



CONSILIUL AUDIOVIZUALULUI AL REPUBLICII MOLDOVA

DECIZIA nr. 388

din 24 noiembrie 2023

Cu privire la avizarea proiectului de hotărâre de Guvern cu privire la aprobarea proiectului de lege pentru modificarea unor acte normative (privind actualizarea cadrului normativ aferent funcției publice, număr unic 995/CS/2023)

Prin adresarea nr. 18-69-11896 din 13.11.2023, Cancelaria de Stat a Republicii Moldova a remis spre avizare proiectul de hotărâre cu privire la aprobarea proiectului de lege pentru modificarea unor acte normative (privind actualizarea cadrului normativ aferent funcției publice, număr unic 995/CS/2023) (în continuare – proiect de lege).

Analizând proiectul menționat supra, în limita competențelor funcționale prevăzute de Codul serviciilor media audiovizuale al Republicii Moldova nr. 174/2018 (în continuare – CSMA), Consiliul Audiovizualului comunică următoarele.

1. La art. I din proiectul de lege, este menționat că *„Zilele concediului de odihnă anual nefolosite după expirarea termenului de 2 ani se consideră stinse în cazul în care salariatul nu a beneficiat de concediul respectiv din motive imputabile acestuia.”* Respectiv, considerăm necesar ca autorii să precizeze de când se va calcula termenul de 2 ani în cazurile în care salariatul nu a beneficiat de concediu din motive neimputabile lui, deoarece acest aspect nu este reglementat în proiect.
2. La art. II din proiectul de lege, primul alineat se dublează cu pct. 2.
3. La art. II pct. 2 din proiectul de lege, considerăm că noțiunea de funcționar public urmează să fie revăzută deoarece alte legi, cum ar fi Legea nr. 133/2016 privind declararea averii și a intereselor personale, prevăd unele obligații pentru funcționarii publici, respectiv este necesară completarea noțiunii cu persoana care a fost eliberată din funcția publică și se află în corpul de rezervă al funcționarilor publici, aceste obligații se vor răsfrânge și în privința acelor persoane.
4. Pct. 19 alin. (2) de la art. II din proiectul de lege urmează să fie reformulat, deoarece **atentează la autonomia autorităților publice**. Spre exemplu, conform art. 74 alin. (1) din CSMA, *„Consiliul Audiovizualului este autoritate publică autonomă, este independent din punct de vedere organizațional față de orice altă entitate și este responsabil de implementarea prevederilor prezentului cod”*. Respectiv, Planul anual de ocupare a funcțiilor publice al Consiliului Audiovizualului nu poate fi coordonat cu Cancelaria de Stat. La fel, menționăm că, potrivit Raportului Comisiei Europene privind Extinderea UE 2023, Republica Moldova trebuie să asigure fortificarea și independența Consiliului Audiovizualului.
5. Pct. 20 alin. (4¹) de la art. II din proiectul de lege urmează să fie exclus, deoarece conducătorul autorității (care deseori este o persoană care deține o funcție de demnitate publică) este responsabil de activitatea autorității, iar în cazul unor insuccese acesta poate fi demis. Respectiv, considerăm logic și corect ca acesta să poată, dacă dorește, să fie președintele comisiei de concurs. Totodată, conform Notei informative, introducerea acestui alineat a avut scopul de a reduce o posibilă influență politică în organizarea și desfășurarea concursurilor pentru ocuparea funcțiilor publice vacante. În acest context, menționăm că nu toate autoritățile sunt conduse de persoane politice, spre exemplu Consiliul Audiovizualului **este apolitic**, iar conform art. 77 alin. (1) din CSMA, *„Membrii Consiliului Audiovizualului nu reprezintă entitatea care i-a desemnat și își onorează atribuțiile în conformitate cu legea, fiind liberi de influența oricăror alte entități publice sau private.”* La fel, din analiza normei constatăm că prin introducerea acestui alineat nu va fi atins scopul dorit, deoarece comisia de concurs este numită prin ordin de către conducătorul autorității.
6. Pct. 23 lit. b) de la art. II din proiectul de lege urmează să fie exclus, deoarece contravine mai multor prevederi legale și **atentează la autonomia autorităților publice**. Această prevedere de la

pct. 23 lit. b) contravine art. 5 lit. e), g) și art. 128 alin. (2) din Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 și art. 3⁴ din Legea salarizării nr. 847/2002. Astfel, prin prevederea din proiectul de lege din start se impune ca autoritatea publică la evaluare să încalce prevederile menționate supra, deoarece pentru fiecare perioadă de evaluare nu pot obține calificativul bine sau foarte bine mai mult de 75% din funcționarii publici evaluați. Respectiv, principiile de bază prevăzute în legislația națională și care reies din normele dreptului internațional precum:

- egalitatea în drepturi și în posibilități a salariaților;
- asigurarea egalității salariaților, fără nici o discriminare, la avansare în serviciu, luându-se în considerare productivitatea muncii, calificarea și vechimea în muncă în specialitate;
- la stabilirea și achitarea salariului nu se admite nicio discriminare pe criterii de sex, vârstă, dizabilitate, origine socială, situație familială, apartenență la o etnie, rasă sau naționalitate, opțiuni politice sau convingeri religioase, apartenență sau activitate sindicală;

vor fi încălcate de angajator, deoarece prin lege autorii proiectului impun angajatorului (indiferent dacă e pe merit sau nu) ca cel puțin 25% din personal să fie evaluat cu calificativul „satisfăcător” sau „nesatisfăcător”, calitative care limitează angajatul de foarte multe beneficii cum ar fi: premii, spor, avansarea în funcția sau în grad etc.

Astfel, poate fi situația când în perioada evaluată mai mult de 75% din personal să corespundă criteriilor și condițiilor de evaluare cu calitativele „bine” sau „foarte bine”, însă angajatorul să fie constrâns prin norma din proiect menționată supra, să diminueze artificial calificativul final unor salariați, în pofida faptului că aceștia conform performanțelor și criteriilor de evaluare ar fi trebuit să fie evaluați cu calificativul „bine”. Considerăm că această situație va duce la un flux și mai mare de cadre din autoritățile publice și la apariția litigiilor privind evaluarea neobiectivă.

Evident, recunoaștem că pot fi perioade de evaluare când procentul din personalul care a primit calificativul „bine,, și „foarte bine” să fie mai mic de 75%, pot fi perioade când procentul să fie peste 75%, însă nu poate prin lege legiuitorul să oblige angajatorul să evalueze cel puțin 25% din personal cu calitativele „satisfăcător” sau „nesatisfăcător”.

Totodată, atragem atenția autorilor că procedura detaliată de evaluare este stabilită prin Hotărârea Guvernului nr. 201/2009 și evaluarea se face individual în raport cu fiecare funcționar public. Astfel, angajatorul este obligat, la efectuarea procedurii de evaluare, să respecte prevederile din hotărârea de Guvern menționată supra.

La fel, sunt relevante și argumentele expuse la pct. 4 din prezentul aviz.

7. Pct. 27 de la art. II din proiectul de lege, pentru a putea fi aplicabil, considerăm că urmează să fie modificată și Legea nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, în lipsa unei corelări cu Legea menționată această prevedere nu va produce efecte juridice ori cei care o vor aplica riscă să fie acuzați de încălcarea altor legi.

8. Pct. 38 lit. c) de la art. II din proiectul de lege urmează să fie modificat, deoarece contravine prevederilor art. 86 lit. h) din Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003. Totodată, atragem atenția autorilor că norma nu este una clară, deoarece conține sintagma „absența repetată”, fără a fi indicat de câte ori repetată. La fel, nu este indicată perioada de calcul a absențelor repetate și din 4 ore lipsă nu este exclus timpul pauzei de masă.

9. Pct. 40 de la art. II din proiectul de lege urmează să fie revăzut. În primul rând, nu este clar care este scopul/necesitatea instituirii corpului de rezervă al funcționarilor publici și care sunt beneficiile persoanei care se află în rezervă. Totodată, autorul menționează că dacă persoana părăsește corpul de rezervă al funcționarilor publici își pierde calitatea de funcționar public, asta ar însemna și pierderea gradelor, vechimea în funcția publică? Norma nu este clară în privința aceasta.

Totodată, lit. c) de la pct. 40, care prevede „refuzul de a ocupa funcția publică vacantă propusă”, urmează să fie exclusă deoarece contravine art. 5 lit. a) din Codul muncii, care prevede 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, și unul din ele este: libertatea muncii, incluzând dreptul la munca liber aleasă sau acceptată, dreptul dispunerii de capacitățile sale de muncă, dreptul alegerii profesiei și ocupației. Astfel, prin norma de la lit. c) menționată supra, persoana este lipsită de dreptul de a alege liber munca, profesia și ocupația dorită, refuzul de ocupare a funcției propuse chiar dacă eventual este un refuz motivat va duce automat la excluderea din corpul de rezervă al funcționarilor publici.

10. Art. VIII din proiectul de lege urmează să fie revăzut, deoarece nu este clar la ce se referă, iar art. I din proiectul de lege nu are pct. 5.

În temeiul prevederilor art.73-75 din Codul serviciilor media audiovizuale al Republicii Moldova nr. 174/2018 și ale Legii nr. 100/2017 cu privire la actele normative,

Consiliul Audiovizualului al Republicii Moldova DECIDE:

1. Se aprobă și se prezintă Cancelariei de Stat a Republicii Moldova prezentul Aviz la proiectul de hotărâre cu privire la aprobarea proiectului de lege pentru modificarea unor acte normative (privind actualizarea cadrului normativ aferent funcției publice, număr unic 995/CS/2023).
2. Controlul asupra executării prezentei decizii se pune în sarcina Secției juridice.
3. Prezenta decizie intră în vigoare la data adoptării și se publică pe pagina web oficială a Consiliului Audiovizualului.

VUCEPREȘEDINTĂ

Ana GONȚA