



5. Muraru I. *Drept constituțional și instituții politice*. București: Editura Actami, 1997.

6. Балашов А. В. *Конституционное право на жизнь в современной России*. Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата юридических наук. Казань, 2011.

7. Белобрагина Н. А. *Право на жизнь: конституционно-правовой механизм обеспечения и защиты*. Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата юридических наук. Москва, 2012.

8. Зайцева А. М. *Жизнь человека как объект конституционно-правового регулирования*. Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата юридических наук. Москва, 2009.

9. Матузов Н.И. *Право на жизнь в свете российских и международных стандартов*. Правоведение, 1998. № 1.

10. Полякова Т. И. *Право на жизнь как личное неимущественное право*. «Современное право», № 9(1), 2008.

11. Романовский Г. Б. *Право на жизнь: Юридическая норма и доктрина*. Університетські наукові записки, 2006, №2 (18).

12. Романовский Г. Б. *Теоретические проблемы права человека на жизнь: конституционно-правовое исследование*. Автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора юридических наук. Москва, 2006.

UNELE ASPECTE JURIDICE ALE CONCEDIERII PENTRU ÎNCĂLCAREA DISCIPLINEI DE MUNCĂ

Tudor CAPȘA,
doctor în drept,
Andrei STAHI,
doctorand

SUMMARY

In present, the number of dismissals initiated by employers for violating labour discipline has vastly increased.

The authors of this article underline the importance of complying procedural issues at dismissal of employees for violation of labor discipline.

REZUMAT

Numărul de concedieri ale lucrătorilor inițiate de angajatori pentru încălcarea disciplinei de muncă a sporit semnificativ în ultimul timp.

Autorii acestui articol subliniază importanța respectării normelor procedurale privind concedierea angajaților pentru încălcarea disciplinei de muncă, în vederea micșorării cazurilor de lezare a drepturilor angajaților.

În legătură cu criza economico-financiară, în ultimul timp angajatorii recurg tot mai frecvent la concedierea salariaților în temeiurile stipulate de art. 86 alineatul (1) literele g), h) și i) din Codul muncii al Republicii Moldova (*în continuare – CM RM*), adică pentru încălcarea repetată, pe parcursul unui an, a obligațiilor de muncă, dacă anterior au fost aplicate sancțiuni disciplinare; absența fără motive întemeiate de la lucru mai mult de 4 ore consecutive în timpul zilei de muncă; prezentarea la lucru în stare de ebrietate alcoolică, narcotică sau toxică.

Se cere de remarcat că în cazurile de concediere a salariaților în temeiurile invocate, angajatorii trebuie să respecte în deplină măsură și cu strictețe toate prevederile stipulate de art. 86 alin. (2), art. 87, art. 206-211 și art. 386 CM RM.

Condițiile și modul de aplica-

re a sancțiunilor disciplinare sînt prevăzute, în primul rînd, de art. 206–211 din CM RM. Printre **cele mai importante condiții** care necesită să fie respectate de către angajator la aplicarea sancțiunilor disciplinare pot fi menționate următoarele:

1) pentru aceeași abatere disciplinară se poate aplica o singură sancțiune;

2) angajatorul trebuie să țină cont de gravitatea abaterii disciplinare comise și alte circumstanțe obiective;

3) sancțiunea disciplinară se aplică de către organul căruia i se atribuie dreptul de angajare a salariatului respectiv;

4) pînă la aplicarea sancțiunii disciplinare, angajatorul este obligat să ceară salariatului o explicație scrisă privind fapta comisă. Refuzul de a prezenta explicația cerută se consemnează într-un proces-verbal semnat de un re-



prezentant al angajatorului și un reprezentant al salariaților (sindicatelor);

5) sancțiunea disciplinară se aplică, de regulă, imediat după constatarea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de o lună din ziua constatării ei, fără a lua în calcul timpul aflării salariatului în concediu anual de odihnă, în concediul de studii sau în concediul medical;

6) sancțiunea disciplinară nu poate fi aplicată după expirarea a 6 luni din ziua comiterii abaterii disciplinare, iar în urma reviziei sau a controlului activității economico-financiare – după expirarea a 2 ani de la data comiterii. În termenele indicate nu se include durata desfășurării procedurii penale;

7) sancțiunea disciplinară se aplică prin ordin (dispoziție, decizie, hotărâre), în care se indică în mod obligatoriu temeiurile de fapt și de drept ale aplicării sancțiunii, termenul și organul în care sancțiunea poate fi contestată;

8) ordinul de sancționare se comunică salariatului, sub semnătură, în termen de cel mult 5 zile lucrătoare de la data când a fost emis. Refuzul salariatului de a confirma prin semnătură comunicarea ordinului se fixează într-un proces-verbal semnat de un reprezentant al angajatorului și un reprezentant al salariaților (sindicatelor).

În anexa nr. 1 prezentăm modelul de proces-verbal privind constatarea faptului de refuz al salariatului de a prezenta explicația scrisă în legătură cu încălcarea disciplinei muncii, precum și modelul de proces-verbal privind constatarea faptului privitor la refuzul salariatului de a confirma

prin semnătură comunicarea ordinului despre aplicarea sancțiunii disciplinare (*anexa nr. 2*).

Mai mult ca atât, la aplicarea măsurilor de concediere, angajatorul trebuie să ia în considerație și prevederile art. 89 alin. (2) din CM RM, potrivit cărora la examinarea litigiului individual de muncă de către instanța de judecată, acesta este obligat să **dovedească legalitatea** și să indice temeiurile eliberării/concedierii din serviciu a salariatului. În cazul concedierii unui membru de sindicat fără acordul scris al organului sindical, când acordul respectiv este necesar conform art. 87 din CM RM, instanța de judecată, prin hotărâre, restabilește necondiționat salariatul la locul de muncă.

Concomitent trebuie să se țină cont de faptul că norma art. 86 alin. (1) lit. g) din CM RM prevede **încălcarea repetată**, pe parcursul unui an, a obligațiilor de muncă, dacă anterior au fost aplicate sancțiuni disciplinare, drept temei pentru concedierea salariatului din inițiativa angajatorului.

Conform regulilor de gramatică și logică, sub sintagma „**încălcarea repetată**” se înțelege o nouă încălcare (*a doua încălcare*). Altfel zis, admiterea unei încălcări disciplinare repetate se înțelege ca o comitere a unei a doua încălcări (după prima). În același timp, art. 86 alin. (1) lit. g) din CM RM admite concedierea pe motivul menționat doar cu condiția că pînă la încălcarea disciplinei de muncă care, în opinia angajatorului, este motiv de concediere salariatului i s-au aplicat anterior sancțiuni disciplinare[1].

În viziunea noastră, dispoziția

art. 86 alin. (1) lit. g) din CM RM ar trebui să fie perfecționată/modificată, stabilind că concedierea în acest temei este admisibilă în urma eșecului repetat al unui salariat de a-și onora obligațiile de muncă fără motive întemeiate, dacă lui deja i s-au aplicat anterior sancțiuni disciplinare (*adică nu doar o singură sancțiune disciplinară*).

Este posibilă/oportună și a doua opțiune, potrivit căreia art. 86 alin.(1) lit. g) din CM RM ar prevedea expres posibilitatea concedierii salariatului care a comis o nouă încălcare a disciplinei de muncă numai în cazul în care față de acesta au fost deja aplicate anterior cel puțin două sancțiuni disciplinare.

Concedierea salariatului în conformitate cu art. 86 alin. (1) lit. g) din CM RM poate fi considerată legitimă doar cu condiția că angajatorul va respecta pe deplin procedura de concediere a persoanei pentru încălcarea disciplinei de muncă și are dovezi de încălcare a disciplinei de muncă (*documentate în modul stabilit*) de către lucrător (*de cel puțin două ori*).

În conformitate cu art. 206 CM RM, pentru încălcarea disciplinei de muncă, angajatorul are dreptul să aplice față de salariat următoarele **sancțiuni disciplinare**:

- a) avertismentul;
- b) mustrarea;
- c) mustrarea aspră;

d) concedierea (în temeiurile prevăzute la art. 86 alin. (1) lit. g-r) din CM RM).

Legislația în vigoare poate determina pentru unele categorii de salariați și alte sancțiuni disciplinare. Se interzice aplicarea amen-



zilor și altor sancțiuni pecuniare pentru încălcarea disciplinei de muncă. Pentru aceeași abatere disciplinară nu se poate aplica decât o singură sancțiune [2].

La aplicarea sancțiunii disciplinare, angajatorul trebuie să țină cont de gravitatea abaterii disciplinare comise și de alte circumstanțe obiective. Privitor la aplicarea corectă a art. 86 alin. (1) lit. g) din CM RM, mai este necesar de precizat ce se consideră ca atare **pedepse** care au fost aplicate față de salariat pentru încălcările anterioare ale disciplinei de muncă, dacă acestea nu sînt stinse. Alte forme de răspundere juridică pentru încălcarea disciplinei de muncă (*privarea parțială sau totală de premii sau recompense în baza activității anuale a întreprinderii, etc.*) nu pot fi luate în considerație la luarea deciziei despre concedierea salariatului în baza art. 86 alin. (1) lit. g) din CM RM. Trebuie de avut în vedere că privarea (deplină sau parțială) salariatului de premiu (*achitat pentru o perioadă sau alta: lună, trimestru, semestru etc.*), în conformitate cu sistemul de premiere stabilit la unitate conform art. 137 alin. (1) CM RM prin aprobarea de către angajator a **Regulamentului privind modul de premiere a salariaților unității** (*în temeiul art. 10 alin. (1) lit. e) CM*) **nu se consideră amendă ori sancțiune pecuniară disciplinară, aplicarea cărora este interzisă**. Privarea salariatului de premiu (deplin sau parțial) pentru lacunele de producție concrete sau pentru încălcări grave ale disciplinei de muncă (*clar specificate în Regulamentul privind premierea*) admise de acesta, **prin natura sa**

este recunoscută în practica juridică (judiciară, de procuratură, sindicală etc.) ca **măsură de înrîurire materială** (*și nu sancțiune disciplinară sau pecuniară*), care poate fi aplicată de sine stătător (*indiferent dacă salariatul este sau nu este tras la răspundere disciplinară*) sau concomitent cu aplicarea unei sancțiuni disciplinare salariatului [3].

Legalitatea privind sancționarea disciplinară este determinată prin respectarea strictă de către angajator a condițiilor prevăzute de art. 206-211 CM RM, de alte legi și regulamente conexe în vigoare. Trebuie să se țină cont în special de cerințele art. 209 CM RM, ce stabilesc termenele de aplicare a sancțiunilor disciplinare. Totodată, este imposibil de a trece cu vederea dispoziția art. 209 alin. (2) din CM RM, conform căreia sancțiunea disciplinară nu poate fi aplicată după expirarea a șase luni din ziua comiterii abaterii disciplinare, iar în urma reviziei sau a controlului activității economico-financiare – după expirarea a 2 ani de la data comiterii. În termenele indicate nu se include durata desfășurării procedurii penale.

Dispoziția legală invocată, care permite angajatorului să aplice măsuri disciplinare față de salariat, inclusiv concedierea, în termen de 2 ani de la data comiterii infracțiunii, în opinia noastră, ar trebui să fie exclusă, iar art. 209 alin. (2) din CM RM să fie expus într-o nouă redacție, avînd următorul cuprins: **„sancțiunea disciplinară nu poate fi aplicată mai tîrziu de șase luni din ziua comiterii abaterii disciplinare, iar în urma reviziei sau a controlului activității**

economico-financiare – după expirarea a șase luni de la data semnării actului respectiv.”[4]

Concedierea în baza art. 86 alin. (1) lit. h) din CM RM, adică pentru absența fără motive întemeiate a salariatului de la lucru mai mult de 4 ore consecutive în timpul zilei de muncă este permisă **în cazul în care:**

1) salariatul a lipsit fără motive întemeiate de la lucru mai mult de 4 ore consecutive în timpul zilei de muncă;

2) sancțiunea disciplinară sub formă de concediere a fost aplicată salariatului în conformitate cu cerințele art. 206-209 CM RM (ce reglementează modul de aplicare a sancțiunilor disciplinare);

3) există acordul prealabil scris al organului sindical (organizatorului sindical) al unității, dacă salariatul este membru de sindicat, așa cum cere art. 87 alin. (1) din CM RM.

La examinarea litigiilor individuale de muncă ale salariaților concediați conform art. 86 alin. (1) lit. h) din CM RM, considerăm rezonabil ca instanțele de judecată să ia în considerație următoarele circumstanțe:

a) pauza de masă nu este inclusă în cele patru ore consecutive de lucru ce pot servi ca temei de concediere;

b) nu poate fi temei de concediere absența salariatului de la locul de muncă din motive obiective, independente de voința lui (de exemplu, boală, chiar dacă nu au fost oferite dovezi medicale, dar este fiabil stabilit că salariatul a fost bolnav);

c) nu poate fi luată în considerație absența fără motive



întemeiate de la locul de muncă în cazul în care salariatul a fost transferat cu încălcarea legii sau absența de la locul de muncă a unei femei care are copii cu vârsta între 3 și 14 ani (copil invalid) și care a refuzat fondat un loc de muncă asociat cu deplasări permanente;

d) absența de la locul de muncă în ziua de odihnă, care a fost declarată ca zi de lucru cu încălcarea legislației muncii;

e) lipsa salariatului de la locul de muncă după emiterea unui ordin de către angajator cu privire la restabilirea lui în funcție/la lucru înainte de emiterea deciziei instanței de judecată privind restabilirea lui;

f) lipsa salariatului de la activitățile care nu sînt legate direct de obligațiile de muncă ale acestuia (de exemplu, lipsa de la activitățile cu caracter obștești etc.).

Absența salariatului de la locul lui de muncă pentru mai mult de 4 ore consecutive în timpul zilei de lucru, care poate da dreptul angajatorului de a desface contractul individual de muncă în acest temei, se consideră la concret lipsa fără motive întemeiate de pe teritoriul unității cu care el se află în relații de muncă sau lipsa la locul unde salariatul trebuie să lucreze nemijlocit în conformitate cu obligațiile sale de muncă.

Din punctul nostru de vedere, dispoziția art. 86 alin. (1) lit. h) din CM RM ar trebui să fie modificată prin stabilirea ca temei de concediere a lipsei salariatului de la locul de muncă, fără motive întemeiate, **în timpul întregii zile de lucru** sau absența de la locul de muncă, fără motive întemeiate, pentru mai mult de 4 ore consecutive în tim-

pul zilei de lucru. În acest context trebuie de menționat că programul de lucru al unor salariați cu timpul de muncă parțial (*ziua de muncă parțială sau săptămîna de muncă parțială*) adesea nu depășește 4 ore pe zi și, respectiv, acest fapt nu poate constitui o încălcare a dispoziției art. 86 alin. (1) lit. h) din CM RM. Prin urmare, lipsa de la locul de muncă a salariatului cu program redus/parțial al timpului de muncă - nu poate servi ca temei de concediere în baza art. 86 alin. (1) lit. h) din CM RM.

Cît privește concedierea din inițiativa angajatorului în temeiul art. 86 alin. (1) lit. i) din CM RM pentru prezentarea salariatului la lucru în stare de ebrietate alcoolică, narcotică sau toxică (*stabilită în modul prevăzut la art. 76 lit. k) CM RM*), necesită de reținut următoarele.

Potrivit art. 76 lit. k) CM RM, prezentarea salariatului la locul de muncă în stare de ebrietate alcoolică, narcotică sau toxică, **poate fi constatată:**

1) prin certificatul eliberat de instituția medicală competentă;

2) prin actul comisiei formate dintr-un număr egal de reprezentanți ai angajatorului și ai salariaților.

De menționat că acest fapt nu poate fi confirmat în alte mod sau prin alte dovezi (*de pildă, prin depozițiile martorilor oculari etc.*).

Noțiunea de **“reprezentanți ai salariaților”** este prevăzută la articolul 1 din CM RM, potrivit căruia reprezentanți ai salariaților se consideră organul sindical ce activează, de regulă, în cadrul unității în conformitate cu legislația în vigoare și cu statutele sindicatelor,

iar în lipsa acestuia – alți reprezentanți aleși de salariații unității în modul stabilit de art. 21 al CM RM. Astfel, în conformitate cu art. 21 alin. (2) CM RM, în unitățile în care nu sînt constituite sindicate, interesele salariaților pot fi apărate de reprezentanții aleși ai acestora. Din conținutul art. 21 alin. (3) CM RM rezultă că reprezentanții salariaților sînt aleși în cadrul adunării generale (conferinței) a salariaților, cu votul a cel puțin jumătate din numărul total al salariaților (delegaților) din unitate.

Așadar în caz de prezentare a salariatului la lucru în stare de ebrietate alcoolică, narcotică sau toxică, acesta poate fi (*dar nu obligatoriu trebuie să fie*) concediat din inițiativa angajatorului. Însă pentru o astfel de concediere se cere existența **unui act juridic constatator** privitor la prezentarea salariatului la lucru în stare de ebrietate. Reieșind din art. 76 lit. k) al CM RM, apariția la locul de muncă în stare de ebrietate alcoolică, narcotică sau toxică se constată prin **certificatul eliberat de instituția medicală competentă** sau prin **actul comisiei** formate dintr-un număr egal de reprezentanți ai angajatorului și ai salariaților (*sindicatelor*). Totodată, trebuie de avut în vedere că concedierea salariatului conform acestui temei (*art. 86 alin. (1) lit. i) CM*) se consideră o sancțiune disciplinară extremă (*art. 206 alin. (1) lit. d) CM*), aplicarea căreia se admite cu respectarea strictă a modului de tragere la răspundere disciplinară prevăzut de art. 206 - 210 CM.

De regulă, concluzia examinării medicale (*a salariatului respectiv*) pentru stabilirea stării de ebrietate



și naturii ei se înregistrează în procesul-verbal redactat de instituția medicală competentă, în conformitate cu dispozițiile **Regulamentului privind modul de testare alcoolsopică și examinare medicală pentru stabilirea stării de ebrietate și naturii ei**, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 296 din 16 aprilie 2009 (*în continuare – Regulament*) [5].

Dar în caz de refuz al salariatului respectiv de a fi supus examinării medicale privind stabilirea stării lui de ebrietate sau în caz de lipsă în localitatea dată a instituției medicale competente, constatarea faptului prezentării salariatului la locul său de muncă în stare de ebrietate se face legal prin actul comisiei formate dintr-un număr egal de reprezentanți ai angajatorului și ai salariaților (*sindicatelor*).

Prezentăm un model de act-pivitor la constatarea faptului aflării salariatului la locul lui de muncă în stare de ebrietate (*anexa nr. 3*).

Totodată, atât Codul muncii din țară, cât și alte acte legislative conexe nu dau o definiție clară și univocă a noțiunilor **“stare de ebrietate”** și **“instituție medicală competentă”** și nu specifică procedura de determinare a stării de ebrietate alcoolică. Definiția legală a acestor noțiuni (*și altor noțiuni conexe*) se conține în Regulament. Astfel, în contextul celor relatate dispoziția pct. 2 din Regulament definește în mod detaliat că:

- **”stare de ebrietate** – stare survenită în urma consumului de alcool, droguri și/sau alte substanțe ce provoacă ebrietate și care are drept urmare dereglarea psihofuncțională a organismului;

- **alte substanțe ce provoacă ebrietate** – produsele ori substanțele stupefiante sau medicamentele cu efecte similare acestora, precum și substanțele ce provoacă turmentare;

- **instituție medico-sanitară abilitată** – instituție medico-sanitară publică, înzestrată corespunzător, în scopul efectuării examinării medicale a stării de ebrietate și naturii ei și recoltării probelor biologice;

- **testarea alcoolsopică** – acțiunile lucrătorului de poliție sau ale altei persoane abilitate, instruite în modul corespunzător, orientate spre stabilirea concentrației de alcool în aerul expirat de persoana testată, efectuate cu ajutorul mijloacelor tehnice omologate și verificate metrologic;

- **examinare medicală pentru stabilirea stării de ebrietate și naturii ei (examinarea medicală)** – complex de acțiuni și procedee cu caracter medical, stabilite prin actele normative ale Ministerului Sănătății, ce au drept scop determinarea și evaluarea stării de ebrietate a persoanei examinate;

- **analiză de laborator** – investigație de laborator ce are drept scop determinarea în probele biologice a concentrației alcoolului, prezenței drogurilor și/sau altor substanțe ce provoacă ebrietate.”

Lista instituțiilor medico-sanitare publice, abilitate cu dreptul de efectuare a examinării medicale pentru stabilirea stării de ebrietate și naturii ei, a fost aprobată prin Ordinul Ministrului Sănătății al Republicii Moldova № 155 din 1 iunie 2009 [6].

Concedierea din inițiativa an-

gajatorului în baza art. 86 alin. (1) lit. i) din CM RM pentru prezentarea salariatului la lucru în stare de ebrietate alcoolică, narcotică sau toxică se va considera legală în cazul în care:

1) Prezentarea salariatului la lucru în stare de ebrietate alcoolică, narcotică sau toxică este stabilită/documentată în modul prevăzut la art. 76 lit. k) CM RM;

2) Starea de ebrietate este confirmată prin decizia/certificatul instituției medicale competente sau un act al comisiei, formate din număr egal de reprezentanți ai angajatorilor și salariaților;

3) Sînt respectate normele privind aplicarea sancțiunilor disciplinare stabilite de art. 206-210 CM RM;

4) Există acordul prealabil scris al organului sindical (organizatorului sindical) al unității, dacă salariatul este membru de sindicat.

Reieșind din cele expuse, se poate de constatat că concedierea salariatului din inițiativa angajatorului în unul dintre temeiurile prevăzute de art. 86 alin. (1) lit. g), h) și i) din CM RM poate fi recunoscută ca legală doar dacă vor fi respectate cu strictețe în modul corespunzător prevederile art. 76 lit. k), art. 86 alin. (2), art. 87, 206-211 și 386 CM RM, precum și dispozițiile Regulamentului privind modul de testare alcoolsopică și examinare medicală pentru stabilirea stării de ebrietate și naturii ei, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 296 din 16 aprilie 2009 și ale Ordinului Ministrului Sănătății al Republicii Moldova № 155 din 1 iunie 2009.

Totodată, în opinia noastră, normele legislației muncii ce re-



glementează concedierea salariatului în temeiurile prevăzute mai sus (cuprinse în art. 86 alin. (1) lit. g), h) și i) din CM RM) trebuie perfecționate.

În primul rând, dispoziția art. 86 alin. (1) lit. g) din CM RM se propune să fie modificată după cum urmează: „nerespectarea repetată de către salariat a obliga-

țiilor sale de muncă fără motive întemeiate, dacă anterior au fost aplicate față de acesta cel puțin două sancțiuni disciplinare”..

În al doilea rând, prevederea art. 86 alin. (1) lit. h) din CM RM ar trebui să fie reformulată după cum urmează: „absența fără motive întemeiate, în timpul întregii zile de lucru, sau absența de la locul de

muncă, fără motive întemeiate pentru mai mult de 4 ore consecutive pe parcursul zilei de lucru”.

În al treilea rând, reglementarea din art. 86 alin. (1) lit. i) din CM RM se cere a fi precizată și expusă în redacția: „prezentarea la locul de muncă în stare de ebrietate alcoolică, narcotică sau toxică, stabilită în modul prevăzut la art. 76 lit. k)”.

Anexa nr. 1
MODEL

PROCES-VERBAL nr. __
privind constatarea faptului refuzului salariatului de a prezenta explicația scrisă în legătură cu încălcarea disciplinei muncii

„_____” _____ 20__

_____ (localitatea)

Noi, subsemnații, în conformitate cu art. 208 alin. (1) din Codul muncii, am constatat că salariatul _____, care activează în _____ (numele, prenumele) subdiviziunea _____

(denumirea subdiviziunii) unității _____ (denumirea întreprinderii, instituției, organizației)

la propunerea șefului subdiviziunii, dl _____ (numele, prenumele)

a refuzat categoric să prezinte explicația scrisă în legătură cu încălcarea disciplinei muncii în ziua de _____ 20__, ce constă în:

(se indică pe scurt conținutul abaterii disciplinare comise de către salariat)

Reprezentantul angajatorului

Reprezentantul sindicatelor

(semnătura) /numele, prenumele/

(semnătura) /numele, prenumele/



Anexa nr. 2
MODEL

PROCES-VERBAL nr. _____
privind constatarea faptului refuzului salariatului de a confirma prin semnătură comunicarea
ordinului despre aplicarea sancțiunii disciplinare

„_____” _____ 20____
_____ (localitatea)

Noi, subsemnații, în conformitate cu art. 210 alin. (2) din Codul muncii, am constatat că salariatul _____, care activează în _____ (numele, prenumele)

subdiviziunea _____ (denumirea subdiviziunii)

unității _____ (denumirea întreprinderii, instituției, organizației)

la data comunicării lui a ordinului nr. _____ din _____ 20__ despre aplicarea sancțiunii disciplinare conform art. 206 alin. (1) din CM _____

_____ (se indică sancțiunea concretă aplicată de către angajator)

față de salariatul sus-numit, acesta a refuzat categoric să confirme prin semnătură comunicarea ordinului în cauză, în legătură cu ce a fost întocmit prezentul proces-verbal.

Reprezentantul angajatorului

(semnătura) /numele, prenumele/

Reprezentantul sindicatelor

(semnătura) /numele, prenumele/

Anexa nr. 3
MODEL

ACT nr. _____
privind constatarea faptului prezentării salariatului la locul de muncă
în stare de ebrietate alcoolică, narcotică sau toxică

„_____” _____ 20____
_____ (localitatea)

Noi, membrii comisiei unității _____, (denumirea întreprinderii, instituției, organizației)

formate conform art. 76 lit. k) din Codul muncii dintr-un număr egal de reprezentanți ai angajatorului și ai sindicatelor, am constatat că astăzi, „_____” _____ 20__, la ora _____ salariatul subdiviziunii _____

_____ (denumirea subdiviziunii)



cet. _____ s-a prezentat la locul său
(numele, prenumele, profesia, funcția)

de muncă în stare de ebrietate _____
(se specifică felul de ebrietate: alcoolică, narcotică, toxică)

Faptul prezentării salariatului respectiv în stare de ebrietate la locul lui de muncă din cadrul unității se confirmă prin următoarele **semne**: _____
(se descriu semnele concrete ce confirmă starea de ebrietate a salariatului)

în legătura cu ce a fost perfectat și semnat prezentul act.

Reprezentanții angajatorului

1. _____
(semnătura) /numele, prenumele/
2. _____
(semnătura) /numele, prenumele/
3. _____
(semnătura) /numele, prenumele/

Reprezentanții sindicatelor

1. _____
(semnătura) /numele, prenumele/
2. _____
(semnătura) /numele prenumele/
3. _____ »
(semnătura) /numele prenumele/

Referințe bibliografice

1. *Трудовые споры. Учебно-практическое пособие* под ред. Куренного А.М., Сосна Б.И., Кишинэу, 2004, с. 112-113

2. Сосна Б., Вострцова О. *Правовое регулирование поворо-*

та исполнения судебных решений по трудовым делам. Conferința internațională științifico-practică, Кишинэу, 2009.

3. Tudor Capșa. *Comentariu științifico-practic la Codul muncii al Republicii Moldova.* În: *Dreptul muncii*, 2010, nr. 3, p. 11.

4. *Трудовые споры. Учебно-практическое пособие* под ред. Куренного А.М., Сосна Б.И., Chișinău, 2004, p. 117

5. *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, 2009, nr. 80-81, art. 347.

6. *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, 2009, nr. 106, art. 467.