disciplinară extremă și poate fi aplicată pentru încălcări

sistematice ale disciplinei sau pentru săvârșirea unei încălcări incompatibile cu aflarea în serviciul respectiv,,.

De asemenea, legea oferă angajatorului spațiu larg de manevră și posibilități extinse de a concedia angajatul pentru motive subiective și formale. Astfel, lipsa unor criterii care ar determina exhaustiv și expres abaterile disciplinare grave, sau care determină gravitatea abaterii disciplinare constatate de angajator (inclusiv care încălcări sunt incompatibile cu aflarea în serviciu), creează ultimului premise pentru a interpreta extinsiv norma legală contestată și, respectiv, de a comite abuzuri prin concedierea fără motive serioase a angajatului. În aceste condiții, pentru admiterea unei singure abateri neînsemnate un angajat al sistemului penitenciar poate fi lesne concediat. Avocatul reclamantului indică că, proporționalitatea și echilibrul nu au fost respectate, întrucât, prin includerea acestei sintagme, legiuitorul a supragarantat dreptul angajatorului de a elibera angajatul. Altfel spus, legea nu conține o astfel de garanție, tocmai datorită faptului că sintagma legală contestată este generală și, respectiv, acest lucru oferă spațiu pentru decizii potențial arbitrare ale angajatorului.

În consecință, normele contestate nu asigură un just echilibru între scopul urmărit și povara individuală, iar modul în care sunt expuse lasă loc pentru aplicare abuzivă.

Potrivit prevederilor art.43 alin.(1) din Constituție, orice persoană are dreptul la muncă, la libera alegere a muncii, la condiții echitabile și satisfăcătoare de muncă, precum și la protecția împotriva șomajului: Acest drept, fiind atribuit la categoria drepturilor social-economice și culturale, este consacrat de art.23 din Declarația Universală a Drepturilor Omului, art.6 din Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale, precum și de un șir de Convenții ale Organizației Internaționale a Muncii, ratificate de către Republica Moldova.

Legea fundamentală prevede expres obligația corelativă a statului de a reglementa condiții clare, obiective și nediscriminatorii, de natură a garanta accesul la un loc de muncă, iar persoana poate alege o profesie sau meserie, sau orice loc de muncă, având calificarea corespunzătoare.

Potrivit art.6 din Codul muncii, libertatea muncii este garantată prin Constituția Republicii Moldova, iar oricând persoană este liberă în alegerea locului de muncă, a profesiei, meseriei sau activității sale. Totodată, având în vedere specificul dreptului la muncă, dar și al poziționării subiecților raporturilor de muncă, atât normele naționale, cât și cele internaționale, stabilesc garanții clare menite să asigure un echilibru dintre angajați și angajatori și o protecție a demnității, securității și stabilității angajaților.

Altfel spus, dreptul la muncă este garantat și apărat de lege, iar în vederea realizării funcției de apărare a drepturilor lor, salariații sunt în drept, pe de o parte, să conteste în ordinea de lege actele angajatorului care limitează dreptul la muncă a acestora, iar pe de o parte să conteste norma legală care oferă temei și spațiu angajatorului de a concedia angajații pe formale și/sau subiective prin simpla invocare a acesteia.

Este necesar și important de menționat faptul că, concedierea constituie un rezultat al exercitării dreptului de desfacere a contractului de muncă de către angajator, în anumite stabilite de lege. De principiu, această prerogativă a angajatorului nu poate fi exercitată în mod discreționar, ci doar în cazurile și condițiile prevăzute de lege.

Potrivit art.4 al Convenției nr.158 din 22 iunie 1982 cu privire la încetarea raporturilor de muncă din inițiativa patronului, raporturile de muncă ale unui lucrător nu vor înceta 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. În aceste se constată că, lipsa unor criterii privind determinarea expresă a situațiilor și cazurilor în care poate fi dispusă încetarea unilaterală a raporturilor de muncă de către angajator, nu poate fi privită altfel decât o limitare sau îngădire a dreptului la muncă.

În contextul celor expuse, pentru asigurarea respectării dreptului la un proces echitabil, inclusiv a dreptului la un recurs efectiv, avocatul reclamantului a solicitat instanței, sesizarea Curții Constituționale, pentru a verifica constituționalitatea normei prevăzute la pct. 7) art.20.(18⁴) din Legea nr. 1036 din 17.12.1996 cu privire la sistemul penitenciar și anume: „pentru comiterea unei singure fapte grave care a prejudiciat considerabil interesele publice, drepturile și interesele legitime ale cetățenilor ori ale persoanelor juridice,, precum și a normei prevăzute la alin. (3) articolul 24.(20²) din Legea nr. 1036 din 17.12.1996 cu privire la sistemul penitenciar, care stabilește că. „sanțiunea disciplinară - concedierea din sistemul penitenciar, în cazurile prevăzute la art. 20 pct.6) și 7), poate fi aplicată pentru comiterea unei singure abateri disciplinare grave.

În ședința de judecată, cererea dată a fost susținută de către reprezentanții reclamantului.

Avocatul Nichita Ion a declarat că potrivit materialelor cauzei se constată, că temeiul concedierii l-a constituit pct.7 art.20 din Legea cu privire la sistemul penitenciar, potrivit căreia colaboratorul penitenciarului poate fi concediat la inițiativa conducerii inclusiv pentru comiterea unei singure fapte grave care a prejudiciat considerabil interesele publice, drepturile și interesele legitime ale cetățenilor ori

ale persoanelor juridice. Concomitent, alin.3 art.24 din aceeași lege, stabilește că, sancțiunea disciplinară – concedierea din sistemul penitenciar, în cazurile prevăzute la art.20 pct.6,7 poate fi aplicată în cazul comiterii unei singure fapte grave. Acesta consideră că sintagmele menționate, în special: „abateri disciplinare”, „fapte grave”, „prejudiciu considerabil” necesită a fi supuse controlului constituționalității, în temeiul următoarelor motive de fapt și de drept. Normele contestate contravin art.21, 26, 46, 57, 114 din Constituție deoarece prin includerea lor, legiuitorul i-a dat abuziv angajatorului atribuțiile instanțelor de judecată, fiind încălcat inclusiv principiul separației puterilor în stat, a îngrădit dreptul la accesul liber la justiție, a admis încălcarea principiului prezumției nevinovăției, dreptul la apărare, fiind admisă o ingerință în activitatea instanțelor de judecată. Sintagmele contestate fără stabilirea acțiunilor sau inacțiunilor care constituie abateri disciplinare grave, fapte grave și prejudiciu considerabil permit aplicarea lor inadecvată și comportă un comportament discreționat. Astfel, necunoscând care anume faptă poate fi apreciată ca fiind gravă, și care prejudiciu poate fi apreciat ca fiind considerabil, aceste sintagme lasă loc de interpretări subiective. Totodată, norma „comiterea unei fapte grave care a prejudiciat considerabil interesele publice, drepturile și interesele legitime ale cetățenilor ori ale persoanelor juridice” contravine legii. Nu există noțiunea de „faptă gravă” care stabilește acțiunile, inacțiunile colaboratorilor instituțiilor penitenciare ca fiind grave. Asupra acestui fapt urmează să se expună instanța de judecată și nicidecum angajatorul. Sintagmele „abateri grave”, „prejudicii considerabile” nu sunt suficient de accesibile, previzibile și clare. Normele contestate contravin art.46 din Constituție, și Protocolului nr.1 din Convenția Europeană, fiind încălcat dreptul de proprietate. Normele contestate nu asigură respectarea proporționalității. Actele normative de la care se conduc colaboratorii instituțiilor penitenciare, stabilesc expres că concedierea este o măsură disciplinară extremă. Angajatorul nu a justificat și nu a probat anume aplicarea acestei măsuri.

Astfel, avocatul solicită admiterea demersului privind soluționarea chestiunii de ridicare a excepției de neconstituționalitate, cu sesizarea Curții constituționale prin intermediul Curții Supreme de Justiție.

De asemenea și reprezentantul reclamantului - Cristian Bizian, a susținut demersul privind ridicarea excepției de neconstituționalitate.

Reprezentantul pârțului a solicitat respingerea cererii, indicând că reclamantul Tanas Andrei a fost concediat pentru neglijență față de exercitarea obligațiilor de serviciu, și anume, pentru admiterea relațiilor neregulate și întreținerea prealabilă cu deținutul privind facilitarea accesului obiectelor, substanțelor interzise pe teritoriul instituției. La data comiterii abaterii disciplinare, reclamantul a depus raportul în care a indicat că a avut o înțelegere prealabilă cu deținutul, și cunoștea că în colet va fi o cartelă SIM. De asemenea s-a menționat că nu se cunoștea că în colet se aflau și droguri sub formă de substanță vegetală de culoare verde. Abaterea respectivă este într-adevăr gravă, ieșită din comun. Reieșind din fișa postului, reclamantul era obligat să contracareze pătrunderea substanțelor interzise în penitenciar. Reieșind din cele expuse, considerăm că angajatul poate fi concediat în urma comiterii unei singure abateri grave ce afectează considerabil interesele publice.

Audiind participanții la proces privind cererea înaintată, instanța consideră justificat admiterea acesteia din următoarele considerente.

Conform art.6 din Constituție în Republica Moldova puterea legislativă, executivă și judecătorească sunt separate și colaborează întru executarea prerogativelor ce le revin, potrivit prevederilor Constituției.

Conform art.60 alin.(1) din Constituție Parlamentul este unica autoritate legislativă a statului.

Potrivit art.72 alin.(3) lit. n) din Constituție prin lege organică se reglementează infracțiunile, pedepsele și regimul executării acestora.

Conform art. 102 alin.(2) din Constituție hotărârile Guvernului se adoptă pentru organizarea executării legilor.

În conformitate cu prevederile art. 12/1 CPC /ridicarea excepției de neconstituționalitate /

(1) Dacă în procesul judecării pricinii se constată că norma de drept ce urmează a fi aplicată sau care a fost deja aplicată este în contradicție cu prevederile Constituției Republicii Moldova, iar controlul constituționalității actului normativ este de competența Curții Constituționale, instanța de judecată formulează o sesizare a Curții Constituționale pe care o transmite prin intermediul Curții Supreme de Justiție.

(3) Din momentul emiterii de către instanță a încheierii cu privire la ridicarea excepției de neconstituționalitate și pînă la adoptarea hotărîrii de către Curtea Constituțională, procedura de examinare a pricinii sau de executare a hotărîrii pronunțate se suspendă.

Instanța consdieră justificat admiterea demersului în baza argumenteleor invocate de apărare, apreciindule ca fiind consistente, în scopul asigurării realizării dreptului fundamental de acces liber la justiție, precum și dreptului la un proces echitabil, obiectiv, judecat sub toate aspectele.

Reieșiind din cele expuse, potrivit prevederilor Constituției Republicii Moldova (art.6, 60, 72, 102), în conformitate cu art.12/1 CPC, instanța dejudecată adoptă următoarea

ÎNCHEIERE :

A expedia Curții Supreme de Justiție, cauza civilă pornită la acțiunea lui Tanas Andrei către Ministerul Justiției despre restabilirea în funcție, încasarea salariului pentru soluționarea chestiunii privind sesizarea Curții Constituționale în scopul verificării constituționalității normei prevăzute la pct. 7) art.20.(18⁴) din Legea nr. 1036 din 17.12.1996 cu privire la sistemul penitenciar și anume: „pentru comiterea unei singure fapte grave care a prejudiciat considerabil interesele publice, drepturile și interesele legitime ale cetățenilor ori ale persoanelor juridice,, precum și a normei prevăzute la alin. (3) articolul 24.(20²) din Legea nr. 1036 din 17.12.1996 cu privire la sistemul penitenciar, care stabilește că. „sanctiunea disciplinară - concedierea din sistemul penitenciar, în cazurile prevăzute la art. 20 pct.6) și 7), poate fi aplicată pentru comiterea unei singure abateri disciplinare grave” .

Procedura în cauza civilă de suspendat până la examinarea de către Curtea Supremă de Justiție a informației potrivit încheierii instanței și eventual, până la efectuarea controlului contituționalității.

Prteședintele ședinței
Judecător



V.Boico.

CURTEA CONSTITUȚIONALĂ A REPUBLICII MOLDOVA

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

SESIZARE PRIVIND EXCEPȚIA DE NECONSTITUȚIONALITATE

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

Prezenta sesizare este un document juridic și poate afecta drepturile și obligațiile dumneavoastră.

AUTORUL SESIZĂRII

1. Autorul - Tănase Andrei (*reprezentant de avocatul Nichita Ion, adresa mun. Chișinău, str. Teatrului 5, tel. 079441703*)

2. Adresa – r.nul. Ialoveni, s. Mileștii Mici

5. Tel. 069826482

II. OBIECTUL SESIZĂRII

Obiectul prezentei sesizării îl formează pct.7 din art.20.(18) Legea nr. 1036 din 17.12.1996 cu privire la sistemul penitenciar.

Potrivit pct.7 din Legea sus-indicată, „colaboratorul sistemului penitenciar poate fi concediat la inițiativa conducerii: pentru încălcarea disciplinei - în cazul neîndeplinirii obligațiilor de serviciu, comise în mod repetat în decursul unui an după aplicarea sancțiunii disciplinare pentru o încălcare similară; comiterii sistematice a unor asemenea fapte; comiterii unei singure fapte grave care a prejudiciat considerabil interesele publice, drepturile și interesele legitime ale cetățenilor ori ale persoanelor juridice; prezentării la serviciu în stare de ebrietate sau consumului de băuturi alcoolice, de substanțe stupefiante ori toxice în timpul serviciului sau al absenței de la serviciu fără motive întemeiate mai mult de patru ore,„.

Concomitent, alin. (3) articolul 24.(20") Legea nr. 1036 din 17.12.1996 cu privire la sistemul penitenciar, stabilește că, sancțiunea disciplinară - concedierea din sistemul penitenciar, în cazurile prevăzute la art.20 pct.6) și 7), poate fi aplicată pentru comiterea unei singure abateri disciplinare grave.

În contextul celor indicate, instanța consider că, normele menționate și în special sintagmele: „abateri disciplinare grave”, „fapte grave”, și „prejudiciu considerabil” necesită a fi supuse controlului constituționalității.

Sintagmele contestate, fără stabilirea acțiunilor sau a inacțiunilor care constituie „abateri disciplinare grave”, „fapte grave” și „prejudiciu considerabil” permit aplicarea lor neadecvată și comportă un caracter discreționar. Astfel, necunoscându-se care faptă poate fi apreciată „gravă” și care anume prejudicii sunt „considerabile”, aceste sintagme lasă loc de interpretări subiective, iar subiecții individuali ai relațiilor reglementate pot proceda uneori în corespundere cu propriile percepții și interese.

III CIRCUMSTANȚELE LITIGIULUI EXAMINAT DE CĂTRE INSTANȚA DE JUDECATĂ

La data de 24.03.2015 Judecătoria s.Buiucani a primit spre examinare cererea de chemare în judecată depusă de Tanas Andrei împotriva Ministerului Justiției privind anularea Ordinului Ministerului Justiției nr.67 din 27.02.2015 și nr.98 din 16.03.2015 privind concedierea din cadrul sistemului penitenciar.

În cadrul examinării cauzei, s-a constatat că reclamantul Tanas Andrei a fost concediat pentru o singură abatere disciplinară. Temeiul concedierii reclamantului l-a constituit pct.7 din art.20 din Legea nr.1036 din 17.12.1996 cu privire la sistemul penitenciar, potrivit căreia încălcarea disciplinei în cazul neîndeplinirii obligațiilor de serviciu, comise în mod repetat în decursul unui an după aplicarea sancțiunii disciplinare pentru o încălcare similară; comiterii sistematice a unor asemenea fapte; comiterea unei singure fapte grave care a prejudiciat considerabil interesele publice, drepturile și interesele legitime ale cetățenilor ori ale persoanelor

juridice; prezentării la serviciu în stare de ebrietate sau consumului de băuturi alcoolice, de substanțe stupefiante ori toxice în timpul serviciului sau absenței de la serviciu fără motive întemeiate mai mult de patru ore.

Concomitent alin.(3) din art24 din Legea nr.1036 din 17.12.1996 cu privire la sistemul penitenciar stabilește că, sancțiunea disciplinară – concedierea din sistemul penitenciar, în cazurile prevăzute de art.20 pct.6) și 7), poate fi aplicată pentru comiterea unei singure abateri disciplinare grave.

Instanța relevă că, normele menționate, în special sintagmele: „abateri disciplinare grave”, „fapte grave”, „prejudiciu considerabil ” contravin prevederilor articolelor 21, 26, 46, 54 și 114 din Constituție deoarece prin includerea lor, legiuitorul i-a dat abuziv angajatorului atribuțiile instanțelor de judecată, fiind încălcat inclusiv principiul separației puterilor în stat, consfințit în art.6, a îngrădit dreptul de acces liber la justiție (art.20), a admis o încălcare a principiului prezumției nevinovăției (art.21), dreptul la apărare (art.26), fiind admisă o ingerință în activitatea instanțelor de judecată.

Normele contestate contravin prevederilor 46 din Constituție și de articolul 1 din Protocolul nr. 1 la Convenția Europeană, deoarece dispunerea concedierii este asimilată cu încălcarea dreptului de proprietate grație activității desfășurate colaboratorul sistemului penitenciar, care are posibilitatea de a obține venituri

Prevederile contestate aduc atingere articolului 54 din Constituție potrivit căruia: „(1) În Republica Moldova nu pot fi adoptate legi care ar suprima sau drepturile și libertățile fundamentale ale omului și cetățeanului. (2) Exercițiul drept libertăților nu poate fi supus altor restrângeri decât celor prevăzute de lege, care corespund normelor unanim recunoscute ale dreptului internațional și sânt 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 demnitatea 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”.

Deși, soluționarea litigiilor concrete între persoane concrete este atribuția exclusivă a instanțelor judecătorești, acestea fiind și singurele în măsură să cuantifice în concreto aplicării normei la situația de fapt dedusă instanței, prin raportarea normelor contestate în dispozițiile constituționale, cât și la prevederile Convenției Europene, este necesar să se țină cont în același timp, de efectele potențiale sau de riscurile pe care le comportă aceasta în raport cu destinatarii normei.

În sensul celor menționate, normele contestate oferă angajatorului posibilități disproporționate cu scopurile legitime de protecție a angajaților împotriva abuzurilor angajatorului, deoarece un act normativ în vigoare nu prevede competența angajatorului de a aprecia care anume acțiuni ale angajatului constituie fapte grave și care nu. În egală măsură, angajatorul nu este competent de a da apreciere, dacă acțiunile angajatului prejudiciază sau nu considerabil interesele publice, drepturile și interesele legitime ale cetățenilor ori ale persoanelor juridice.

Totodată, sintagmele „abateri disciplinare grave”, „fapte grave” și „prejudiciu considerabil” nu sunt suficient de previzibile și clare, fapt care contravine prevederilor art.23 alin.(2) din Constituție, care pune în sarcina statului obligația de a face accesibile toate legile și actele normative.

Normele contestate sunt generale și vagi, iar acest fapt comportă riscuri serioase pentru angajat cu privire la previzibilitatea a ceea ce va fi, dar și a ceea ce nu va fi considerat drept o abatere disciplinară de către angajator. În consecință, prezența acestora favorizează obstrucționări și abuzuri din partea angajatorului în procesul de desfacere a contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului și, prin urmare, respectivele sintagme suprimă și încalcă drepturile și libertățile fundamentale ale angajaților respectivi.

De asemenea, prevederile sus-indicate, nu asigură respectarea principiului proporționalității. Cu titlu de principiu, acțiunile autorităților publice care reprezintă o ingerință trebuie să respecte întotdeauna principiul proporționalității. În ceea ce privește sancțiunile disciplinare, una din cerințele acestui principiu fiind raportul rezonabil dintre gravitatea abaterii, pe de o parte, și natura și severitatea sancțiunii, pe de altă parte.

În conformitate cu prevederile art.12/1 CPC / ridicarea excepției de neconstituționalitate/

- (1) Dacă în procesul judecării pricinii se constată că norma de drept ce urmează a fi aplicată sau care a fost deja aplicată este în contradicție cu prevederile Constituției Republicii Moldova, iar controlul constituționalității actului normativ este de competența Curții Constituționale, instanța de judecată formulează o sesizare a Curții Constituționale pe care o transmite prin intermediul Curții Supreme de Justiție.
- (2) Din momentul emiterii de către instanță a încheierii cu privire la ridicarea excepției de neconstituționalitate și pînă la adoptarea hotărîrii de către CVurtea Constituțională, procedura de examinare a pricinii sau de executare a hotărîrii pronunțate se suspendă.

IV. EXPUNEREA CERINTELOR AUTORULUI SESIZĂRII

Potrivit demersului avocatului Nichita Ion, temeiul concedierii reclamantului l-a constituit pct.7, art.20 (18⁴) Legea nr.1036 din 17.12.1996 cu privire la sistemul penitenciar, potrivit căruia „colaboratorul sistemului penitenciar poate fi concediat la inițiativa conducerii: pentru încălcarea disciplinei – în cazul neîndeplinirii obligațiilor de serviciu, comise în mod repetat în decursul unui an după aplicarea unui an după aplicarea sancțiunii disciplinare pentru o încălcare similară; comiterii sistematice a unor asemenea fapte; comiterii unei singure fapte grave care a prejudiciat considerabil interesele publice, drepturile și interesele legitime ale cetățenilor ori ale persoanelor juridice; prezentării la serviciu în stare de ebrietate sau a consumului de băuturi alcoolice, de substanțe stupefiante ori toxice în timpul serviciului sau al absenței de la serviciu fără motive întemeiate mai mult de patru ore”.

Alin.(3) din art.24 (20") Legea nr. 1036 din 17.12.1996 cu privire la sistemul penitenciar*, stabilește că, sancțiunea disciplinară - concedierea din sistemul penitenciar, în cazurile prevăzute la art. 20 pct.6) și 7), poate fi aplicată pentru comiterea unei singure abateri disciplinare grave.

În opinia avocatului, normele menționate și în special sintagmele: „abateri disciplinare grave..”, „fapte grave..”, și „prejudiciu considerabil....” necesită a fi supuse controlului constituționalității, în temeiul următoarelor motive de fapt și de drept.

Normele contestate contravin prevederilor articolelor 21, 26, 46, 54 și 114 din Constituție deoarece prin includerea lor legiuitorul i-a dat abuziv angajatorului atribuțiile instanțelor de judecată, fiind încălcat inclusiv principiul separației puterilor în stat, consfințit în art.6, a îngrădit dreptul de acces liber la justiție (art.20). a admis o încălcare a principiului prezumției nevinovăției (art. 21). dreptul la apărare (art.26). fiind admisă o ingerință în activitatea instanțelor de judecată.

Sintagmele contestate, fără stabilirea acțiunilor sau a inacțiunilor care constituie „abateri disciplinare grave...”, „fapte grave..”, și „prejudiciu considerabil..”, permit aplicarea lor neadecvată și comportă un

caracter discreționar. Astfel, necunoscându-se care faptă poate fi apreciată „gravă” și care anume prejudicii sunt *considerabile*. Aceste sintagme lasă loc de interpretări subiective, iar subiecții individuali ai relațiilor reglementate pot proceda uneori în corespundere cu propriile percepții și interese. Prevederile contestate aduc atingere articolului 54 din Constituție, potrivit căruia „ (1) În Republica Moldova nu pot fi adoptate legi care ar suprima sau ar diminua drepturile și libertățile fundamentale ale omului și cetățeanului. (2) Exercițiul drepturilor și libertăților nu poate fi supus altor restrângeri decât celor prevăzute de lege, care corespund normelor unanim recunoscute ale dreptului internațional și sunt necesare în interesele securității naționale, integrității teritoriale, bunăstării economice a țării, ordinii publice, în scopul prevenirii tulburărilor în masă și infracțiunilor, protejării drepturilor, libertăților și demnității altor persoane, împiedicării divulgării informațiilor confidențiale sau garantării autorității și imparțialității justiției. (3) Prevederile alin.2 nu admit restrângerea drepturilor proclamate în art.20-24.(4). Restrângerea trebuie să fie proporțională cu situația care a determinat-o și nu poate atinge existența dreptului sau a libertății”.

De asemenea, avocatul consideră că sintagmele „*abateri disciplinare grave*,” „*fapte grave*” și „*a prejudiciat considerabil*,” nu sunt suficient de accesibile previzibile și clare, fapt care contravine prevederilor articolului 23 alin.(2) din Constituție, care pune în sarcina statului obligația de face accesibile toate legile și actele normative.

Potrivit articolului 3 alin.(2) din Legea nr. 780-XV din 27 decembrie 2001 privind actele legislative: „*Actul legislativ trebuie să respecte condițiile legalității, accesibilității, preciziei ..*”. Prin aceste reglementări de tehnică legislativă, legiuitorul a impus o serie de criterii obligatorii pentru adoptarea oricărui act normativ, a căror respectare este necesară pentru a asigura sistematizarea, unificarea și coordonarea legislației, precum și conținutul și forma juridică adecvată ale fiecărui act normativ. Astfel, respectarea acestor norme concurează la asigurarea unei legislații care respectă principiul securității raporturilor juridice, avînd claritatea și previzibilitatea necesară, condiții nerespectate de fapt în speță, întrucît legea nu stabilește care acțiuni sau inacțiuni constituie abateri sau fapte „*grave*,” și implicit care prejudiciu este calificat ca fiind „*considerabil*”.. În aceste condiții, sintagmele menționate nu sunt de natură să asigure claritatea și previzibilitatea normei. În consecință, redacția actuală a normelor contestate determină apariția unor situații de incertitudine, ceea ce constituie o încălcare a dispozițiilor articolului 23 alin. (2) în coroborare cu articolul 46 din Constituție.

În plus, normele contestate sunt generale și vagi, iar datorită acestui fapt comportă riscuri serioase pentru angajat cu privire la previzibilitatea a ceea ce va fi, dar și a ceea ce nu va fi considerat drept o abatere disciplinară de către angajator. În consecință, prezența acestora favorizează obstrucționări și abuzuri din partea angajatorului în procesul de desfacere a contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului și. prin urmare, respectivele sintagme suprimă și încalcă drepturile și libertățile fundamentale ale angajaților respectivi.

Normele contestate contravin prevederilor 46 din Constituție și de articolul 1 din Protocolul nr. 1 la Convenția Europeană, deoarece dispunerea concedierii este asimilată cu încălcarea dreptului de proprietate grație activității desfășurate colaboratorul sistemului penitenciar, care are posibilitatea de a obține venituri. Potrivit jurisprudenței Curții Europene, imposibilitatea de desfășura o anumită activitate a fost în mod constant considerată un „*bun*” în sensul articolului 1 din Protocolul nr. 1 la Convenția Europeană. În măsura în care oferă persoanelor vizate un drept asupra unui interes material și aceasta indiferent de faptul dacă actul este de natură administrativă.

Normele contestate nu asigură respectarea principiului proporționalității. Cu titlu de principiu, acțiunile autorităților publice care reprezintă o ingerință trebuie să respecte întotdeauna principiul proporționalității. În ceea ce privește sancțiunile disciplinare, una din

cerințele acestui principiu fiind raportul rezonabil dintre gravitatea abaterii, pe de o parte, și natura și severitatea sancțiunii, pe de altă parte.

Avocatul Nichita Ion menționează că, potrivit pct. 29 Statutul disciplinar al colaboratorilor sistemului penitenciar al Ministerul Justiției, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 308 din 19.03.1998. „concedierea din sistemul penitenciar constituie o măsură disciplinară extremă și poate fi aplicată pentru încălcări sistematice ale disciplinei sau pentru săvârșirea unei încălcări incompatibile cu aflarea în serviciul respectiv,,.

Totodată, legea oferă angajatorului spațiu larg de manevră și posibilități extinse de a concedia angajatul pentru motive subiective și formale. Astfel, lipsa unor criterii care ar determina exhaustiv și expres abaterile disciplinare grave, sau care determină gravitatea abaterii disciplinare constatate de angajator (inclusiv care încălcări sunt incompatibile cu aflarea în serviciu), creează ultimului premise pentru a interpreta extinsiv norma legală contestată și, respectiv, de a comite abuzuri prin concedierea fără motive serioase a angajatului. În aceste condiții, pentru admiterea unei singure abateri neînsemnate un angajat al sistemului penitenciar poate fi lesne concediat. Altfel spus, legea nu conține o astfel de garanție, tocmai datorită faptului că sintagma legală contestată este generală și, respectiv, acest lucru lasă ușa larg deschisă pentru decizii potențial arbitrare ale angajatorului.

În consecință, normele contestate nu asigură un just echilibru între scopul urmărit și povara individuală, iar modul în care sunt expuse lasă loc pentru aplicare abuzivă.

Conform prevederilor alin. (1) art. 12¹ Cod procedură civilă. „Dacă, în procesul judecării pricinii, se constată că norma de drept ce urmează a fi aplicată sau care a fost deja aplicată este în contradicție cu prevederile Constituției Republicii Moldova, iar controlul constituționalității actului normativ este de competența Curții Constituționale, instanța de judecată este în drept să sesizeze, în conformitate cu prevederile Codului jurisdicției constituționale, Curtea Constituțională pentru a verifica constituționalitatea actului respectiv,,.

Reieșind din cele expuse, pentru asigurarea respectării dreptului la un proces echitabil, inclusiv a dreptului la un recurs efectiv, avocatul Tănase Ion solicită sesizarea Curții Constituționale pentru verificarea constituționalității normei prevăzute la pct. 7 art.20 (18⁴) din Legea nr. 1036 din 17.12.1996 cu privire la sistemul penitenciar și anume: „pentru comiterea unei singure fapte grave care a prejudiciat considerabil interesele publice, drepturile și interesele legitime ale cetățenilor ori ale persoanelor juridice,, precum și a normei prevăzute la alin.(3) articolul 24.(20²) din Legea nr. 1036 din 17.12.1996 cu privire la sistemul penitenciar, care stabilește că „sancțiunea disciplinară - concedierea din sistemul penitenciar în cazurile prevăzute la art. 20 pct. 6) și 7), poate fi aplicată pentru comiterea unei singure abateri disciplinare grave”.

V. DATE SUPLIMENTARE REFERITOARE LA OBIECTUL SESIZĂRII

Potrivit jurisprudenței Curții Europene: „O normă este accesibilă și previzibilă numai atunci când este redactată cu suficientă precizie, în așa fel încât să permită oricărei persoane să își corecteze conduita și să fie capabilă, cu consiliere adecvată să prevadă într-o măsură rezonabilă consecințele care pot apărea dintr-o normă. .. Legea trebuie să fie accesibilă într-un mod adecvat: cetățeanul trebuie să aibă un indiciu adecvat, în circumstanțe concrete asupra reglementărilor legale aplicabile.

Totodată, Curtea Europeană a statuat că: „Odată ce statul adoptă o soluție, aceasta trebuie să fie pusă în aplicare cu claritate și coerență, pentru a se evita pe cât este posibil insecuritatea

juridică și incertitudinea pentru subiectele de drept vizate de către măsurile de aplicare a acestei soluții.

VII. LISTA DOCUMENTELOR ANEXATE

- A). încheierea Judecătoriai s.Buiucani din 19.11.2015 – 2 file
- B). Demersul privind ridicarea excepției de constituționalitate (f.d. 111-112).
- C). Dosarul civil nr.2-261/16 pe 126 file.

VIII. DECLARAȚIA ȘI SEMNĂTURA

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

Locul *Judecătoria Buiucani*

Data *26.04.2016*

Semnătura

