

MINISTERUL AGRICULTURII, DEZVOLTĂRII REGIONALE ȘI MEDIULUI
Serviciul Hidrometeorologic de Stat

PROCES-VERBAL nr. 46
al ședinței operative cu conducerea Serviciului Hidrometeorologic de Stat
cu participarea reprezentantului Inspectoratului de Stat al Muncii

„02” septembrie 2020, 11:00

mun. Chișinău

Prezidă: Mihail Grigoraș, Director adjunct interimar.

Prezenți:

Cristina Movileanu, șef Centrul administrativ;
Tatiana Evseenco, Serviciul management resurse umane și juridic;
Sergiu Jumbei, Serviciul management resurse umane și juridic;
Valeriu Cazac, șef Centrul hidrologic.

Invitat: Valeriu Beglița, Inspectoratul de Stat al Muncii

A documentat: Tatiana Evseenco, Serviciul management resurse umane și juridic.

Subiect: Plângerea dlui V.Cazac, depusă la adresa Inspectoratul de Stat al Muncii pe faptul condiționării acordării concediului anual.

În debutul ședinței, dl inspector Valeriu Beglița a dat citire petiției adresate Inspectoratului de Stat al Muncii (*în continuare ISM*) de la dl Cazac Valeriu cu privire la condiționarea acordării concediului de odihnă anual pentru anul 2020.

Drept urmare, persoanele prezente la ședință s-au expus (rezumat), după cum urmează:

Tatiana Evseenco, șef Serviciul resurse umane și juridic:

În perioada 16.12.2019-16.01.2020, dl Cazac a beneficiat de concediul nefolosit pentru perioada 2018-2019 (programat în luna august 2019), în număr de 28 zile calendaristice, conform cererii din 03.12.2019 și ordinului nr. 203/p din 04.12.2019.

În luna ianuarie 2020, în baza cererii înaintate, prin ordinul aprobat de conducerea Serviciului Hidrometeorologic de Stat (*în continuare SHS*), domnului Cazac i-a fost prelungit concediul acordat pentru perioada 16.12.2019-16.01.2020, odată cu coincidența parțială a concediului cu concediul medical, până la 30.01.2020;

Ulterior, dl Cazac nu a solicitat concediul de odihnă anual pentru anul 2019-2020, conform graficului concediilor – în luna ianuarie 2020.

În perioada 21.05.2020-01.08.2020, Cazac s-a aflat în concediu medical, conform certificatelor de concediu medical, anexate.

După revenirea din concediul medical, ultimul a depus cerere pentru acordarea concediului suplimentar plătit. Cererea a fost acceptată de directorul adjunct interimar al SHS, astfel că Cazac a beneficiat de concediu suplimentar, în număr de 14 zile calendaristice plătite. Perioada concediului suplimentar a coincis parțial cu concediul medical, astfel că concediul suplimentar a fost prelungit.

Prin cererea din 13.08.2020, dl Cazac a solicitat acordarea concediului nefolosit pentru perioada 2019-2020 (programat pentru luna ianuarie 2020, conform graficului), pentru o perioadă de 28 zile, începând cu 01.09.2020.

Drept urmare, prin viza directorului adjunct interimar, dl Grigoraș, a fost acceptată acordarea concediului nefolosit, conform art.119 alin.(3) Codul muncii, în condițiile prezentării de către salariat a sarcinilor de serviciu restante.

Despre decizia directorului i s-a adus la cunoștință angajatului prin intermediul poștei electronice.

Drept concluzii, în urma celor expuse de dna Evseenco, inspectorul a precizat precum că conducătorul este obligat să trimită angajații în concediu, fără cererea angajatului, doar în baza Graficului de concedii angajat.



Dra Cristina Movileanu, șef Centrul administrativ s-a expus asupra faptului că instituția, în calitate sa de angajator a respectat legislația în vigoare și a întreprins toate măsurile pentru a informa angajații despre dreptul utilizării concediului, și necesitatea respectării graficului de concedii (prin comunicare verbală, dar și în scris, prin intermediul poștei electronice).

Odată ce dl Cazac nu a prevalat de dreptul său la concediu conform graficului de concedii, angajatorul este în drept să negocieze cu angajatul o altă perioadă când este posibil ca acesta să beneficieze de concediu. În cazul de față, s-a constatat necesitatea prezenței dl Cazac pentru finalizarea unor sarcini restante, încă de la începutul anului.

Cu referire la recomandarea inspectorului muncii de a trimite oamenii în concediu doar în baza Graficului, șefa Centrului administrativ a declarat că o asemenea acțiune reprezintă un abuz. Mai mult ca atât, în graficul de concedii se înscrie luna planificată, nu și data exactă. Drept urmare, fără cererea salariatului nu este posibil emiterea ordinului cu privire la concediul ordinar.

DI Valeriu Cazac, șef al Centrului hidrologic a apreciat drept incorectă decizia conducerii de a-i acorda concediu după prezentarea sarcinilor trasate și a declarat că urmează o altă plângere în acest sens și o eventuală chemare în judecată.

Ce ține de sarcinile restante, acesta a afirmat că Instrucțiunile solicitate nu țin de competența Centrului hidrologic, această subdiviziune având sarcini pur operaționale, urmând să le aplice și să le îmbunătățească pe cele vechi elaborate de instituții de cercetări științifice ale fostei URSS sau în baza recomandărilor Organizației Meteorologice Mondiale (în continuare (OMM), iar specialiștii din cadrul subdiviziunii conduse nu au capacitatea de elaborare și promovare a unor astfel de acte, asigurând lucrul tehnic specific domeniului hidrologic.

La întrebarea dlui Jumbei, privind valoarea juridică și compatibilitatea instituțională a unor acte normative elaborate în tocmai în secolul trecut într-un stat care nici nu mai există și cum se respectă cadrul normativ (Legea cu privire la instituțiile publice, Legea cu privire la administrația publică centrală de specialitate), în cazul în care nu există nici o instrucțiune, lege etc. transpusă la necesitățile naționale, dl Cazac a afirmat că nu au nici o valoare și că dânsul se conduce după ghidul OMM. Iar ce ține de cerințele legislative naționale, dl jurist al SHS, ar fi după părerea sa obligat să elaboreze aceste instrucțiuni, și să urmărească cadrul legal.

În urma afirmațiilor șefului Centrului hidrologic, juristul SHS s-a expus despre necesitatea respectării Codului Muncii. Acest cod prevede că angajatul este obligat să respecte sarcinile trasate de conducător, la ce dl Cazac a reproșat că nu ține de obligația dânsului să cunoască Codul Muncii, și să îndeplinească niște sarcini pe care el le consideră ca "aberații."

DI Mihail Grigoraș-director adjunct interimar a afirmat, cu referire la acuzațiile aduse în adresa sa, că cererea privind acordarea concediului ordinar depusă de dl Cazac a fost acceptată, doar că nu din 1 septembrie, cum a solicitat angajatul, dar imediat după ce asigură finalizarea sarcinilor restante încă din trimestrul I curent.

Sarcinile trasate sunt identice cu cele trasate altei subdiviziunii operaționale a SHS - Centrul meteorologic și constau în elaborarea Regulamentului de organizare a Stației hidrologice, elaborarea Instrucțiunilor metodologice privind particularitățile organizării activităților stațiilor și posturilor din rețeaua de observații, precum și a unor proceduri operaționale aferente domeniului hidrologic care, de altfel au fost elaborate, urmează a fi consultate de conducătorul superior, adică dl Cazac, care are o vastă experiență în domeniul hidrologic, atât la nivel național, cât și internațional. Aceste documente sunt importante pentru organizarea și justificarea acțiunilor de organizare a muncii.

În conformitate cu nivelul funcția deținută, dlui Cazac îi revin nu doar atribuții specifice operaționale dar și activități manageriale. Astfel, o persoană ce deține funcția de șef este obligată să asigure elaborarea cadrului de reglementare intern, metodologii, proceduri operaționale, să asiste personalul din subordine și să asigure îndeplinirea calitativă și în termenele stabilite a sarcinilor respective.

Cu referire la instrucțiunile din fosta URSS și recomandările OMM, dl Grigoraș a comunicat că acestea sunt foarte relevante, însă nu pot fi utilizate în activitatea practică operațională ca norme obligatorii, deoarece trebuie traduse și adaptate la regimul hidrologic și condițiile climaterice ale RM, inclusiv specificul reliefului, factorii economici și de mediu autohtoni, după ce - aprobate la nivel național. Recomandările OMM și instrucțiunile din fosta URSS nu pot servi drept temei pentru executare întocmai, deoarece au aspect de recomandare / ghidare științifico-aplicativă.

De la independența RM și până în prezent, nu există și nici nu a fost promovat nici un act normativ sau o recomandare metodico-științifică, care să stabilească clar și concret particularitățile lucrului observatorului în teren (ex. nr. de observări lunare pe râuri, particularitățile măsurărilor zilnice, tipul de echipamente specifice, etc.).

Cu referire la informarea salariaților despre necesitatea utilizării Graficului de concedii, dumnealui a menționat că în cadrul ședințelor operative (din lunile februarie, martie, aprilie, mai) conducerea SHS a atenționat în repetate ori despre necesitatea utilizării concediilor anuale de odihnă conform graficului stabilit, precum și a concediilor restante din anul 2019. Din motive incerte dl Cazac, nu a beneficiat de acest drept, din motive că la etapa respectivă nu îi convenea.

Ulterior dl Cazac s-a aflat în concediu medical din luna mai 2020 până în luna august 2020.

Dl Grigoraș a declarat că a acționat în conformitate cu legislația în vigoare și în interesul instituției, deoarece plecarea șefului de centru fără finalizarea sarcinilor periclitează activitatea Serviciului.

La întrebarea inspectorului muncii dacă după finalizarea acestor sarcini, de altfel importante pentru SHS, i se va acorda concediu dorit, directorul adjunct interimar a răspuns afirmativ.

Drept urmare, dl inspector Beglta a precizat că dacă părțile, în cadrul acestei ședințe, ajung la un numitor comun, dispare necesitatea întocmirii procesului verbal contravențional

Dl Jumbei Sergiu, jurist al SHS, a reiterat acordul directorului de a-i permite dl Cazac utilizarea concediului de odihnă, dar după prezentarea sarcinilor restante.

În continuare a precizat că, potrivit Codului Muncii, angajatul este obligat să respecte sarcinile trasate de angajator.

Sarcina cu referire la elaborarea Instrucțiunilor nu este o sarcină abuzivă, dar este o obligație incontestabilă și indiscutabilă de serviciu care apare odată cu emiterea ordinului de angajare.

Dl Cazac refuză să îndeplinească sarcina trasată, afirmând că exista instrucțiune din Uniunea Sovietică. Este o sarcină de serviciu pe care angajatul are obligația să o respecte.

La cele afirmate dl inspector a precizat că este de obligația angajatului să respecte sarcinile trasate de conducătorul acestuia.

De asemenea, dl Jumbei a afirmat că SHS, în calitatea sa de instituție publică, nu are obligația de a executa doar instrucțiunile existente, dar este și parte din procesul de elaborare a actelor normative ce țin de specificul activității instituției.

Nu ține de competența juristului să elaboreze Instrucțiuni strict legate de specificul activității hidrologice sau meteorologice. Aceasta sarcină revine specialiștilor în domeniu, juristul urmează să asigure expertiza juridică să, de comun cu specialiștii instituției, să promoveze aceste acte.

În urma expunerii persoanelor de mai sus, inspectorul muncii a propus să se traseze concluziile ședinței.

Astfel, dl jurist a propus ca dl Cazac să se expună de cât timp are nevoie ca să finalizeze sarcinile trasate. Drept răspuns, dl Cazac a declarat că are nevoie de o săptămână pentru a prezenta Regulamentul stației și propunerile la buget (citată: „*dacă dvstră îmi acordați concediu de luni, atunci eu până vineri vă prezint aceste documente finalizate*”).

Dl Jumbei a relatat că este o acțiune firească că dacă dl Cazac prezintă documentele solicitate până vineri, deoarece de luni, în baza cererii la concediu, i se va acorda acest concediu, pentru că decizia anterioară la cererea dânsului condiționa anume prezentarea actelor restante.

Dl Mihail Grigoraș a relatat că consideră esențială prezența dl Cazac în luna septembrie la Serviciu, întru finalizarea tuturor sarcinilor, dat fiind faptul că acestea necesită timp.

Drept urmare, dl inspector a afirmat că va întocmi un proces-verbal de control.

Dl Jumbei a afirmat că dl inspector neglijează articolul 119 din Codul muncii.

Astfel, concediul solicitat de către dl Cazac V. este unul nefolosit, pentru perioada 2019-2020, programat pentru luna ianuarie 2020

În condițiile art. 119 alin. (3) din Codul muncii, acordarea acestei categorii de concedii – „nefolosite” urmează a fi efectuată prin acordul părților, dar nu la cererea salariatului și „în mod necondiționat”, ca în cazul concediului de odihnă anual conform programării.

Totodată, concediul reprezintă dreptul salariatului la odihnă, dar nu și obligația acestuia. Or, acordarea concediului acestui urmează a avea loc, potrivit art. 116 Codul muncii, doar în temeiul unei cereri și în baza ordinului angajatorului. Deci, trimiterea abuzivă a salariatului în concediul de odihnă anual, potrivit programării, fără a avea acordul acestuia este una inadmisibilă, deoarece contravine Codului muncii.

Astfel, ca și în cazul concediilor anuale, în cazul concediilor nefolosite la acordarea acestora se ia în calcul atât interesele salariatului cât și interesele angajatorului, în urma unor negocieri între părțile contractului individual de muncă.

Mai mult, angajatorul nu a refuzat acordarea salariatului concediul nefolosit și în afara graficului aprobat. Însă, a condiționat prin necesitatea executării sarcinilor de muncă, care pot fi executate cu celeritate.

În final, SHS își rezervă dreptul de a contesta procesul-verbal de control în condițiile Codului administrativ, prin cerere prealabilă.

Director adjunct interimar



Mihail GRIGORAȘ