



Republica Moldova

CURTEA CONSTITUȚIONALĂ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

О КОНТРОЛЕ КОНСТИТУЦИОННОСТИ

**некоторых положений части (4) статьи 87 Трудового кодекса
№154-XV от 28 марта 2003 года**
(согласие профсоюзных органов на увольнение работников)
(Обращение №17а/2014)

КИШИНЭУ,

20 мая 2014 года

ПОСТАНОВЛЕНИЕ О КОНТРОЛЕ КОНСТИТУЦИОННОСТИ НЕКОТОРЫХ ПОЛОЖЕНИЙ ЧАСТИ (4)
СТАТЬИ 87 ТРУДОВОГО КОДЕКСА (СОГЛАСИЕ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ НА УВОЛЬНЕНИЕ
РАБОТНИКОВ)

Именем Республики Молдова,
Конституционный суд в составе:

Александру ТЭНАСЕ, *председатель*,
Аурел БЭЕШУ,
Тудор ПАНЦЫРУ,
Виктор ПОПА,
Петру РАЙЛЯН, *судьи*,
при участии *секретаря заседания*, Алены БАЛАБАН,

принимая во внимание обращение, представленное и
зарегистрированное 5 марта 2014 года,
рассмотрев указанное обращение в открытом пленарном заседании,
учитывая акты и материалы дела,
проведя совещание при закрытых дверях,

Выносит следующее постановление:

ПРОЦЕДУРНЫЕ ВОПРОСЫ

1. Основанием для рассмотрения дела послужило обращение, представленное в Конституционный суд 5 марта 2014 года, в соответствии со ст. 135 ч. (1) п. а) Конституции, ст. 25 п. г) Закона о Конституционном суде и ст. 38 ч. (1) п. g) Кодекса конституционной юрисдикции, депутатами Парламента Артуром Решетниковым и Игорем Время, о контроле конституционности некоторых положений части (4) статьи 87 Трудового кодекса.

2. Авторы обращения считают, в частности, что оспариваемые положения противоречат статьям 1 части (3), 4, 5, 7, 8, 16, 42, 43 части (1), 46 части (1), 47, 54 и 55 Конституции, а также некоторым международным актам.

3. Определением Конституционного суда от 25 марта 2014 года, без вынесения решения по существу, обращение было признано приемлемым.

4. В ходе рассмотрения обращения Конституционный суд запросил мнения Парламента, Президента Республики Молдова, Правительства, Национальной конфедерации профсоюзов, Национальной конфедерации патроната и Кафедры трудового права Молдавского государственного университета.

5. Авторы обращения не явились на заседание, заявив ходатайство о рассмотрении дела в их отсутствие. Парламент был представлен Серджиу Кирикэ, главным консультантом Службы представительства в Конституционном суде Общего юридического управления Секретариата Парламента. Правительство представлял Николае Ешану, заместитель министра юстиции.

ФАКТИЧЕСКИЕ ОБСТОЯТЕЛЬСТВА

6. Согласно ст. 87 части (1) Трудового кодекса, увольнение работников – членов профсоюза в случаях, предусмотренных ст. 86 частью (1), а именно пунктами с), d), e), g) и h) [*с) сокращение численности или штата работников предприятия; d) установление факта несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья согласно медицинскому заключению; e) установление факта несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной решением аттестационной комиссии; g) неоднократное нарушение в течение года трудовых обязанностей, если ранее применялись дисциплинарные взыскания; h) отсутствие на работе без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня*] допускается только с предварительного письменного согласия профсоюзного органа (профсоюзного организатора) предприятия. В остальных случаях увольнение допускается после предварительной консультации с профсоюзным органом (профсоюзным организатором) предприятия.

7. Ст. 87 часть (2) Трудового кодекса предусматривает, что увольнение лица, избранного в профсоюзный орган и не освобожденного от основной работы, допускается с соблюдением общего порядка и только с предварительного согласия профсоюзного органа, членом которого является данное лицо, а согласно части (3), руководители первичной профсоюзной организации (профсоюзные организаторы), не освобожденные от основной работы, не могут быть уволены без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

8. В соответствии со ст. 87 частью (4) Трудового кодекса, профсоюзные органы (профсоюзные организаторы), указанные в частях (1) – (3) настоящей статьи, обязаны сообщить работодателю в течение 10 рабочих дней со дня его обращения о своей согласии или несогласии (консультативное мнение) с увольнением работника.

9. Также, в части (4) предусмотрено, что в случае *неполучения работодателем ответа в указанный срок согласие (консультативное мнение) соответствующего органа подразумевается.*

ПРИМЕНИМОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО

10. Применимые положения Конституции (М.О., 1994 г., № 1):

Статья 1

Государство Республика Молдова

«[...]

ПОСТАНОВЛЕНИЕ О КОНТРОЛЕ КОНСТИТУЦИОННОСТИ НЕКОТОРЫХ ПОЛОЖЕНИЙ ЧАСТИ (4)
СТАТЬИ 87 ТРУДОВОГО КОДЕКСА *(СОГЛАСИЕ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ НА УВОЛЬНЕНИЕ
РАБОТНИКОВ)*

(3) Республика Молдова - демократическое правовое государство, в котором достоинство человека, его права и свободы, свободное развитие человеческой личности, справедливость и политический плюрализм являются высшими ценностями и гарантируются.

Статья 4

Права и свободы человека

«(1) Конституционные положения о правах и свободах человека толкуются и применяются в соответствии со Всеобщей декларацией прав человека, пактами и другими договорами, одной из сторон которых является Республика Молдова.

(2) При наличии несоответствий между пактами и договорами об основных правах человека, одной из сторон которых является Республика Молдова, и внутренними законами приоритет имеют международные нормы.»

Статья 8

Соблюдение международного права и международных договоров

«(1) Республика Молдова обязуется соблюдать Устав Организации Объединенных Наций и договоры, одной из сторон которых она является, строить свои отношения с другими государствами на общепризнанных принципах и нормах международного права.

(2) Вступлению в силу международного договора, содержащего положения, противоречащие Конституции, должен предшествовать пересмотр Конституции.»

Статья 16

Равенство

«(1) Уважение и защита личности составляют первостепенную обязанность государства.

(2) Все граждане Республики Молдова равны перед законом и властями независимо от расы, национальности, этнического происхождения, языка, религии, пола, взглядов, политической принадлежности, имущественного положения или социального происхождения.»

Статья 42

Право создавать профессиональные союзы и вступать в них

«(1) Любой работник вправе создавать профессиональные союзы и вступать в них для защиты своих интересов.

(2) Профессиональные союзы создаются и осуществляют свою деятельность согласно своим уставам и в соответствии с законом. Они содействуют защите профессиональных, экономических и социальных интересов работников.»

Статья 43

Право на труд и защиту труда

«(1) Каждый человек имеет право на труд, свободный выбор работы, справедливые и удовлетворительные условия труда, а также право на защиту от безработицы.

(2) Работники имеют право на защиту труда. Меры по защите касаются безопасности и гигиены труда, режима труда женщин и молодежи, установления минимальной заработной платы в сфере экономики, еженедельного отдыха,

ПОСТАНОВЛЕНИЕ О КОНТРОЛЕ КОНСТИТУЦИОННОСТИ НЕКОТОРЫХ ПОЛОЖЕНИЙ ЧАСТИ (4)
СТАТЬИ 87 ТРУДОВОГО КОДЕКСА *(СОГЛАСИЕ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ НА УВОЛЬНЕНИЕ
РАБОТНИКОВ)*

оплачиваемого отпуска, труда в тяжелых условиях, а также других специфических ситуаций.

(3) Продолжительность рабочей недели не должна превышать 40 часов.

(4) Право на переговоры по вопросам труда и обязательность коллективных договоров гарантируются.»

Статья 54

Ограничение осуществления прав или свобод

«(1) В Республике Молдова не могут быть приняты законы, запрещающие или умаляющие права и основные свободы человека и гражданина.

(2) Осуществление прав и свобод не подлежит никаким ограничениям, кроме тех, которые предусмотрены законом, соответствуют общепризнанным нормам международного права и необходимы в интересах национальной безопасности, территориальной целостности, экономического благосостояния страны, общественного порядка, в целях предотвращения массовых беспорядков и преступлений, защиты прав, свобод и достоинства других лиц, предотвращения разглашения информации, полученной конфиденциально, или обеспечения авторитета и беспристрастности правосудия.

(3) Положения части (2) не допускают ограничения прав, провозглашенных в статьях 20 - 24.

(4) Ограничение должно соответствовать обстоятельству, вызвавшему его, и не может затрагивать существование права или свободы.»

11. Применимые положения Трудового кодекса №1541-XV от 28 марта 2003 года (М.О., 2003 г., №159-162, ст.648):

Статья 5

Основные принципы регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений

«Исходя из норм международного права и в соответствии с Конституцией Республики Молдова основными принципами регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений являются:

а) свобода труда, включающая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который соглашается без принуждения, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род занятий;

б) запрещение принудительного (обязательного) труда и дискриминации в сфере трудовых отношений;

[...]

е) равенство прав и возможностей работников;

[...]

h) обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов, в том числе права работников на объединение в профессиональные союзы и членство в них и права работодателей на объединение в патронаты и членство в них;

[...]

l) установление государственных гарантий обеспечения прав работников и работодателей, а также осуществление контроля за их соблюдением;

m) обеспечение права каждого работника на защиту своих трудовых прав и свобод, в том числе права на прямое обращение в органы надзора и контроля, органы трудовой юрисдикции;

ПОСТАНОВЛЕНИЕ О КОНТРОЛЕ КОНСТИТУЦИОННОСТИ НЕКОТОРЫХ ПОЛОЖЕНИЙ ЧАСТИ (4)
СТАТЬИ 87 ТРУДОВОГО КОДЕКСА *(СОГЛАСИЕ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ НА УВОЛЬНЕНИЕ РАБОТНИКОВ)*

п) обеспечение права на разрешение индивидуальных трудовых споров и коллективных трудовых конфликтов, а также права на забастовку в порядке, установленном настоящим кодексом и иными нормативными актами;

[...]

р) обеспечение права профессиональных союзов осуществлять общественный контроль за соблюдением трудового законодательства;

[...]

Статья 6

Неограничение права на труд и свобода труда

«(1) Свобода труда гарантирована Конституцией Республики Молдова.

(2) Каждый свободен в выборе места работы, профессии, рода занятий или деятельности.

(3) Никто не может быть обязан работать или не работать на протяжении всей своей жизни на определенном рабочем месте или по определенной профессии, какими бы они ни были.

(4) Любая сделка, совершенная с нарушением положений частей (1), (2) и (3), является недействительной.»

Статья 8

Запрещение дискриминации в сфере труда

«(1) В рамках трудовых отношений действует принцип равноправия всех работников. Запрещается любая прямая или косвенная дискриминация работника по признаку пола, возраста, расы, цвета кожи, национальности, вероисповедания, политических убеждений, социального происхождения, места жительства, наличия физических, умственных или психических отклонений, ВИЧ/СПИД-инфицирования, членства в профсоюзе или участия в профсоюзной деятельности, а также по иным критериям, не связанным с профессиональными качествами работника.

(2) Не является дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений или отдельных прав для работников, обусловленных требованиями, специфическими для данного вида труда или предусмотренными действующим законодательством, либо особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите.»

Статья 9

Основные права и обязанности работника

(1) Работник имеет право на:

[...]

i) свободное объединение в профессиональные союзы, в том числе создание профсоюзных организаций и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

[...]

Статья 13

Приоритетность международных договоров, соглашений, конвенций и иных международных актов о труде

«Если международными договорами, соглашениями, конвенциями или иными международными актами, одной из сторон которых является Республика Молдова, предусмотрены иные положения, чем содержащиеся в настоящем кодексе, приоритет имеют международные нормы.»

ПОСТАНОВЛЕНИЕ О КОНТРОЛЕ КОНСТИТУЦИОННОСТИ НЕКОТОРЫХ ПОЛОЖЕНИЙ ЧАСТИ (4)
СТАТЬИ 87 ТРУДОВОГО КОДЕКСА (СОГЛАСИЕ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ НА УВОЛЬНЕНИЕ
РАБОТНИКОВ)

Статья 16

Стороны социального партнерства

«(1) Сторонами социального партнерства на уровне предприятия являются работники и работодатели в лице их представителей, уполномоченных в установленном порядке.

(2) Сторонами социального партнерства на национальном, отраслевом и территориальном уровнях являются профессиональные союзы, патронаты и соответствующие органы публичной власти в лице их представителей, уполномоченных в установленном порядке.

(3) Органы публичной власти являются сторонами социального партнерства в тех случаях, когда они выступают в качестве работодателей либо их представителей, уполномоченных законом или работодателями.»

Статья 20

Представители работников в социальном партнерстве

«(1) Представителями работников в социальном партнерстве являются профсоюзные органы на уровне предприятия, на территориальном, отраслевом и национальном уровнях, уполномоченные в соответствии с уставами профессиональных союзов и действующим законодательством.

(2) Интересы работников предприятия в социальном партнерстве при проведении коллективных переговоров, заключении, изменении и дополнении коллективного трудового договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении предприятием представляют профсоюзный орган предприятия, а в случае его отсутствия – иные представители, избираемые работниками предприятия.

(3) Интересы работников в социальном партнерстве на территориальном, отраслевом и национальном уровнях при проведении коллективных переговоров, заключении, изменении и дополнении коллективных соглашений, разрешении коллективных трудовых конфликтов, в том числе касающихся заключения, изменения или дополнения коллективных соглашений, при осуществлении контроля за их выполнением представляют соответствующие профсоюзные органы.»

Статья 87

Запрещение увольнения без согласия профсоюзного органа

«(1) Увольнение работников – членов профсоюза в случаях, предусмотренных пунктами с), d), e), g) и h) части (1) статьи 86, допускается только с предварительного письменного согласия профсоюзного органа (профсоюзного организатора) предприятия. В остальных случаях увольнение допускается после предварительной консультации с профсоюзным органом (профсоюзным организатором) предприятия.

(2) Увольнение лица, избранного в профсоюзный орган и не освобожденного от основной работы, допускается с соблюдением общего порядка и только с предварительного согласия профсоюзного органа, членом которого является данное лицо.

(3) Руководители первичной профсоюзной организации (профсоюзные организаторы), не освобожденные от основной работы, не могут быть уволены без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

(4) Профсоюзные органы (профсоюзные организаторы), указанные в частях (1) – (3), обязаны сообщить работодателю в течение 10 рабочих дней со дня его

ПОСТАНОВЛЕНИЕ О КОНТРОЛЕ КОНСТИТУЦИОННОСТИ НЕКОТОРЫХ ПОЛОЖЕНИЙ ЧАСТИ (4)
СТАТЬИ 87 ТРУДОВОГО КОДЕКСА (СОГЛАСИЕ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ НА УВОЛЬНЕНИЕ
РАБОТНИКОВ)

обращения о своем согласии или несогласии (консультативное мнение) с увольнением работника. В случае неполучения работодателем ответа в указанный срок согласие (консультативное мнение) соответствующего органа подразумевается.»

Статья 88

Процедура увольнения в случае ликвидации предприятия, сокращения численности или штата работников

«[...]

h) обращения в профсоюзный орган за согласием на увольнение работников в порядке, установленном настоящим кодексом;

[...]»

Статья 89

Восстановление на работе

«[...]

(2) При рассмотрении индивидуального трудового спора судебной инстанцией работодатель обязан доказать законность и привести основания перевода или освобождения работника. В случае увольнения члена профсоюза без согласия профсоюзного органа, когда получение такого согласия работодателем является обязательным согласно статье 87, судебная инстанция своим решением восстанавливает работника на работе.»

12. Применимые положения Закона о профессиональных союзах №1129-XIV от 7 июля 2000 (М.О., 2000 г., №130-132, ст.919):

Статья 1

Основные понятия

«В настоящем законе следующие основные понятия используются в значении:
профессиональные союзы - общественные организации, объединяющие на принципе добровольности физических лиц, связанных общими интересами, в том числе по роду их деятельности, и создаваемые для защиты коллективных и индивидуальных профессиональных, экономических, трудовых и социальных прав и интересов своих членов;

[...]»

Статья 12

Защита прав и интересов членов профсоюза

«Профсоюз представляет и защищает коллективные и индивидуальные профессиональные, экономические, трудовые и социальные права и интересы своих членов в органах публичной власти всех уровней, судебных инстанциях, общественных объединениях, перед работодателями и их объединениями.»

Статья 16

Защита права членов профсоюза на труд

«(1) Профсоюзы защищают право своих членов на труд, право свободно распоряжаться своими способностями, выбирать род деятельности и профессию, право на вознаграждение за труд, которое обеспечило бы достойный уровень жизни.

[...]

ПОСТАНОВЛЕНИЕ О КОНТРОЛЕ КОНСТИТУЦИОННОСТИ НЕКОТОРЫХ ПОЛОЖЕНИЙ ЧАСТИ (4)
СТАТЬИ 87 ТРУДОВОГО КОДЕКСА *(СОГЛАСИЕ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ НА УВОЛЬНЕНИЕ
РАБОТНИКОВ)*

(4) Расторжение по инициативе работодателя индивидуального трудового договора с работником - членом профсоюза может быть произведено только с согласия профсоюзного органа (профсоюзного организатора).»

13. Применимые положения Закона о патронатах №976-XIV от 11 мая 2000 года (М.О., 2000 г., №141-143, ст.1013):

Статья 3

Цели создания патронатов

«Патронаты создаются в целях оказания поддержки работодателям в осуществлении ими своих функций путем предоставления услуг и консультаций, защиты прав и представления их интересов в отношениях с органами публичной власти, профсоюзами, а также любыми другими неправительственными организациями на национальном и международном уровнях в соответствии со своими уставами и настоящим законом.»

14. Соответствующие положения Всеобщей декларации прав человека (принятой 10 декабря 1948 года в Нью-Йорке и ратифицированной Республикой Молдова Постановлением Парламента №217-XII от 28 июля 1990 года):

Статья 23

«1. Каждый человек имеет право на труд, на свободный выбор работы, на справедливые и благоприятные условия труда и на защиту от безработицы.

2. Каждый человек, без какой-либо дискриминации, имеет право на равную оплату за равный труд.

3. Каждый работающий имеет право на справедливое и удовлетворительное вознаграждение, обеспечивающее достойное человека существование для него самого и его семьи и дополняемое, при необходимости, другими средствами социального обеспечения.

4. Каждый человек имеет право создавать профессиональные союзы и входить в профессиональные союзы для защиты своих интересов.»

15. Применимые положения Европейской конвенции о защите прав человека и основных свобод, с внесенными дополнительными протоколами изменениями (подписанной в Риме 4 ноября 1950 года и ратифицированной Республикой Молдова Постановлением Парламента №1298-XIII от 24 июля 1997 года:

Статья 11

Свобода собраний и ассоциаций

«1. Каждый имеет право на свободу мирных собраний и свободу ассоциации с другими, включая право создавать профсоюзы и вступать в них для защиты своих интересов.

2. Осуществление этих прав не подлежит никаким ограничениям, кроме тех, которые предусмотрены законом и необходимы в демократическом обществе в интересах национальной безопасности и общественного спокойствия, в целях предотвращения беспорядков и преступлений, защиты здоровья и нравственности или защиты прав и свобод других лиц. Настоящая статья не

ПОСТАНОВЛЕНИЕ О КОНТРОЛЕ КОНСТИТУЦИОННОСТИ НЕКОТОРЫХ ПОЛОЖЕНИЙ ЧАСТИ (4)
СТАТЬИ 87 ТРУДОВОГО КОДЕКСА *(СОГЛАСИЕ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ НА УВОЛЬНЕНИЕ РАБОТНИКОВ)*

препятствует введению законных ограничений на осуществление этих прав лицами, входящими в состав вооруженных сил, полиции и государственного управления.»

16. Применимые положения Конвенции №158 о прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя (принятой в Женеве 22 июня 1982 года и ратифицированной Республикой Молдова Постановлением Парламента №994-XIII от 15 октября 1996 года):

Статья 13

«1. Когда предприниматель планирует прекращение трудовых отношений по причинам экономического, технологического, структурного или аналогичного характера, он:

а) своевременно предоставляет соответствующим представителям трудящихся относящуюся к этому вопросу информацию, включая информацию о причинах предполагаемых увольнений, числе и категориях трудящихся, которых это может коснуться, и сроке, в течение которого они будут произведены;

б) как можно раньше предоставляет возможность, согласно национальным законодательству и практике; соответствующим представителям трудящихся провести консультации о мерах по предотвращению увольнений или сведения их числа к минимуму и о мерах по смягчению неблагоприятных последствий любого увольнения для соответствующих трудящихся, в частности, таких, как предоставление другой работы.»

17. Применимые положения Конвенции №87 относительно свободы ассоциаций и защиты права на организацию (принятой в Сан-Франциско, 9 июля 1948 года и ратифицированной Республикой Молдова Постановлением Парламента №593-XIII от 26 сентября 1995 года):

Статья 2

«Трудящиеся и предприниматели, без какого бы то ни было различия, имеют право создавать по своему выбору организации без предварительного на то разрешения, а также право вступать в такие организации на единственном условии подчинения уставам этих последних.»

Статья 3

«1. Организации трудящихся и предпринимателей имеют право вырабатывать свои уставы и административные регламенты, свободно выбирать своих представителей, организовывать свой аппарат и свою деятельность и формулировать свою программу действий.

2. Государственные власти должны воздерживаться от всякого вмешательства, способного ограничить это право или воспрепятствовать его законному осуществлению.»

18. Применимые положения Европейской социальной хартии (пересмотренная) 3 мая 1996 года (ратифицированной Республикой Молдова Законом №484-IV от 28 сентября 2001 года):

Статья 5

Право на организацию

«В целях обеспечения или поощрения свободы трудящихся и работодателей в создании местных, национальных или международных организаций для защиты своих экономических и социальных интересов и свободы вступления в эти организации, Стороны обязуются обеспечить, чтобы в национальном законодательстве не содержались нормы, ограничивающие эту свободу, и чтобы его нормы не применялись таким образом, что ограничивали бы эту свободу.»

ВОПРОСЫ ПРАВА

19. Из содержания обращения, Конституционный суд заключает, что оно, по сути, касается порядка увольнения работников – членов профсоюзов, в частности, запрещения увольнения без согласия профсоюзного органа в случаях, предусмотренных ст. 87 Трудового кодекса.

20. Так, обращение относится к ряду взаимосвязанных конституционных элементов и принципов, таких как: право на труд, гарантии, вытекающие из права учреждения профсоюзов, а также из профсоюзной деятельности, способствующей защите профессиональных, экономических и социальных интересов работников – членов профсоюзов.

А. ПРИЕМЛЕМОСТЬ ОБРАЩЕНИЯ

21. В соответствии со своим определением от 25 марта 2014 года, Конституционный суд отмечает, что на основании статьи 135 части (1) пункта а) Конституции, статьи 4 части (1) пункта а) Закона о Конституционном суде и статьи 4 части (1) пункта а) Кодекса конституционной юрисдикции, представленное обращение относится к компетенции Конституционного суда.

22. Статья 25 пункт g) Закона о Конституционном суде и статья 38 часть (1) пункт g) Кодекса конституционной юрисдикции наделяют депутата Парламента правом обращения в Конституционный суд.

23. Конституционный суд констатирует, что объектом конституционного контроля являются некоторые положения части (4) ст. 87 Трудового кодекса, а именно: «в случае неполучения работодателем ответа в указанный срок согласие (консультативное мнение) соответствующего органа подразумевается.»

24. Конституционный суд отмечает, что оспариваемые положения части (4) ст. 87 Трудового кодекса ранее не являлись объектом конституционного контроля.

25. Таким образом, Конституционный суд заключает, что не существует никаких оснований для отклонения обращения как неприемлемого или для прекращения производства по делу в

соответствии с положениями ст.60 Кодекса конституционной юрисдикции.

26. Конституционный суд отмечает, что прерогатива, которой он наделен конституционными положениями, состоит в установлении соотношения между законодательными нормами и текстом Конституции, с учетом принципа ее верховенства.

27. Конституционный суд обращает внимание на то, что конституционные положения статей 1 части (3), 4, 5, 7, 8, 16, 46 части (1), 47 части (1), 54 и 55 Конституции, на которые ссылаются авторы обращения, не применяются при рассмотрении данного дела и что из обращения не усматривается причинная взаимосвязь между этими нормами и оспариваемыми положениями.

28. Для уяснения соответствия оспариваемых положений конституционным нормам, Конституционный суд будет исходить, в частности, из статей 42 и 43 части (1) Конституции.

29. Также, Конституционный суд рассмотрит настоящее дело в свете своей предыдущей юриспруденции, международных актов в данной области, а также юриспруденции ЕСПЧ.

В. СУЩЕСТВО ДЕЛА

ПРЕДПОЛАГАЕМОЕ НАРУШЕНИЕ СТАТЕЙ 42 И 43 КОНСТИТУЦИИ

30. Авторы обращения ссылаются, в частности, на то, что оспариваемые положения противоречат ст. 42 Конституции, предусматривающей, что:

«(1) Любой работник вправе создавать профессиональные союзы и вступать в них для защиты своих интересов.

(2) Профессиональные союзы создаются и осуществляют свою деятельность согласно своим уставам и в соответствии с законом. Они содействуют защите профессиональных, экономических и социальных интересов работников.»

31. По мнению авторов обращения, оспариваемые положения противоречат также ст. 43 части (1) Конституции, согласно которой:

„(1) Каждый человек имеет право на труд, свободный выбор работы, справедливые и удовлетворительные условия труда, а также право на защиту от безработицы.

[...]”

1. Аргументы авторов обращения

32. Авторы обращения отмечают, что Конституция Республики Молдова гарантирует право на труд, в том числе право каждого на свободный выбор работы для добывания средств к существованию, а

государство должно принять адекватные меры для обеспечения этого права без ограничений.

33. По мнению авторов обращения, право на труд и право на защиту труда взаимосвязаны с правом создавать профессиональные союзы и вступать в них, предусмотренное ст. 42 Конституции.

34. Авторы отмечают, что, исходя из специфики положений ст. 42 Конституции, целью деятельности профсоюзов является содействие защите профессиональных, экономических и социальных интересов работников. Так, работник, который является членом профсоюза, не может быть произвольно уволен, без предварительного согласия профсоюзного органа, как это предусмотрено ст. 87 частью (4) Трудового кодекса.

35. Также, в обращении указывается на то, что при принятии оспариваемых норм не были соблюдены пропорциональность и взвешенность, в результате чего государство гарантировало чрезмерно право работодателя уволить работника без предварительного согласия профсоюзного органа.

2. Аргументы властей

36. В представленном Президентом Республики Молдова мнению отмечается, что оспариваемая норма соответствует всем критериям качества и что действие законодателя не выходит за рамки ст. 54 Конституции.

37. Глава государства утверждает, что в обязанностях законодателя входит определение случаев и степени ограничения прав, гарантированных Конституцией, и обеспечение соответствия ограничения обстоятельству, вызвавшему его.

38. В представленном Парламентом мнению отмечается, что в отсутствие четкого конституционного запрета в отношении увольнения работников – членов профсоюзов, оспариваемая норма Трудового кодекса не нарушает верховенство Конституции или гарантии, предоставленные работникам – членам профсоюзов.

39. Также, Парламент отмечает, что норма, согласно которой согласие профсоюзного органа на увольнение работника – члена профсоюза подразумевается в случае несоблюдения, затягивания или игнорирования законного срока, для дачи ответа на запрос работодателя, не может считаться как ограничение права профсоюзов рассматривать и устанавливать меры, которые надлежит принять в случае увольнения членов профсоюзов.

40. Национальная конфедерация профсоюзов утверждает, что оспариваемые в обращении положения не нуждаются в контроле конституционности, их изменение или признание утратившими силу

может стать предметом переговоров между социальными партнерами, а именно, между Правительством, патронатом и профсоюзами.

3. Оценка Конституционного суда

3.1 Общие принципы

41. Право на труд, как основное право человека, является комплексным социально-экономическим правом, гарантированным ст. 43 Конституции.

42. Согласно положениям ст. 43 части (1) Конституции, каждый человек имеет право на труд, свободный выбор работы, справедливые и удовлетворительные условия труда, а также право на защиту от безработицы.

43. Это право, причисленное к категории социально-экономических и культурных прав, закреплено ст. 23 Всеобщей декларации прав человека, ст. 6 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах, а также рядом Конвенций Международной Организации Труда, ратифицированных Республикой Молдова.

44. Конституционный суд подчеркивает, что Основной закон четко предусматривает обязанность государства создавать объективные и недискриминационные условия, способные гарантировать рабочие места и возможность выбора профессии или рода занятий, или любой деятельности, при наличии соответствующей квалификации.

45. Конституционный суд отмечает, что совокупность индивидуальных и коллективных трудовых отношений, контроль над применением нормативов в сфере труда, трудовая юрисдикция, а также другие условия, непосредственно связанные с трудовыми отношениями, регулируются Трудовым кодексом и другими законами, которые призваны конкретизировать конституционные нормы.

46. Согласно ст. 6 Трудового кодекса, свобода труда гарантирована Конституцией Республики Молдова, а каждый человек свободен в выборе места работы, профессии, рода занятий или деятельности.

47. Право на труд, на выбор профессии, а также места работы предполагает возможность каждого реализовать профессию или род занятий, которые он выбрал, при соблюдении условий, предусмотренных законодательством, и не подразумевает обязанность государства гарантировать всем людям доступ ко всем профессиям.

48. В этой связи, Конституционный суд отмечает, что каким бы образом не осуществлялось право на труд, законные требования и условия, предусмотренные национальным законодательством, должны соблюдаться участниками трудовых отношений.

49. Конституционный суд отмечает, что вступая в трудовые юридические отношения, работник осуществляет права и обязанности,

вытекающие из трудовой деятельности. Основные права в сфере труда закреплены ст. 9 Трудового кодекса.

50. Согласно положениям ст. 9 Трудового кодекса, работник имеет право на труд, в соответствии с условиями индивидуального трудового договора; на полную и достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны здоровья и безопасности труда на рабочем месте; на свободное объединение в профессиональные союзы, в том числе создание профсоюзных организаций и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов; на своевременное и в полном объеме получение заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью, количеством и качеством выполненной работы; на отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, ежегодных оплачиваемых отпусков.

51. Вместе с тем, учитывая специфику права на труд, но и положение субъектов трудовых отношений, как национальные, так и международные нормы предусматривают ряд гарантий, призванных обеспечить равновесие между работниками и работодателями и адекватную защиту достоинства, безопасности и стабильности работников.

52. Минимальные гарантии должны быть предусмотрены самими субъектами трудовых отношений в индивидуальных (или коллективных) трудовых договорах, в результате свободных переговоров, в соответствии с положениями ст.43 Конституции.

53. Исходя из содержания указанной конституционной нормы, Конституционный суд отмечает, что право граждан на труд, в том числе трудоустроенных, гарантируется и защищается законом.

54. Для защиты своих интересов, согласно положениям ст. 42 Конституции, работники вправе объединяться, создавая профессиональные союзы и вступая в них.

55. Право на объединение закреплено также ст.11 Европейской конвенции, которая предусматривает, что каждый имеет право на свободу мирных собраний и свободу ассоциации с другими, включая право создавать профсоюзы и вступать в них для защиты своих интересов.

56. Европейская конвенция не только защищает право на создание профсоюзов, но и поддерживает профсоюзную деятельность членов этих организаций, с целью защиты профессиональных, экономических, социальных и культурных интересов, что предполагает возможность коллективных действий, из чего следует право этих организаций требовать от работодателей выслушать и консультироваться с ними.

57. ЕСПЧ в своей юриспруденции указал на практическое значение свободы объединения в профсоюзы, подчеркнув, что фразу «каждый имеет право [...] создавать профсоюзы и вступать в них для защиты своих интересов» из ст. 11 части 1 Конвенции следует понимать в том смысле, что работник должен иметь возможность выбрать тот профсоюз, который, по его мнению, наиболее эффективно защищает его права.

58. Также, ст. 2 Конвенции №87 относительно свободы ассоциаций и защиты права на организацию предусматривает, что трудящиеся и предприниматели, без какого бы то ни было различия, имеют право создавать по своему выбору организации без предварительного на то разрешения, а также право вступать в такие организации на единственном условии подчинения уставам этих последних.

59. В тесной связи с положениями указанных международных актов находится и ст. 5 Европейской социальной хартии, которая гарантирует трудящимся, а также работодателям право создавать организации для защиты своих экономических и социальных интересов.

3.2. Применение принципов при рассмотрении настоящего дела

60. Конституционный суд отмечает, что между правом на труд и правом на объединение в профсоюзы существует взаимосвязь, обеспечивающая гармонию трудовых отношений.

61. В этом контексте, в правовой доктрине по поводу правовой природы и содержания свободы объединения в профсоюзы отмечается, что свобода объединения в профсоюзы позволяет взаимодействие гражданских и политических прав с так называемыми экономическими и социальными правами, способствуя продвижению демократии в трудовых отношениях.

62. Отсюда неоспоримо следует, что свобода объединения в профсоюзы имеет двойную правовую природу, являясь как выражением принципа гарантирования права на объединение, так и выражением социально-профессионального характера юридических отношений, возникающих и развивающихся в трудовом праве.

63. Конституционный суд отмечает, что хотя право на объединение является свободным, оно реализуемо только при соблюдении минимальных правил и порядка объединения, предусмотренного законодателем, согласно которому объединение работников должно принять форму профсоюза, а работодателей – форму патроната.

64. В Постановлении №37 от 10 декабря 1998 года, Конституционный суд отметил, что «[...] каждый человек имеет право на свободу ассоциации с другими, включая право создавать профсоюзы и вступать в таковые для защиты своих интересов.»

65. Конституционный суд отмечает, что обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов, в том числе права работников на объединение в профессиональные союзы и членство в них и права работодателей на объединение в патронаты и членство в них, гарантировано также и ст. 5 Трудового кодекса.

66. Вместе с тем, право работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов закреплено Законом о профессиональных союзах №1129-XIV от 7 июля 2000 года и Законом о патронатах №976-XIV от 11 мая 2000 года.

67. Закон о профессиональных союзах №1129-XIV развивает право работников на объединение в профсоюзы и предусматривает порядок создания, организации и функционирования профсоюзов, а также профсоюзную деятельность для реализации функции защиты прав работников.

68. Работодатели также могут объединяться в различные патронажные ассоциации, федерации или конфедерации, согласно Закону о патронатах №976-XIV.

69. Конституционный суд отмечает, что согласно положениям ст.12 Закона о профессиональных союзах профсоюз представляет и защищает коллективные и индивидуальные профессиональные, экономические, трудовые и социальные права и интересы своих членов перед работодателями и их объединениями.

70. ЕСПЧ, при рассмотрении представленных дел в свете ст. 11 Европейской конвенции, установил ряд обстоятельств, вытекающих из права на объединение в профсоюзы.

71. Постановлением от 27 октября 1975 года, вынесенным по делу *Национальный профсоюз бельгийской полиции против Бельгии*, ЕСПЧ установил, что ст. 11 п.1 Конвенции не гарантирует профсоюзам или его членам какого-либо особого отношения со стороны государства, например, право на участие в консультациях.

72. Также, в вышеуказанном постановлении ЕСПЧ установил, что государство гарантирует лишь право профсоюзов на существование, в той мере, в какой они следуют интересам, для которых были созданы. Для этого, национальный законодатель должен установить необходимые законные средства и определить условия участия профсоюзных органов в коллективных переговорах.

73. Конституционный суд отмечает, что согласно оспариваемым положениям участие профсоюзных органов требуется в связи с прекращением индивидуального трудового договора с работником – членом профсоюза, в случае увольнения.

74. Конституционный суд отмечает, что в соответствии с классификацией индивидуальные трудовые договоры облекаются в форму взаимно обязывающих договоров, при которых каждая из

сторон берет на себя определенные обязательства. Эти обязательства состоят в трудовом участии и соблюдении дисциплины труда со стороны работника, и в оплате труда и обеспечении условий для работы со стороны работодателя.

75. Таким образом, взаимообязывающий характер трудовых договоров предполагает и право сторон на прекращение этих отношений.

76. Институт прекращения индивидуального трудового договора основывается на принципе законности, а основания, условия и порядок прекращения этого договора определяются законом в деталях.

77. Так, Конституционный суд отмечает, что основания для прекращения трудовых договоров четко предусмотрены Трудовым кодексом, а именно: прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (работника или работодателя) (ст. 82), расторжение индивидуального трудового договора по собственной инициативе (отставка) (ст. 85) и расторжение индивидуального трудового договора по инициативе работодателя (увольнение) (ст. 86).

78. Конституционный суд отмечает, что, если в случае прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, договор прекращается вследствие наступления объективных факторов, то в случае прекращения трудового договора вследствие отставки или увольнения, прекращение трудовых отношений является следствием волеизъявления одной из сторон, которой закон придал юридическую силу, являясь прерогативой сторон при прекращении трудового договора.

79. Конституционный суд отмечает, что увольнение является результатом применения работодателем права на расторжение трудового договора в условиях, установленных законом. В принципе, работодатель не может применить эту прерогативу произвольно, а только в ситуациях и условиях, установленных законом. С другой стороны, в случае необходимости и при наличии условий, предусмотренных законом, работодатель вправе применить это право, как гарантируемую законом прерогативу.

80. Согласно ст. 4 Конвенции №158 от 22 июня 1982 года о прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя, трудовые отношения с трудящимися не прекращаются, если только не имеется законных оснований для такого прекращения, связанного со способностями или поведением трудящегося или вызванного производственной необходимостью предприятия, учреждения или службы.

81. При этих обстоятельствах, Конституционный суд отмечает, что определение законом критериев, в частности, прекращения трудовых

отношений, не может рассматриваться как ограничение или ущемление права на труд.

82. Суд отмечает, что оспариваемая законодательная мера, установленная в ст. 87 части (4) Трудового кодекса, не противоречит конституционным нормам. Ведь именно информирование, предоставление данных, консультации, переговоры с профсоюзными органами предназначены для проверки корректности действий работодателя и выработки решений в отношениях с работниками – членами профсоюза.

83. Более того, чтобы защитить работника – члена профсоюза, законодатель установил 10-дневный срок, в течение которого профсоюзный орган вправе изложить свое мнение относительно увольнения работника – члена профсоюза.

84. Конституционный суд подчеркивает, что данная норма предусматривает еще одну гарантию для работников – членов профсоюзов на случай увольнения, а также возможность профсоюзного органа выразить свое согласие или несогласие.

85. Конституционный суд отмечает, что регулирование трудовых отношений, а также прав и обязанностей участников этих отношений, в том числе права работников объединяться в профсоюзы, является прерогативой законодателя, согласно соответствующим принципам.

86. Конституция гарантирует неограниченную возможность работников объединяться в профсоюзы и роль профсоюзов по защите прав и профессиональных, экономических и социальных интересов своих членов.

87. Данное право осуществляется только в соответствии с условиями, установленными законом. Это означает, что законодатель вправе устанавливать порядок, условия и требования в сфере профсоюзной деятельности, при условии, что сущность права на объединение в профсоюзы и конституционная роль профсоюзов не будут нарушены.

88. Конституционный суд полагает, что авторы обращения исходят из ложной предпосылки, расценивая вероятное согласие профсоюзного органа на увольнение работника – члена профсоюза, в связи с тем, что на запрос работодателя не поступил в установленный срок четкий ответ, как отсутствие этого согласия.

89. В данном контексте, Конституционный суд обращает внимание на то, что закон предусматривает ситуации, при которых юридический акт имеет силу только при наличии согласия третьего лица. В зависимости от случая, согласие может быть предварительным или последующим, и в различных правовых нормах оно обозначается разными терминами: авторизация, одобрение, утверждение, согласие, разрешение, принятие и пр.

90. В случае некоторых юридических актов для защиты одной из сторон необходимо согласие третьего лица. При трудовом договоре согласие профсоюзного органа призвано защитить работника, который признан как более уязвимая сторона.

91. Конституционный суд отмечает, что в законодательной практике, а также в общей теории права, помимо безусловного согласия, существует и молчаливое согласие, признанное как волеизъявление субъекта, явно вытекающее из определенных отношений или ситуаций.

92. Конституционный суд пришел к выводу, что положения ст. 87 части (4) Трудового кодекса представляют собой частный случай применения института «молчаливого согласия».

93. Конституционный суд отмечает, что четкое определение срока, составляющего 10 рабочих дней, в течение которого профсоюзный орган должен сообщить работодателю свое мнение относительно увольнения работника – члена профсоюза, является оправданным с точки зрения объективности и разумности. Этот срок является достаточным для того, чтобы профсоюзный орган рассмотрел ситуацию и выразил свою позицию относительно предполагаемого увольнения.

94. Конституционный суд отмечает, что если допустить, что ст. 87 часть (4) Трудового кодекса не содержит положений, устанавливающих презумпцию согласия профсоюзного органа с увольнением работника в случае отсутствия четкого ответа со стороны профсоюзного органа на запрос работодателя в установленный срок, это (отсутствие четкого ответа) может лишить работодателя права расторгнуть индивидуальный трудовой договор и в других случаях, предусмотренных законом.

95. В этой связи, Конституционный суд отмечает, что положения ст. 87 части (4) Трудового кодекса являются элементом механизма по предупреждению возможных обструкций или злоупотреблений со стороны профсоюзных органов при расторжении индивидуального трудового договора по инициативе работодателя.

96. Также, Конституционный суд подчеркивает, что ни Конституция, ни международные акты в данной области, к которым присоединилась Республика Молдова, не предусматривают других гарантий для работников – членов профсоюза, чем те, которые определены законом.

97. По сути, подвергнутые критике положения не упраздняют и не нарушают основные права и свободы граждан, в частности, работников – членов профсоюза, а только определяют порядок и сроки рассмотрения профсоюзным органом ходатайства работодателя о даче согласия на увольнение работника – члена профсоюза.

ПОСТАНОВЛЕНИЕ О КОНТРОЛЕ КОНСТИТУЦИОННОСТИ НЕКОТОРЫХ ПОЛОЖЕНИЙ ЧАСТИ (4)
СТАТЬИ 87 ТРУДОВОГО КОДЕКСА (*СОГЛАСИЕ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ НА УВОЛЬНЕНИЕ
РАБОТНИКОВ*)

98. В контексте вышеизложенного, Конституционный суд отмечает, что положения части (4) ст. 87 Трудового кодекса, подвергнутые контролю конституционности, в отсутствие четкого конституционного запрета несменяемости работников – членов профсоюза, своим содержанием не ущемляют право на труд и не нарушают права профсоюзных органов, вытекающие из деятельности, направленной на содействие защите профессиональных, экономических и социальных интересов работников.

На основании статей 140 Конституции, 26 Закона о Конституционном суде, 6, 60, 61, 62 пункта а) и 68 Кодекса конституционной юрисдикции, Конституционный суд

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. *Считать необоснованным обращение депутатов Парламента Артура Решетникова и Игоря Врема о контроле конституционности некоторых положений части (4) статьи 87 Трудового кодекса №154-XV от 28 марта 2003 года.*

2. *Признать конституционным положение «В случае неполучения работодателем ответа в указанный срок согласие (консультативное мнение) соответствующего органа подразумевается.» из части (4) статьи 87 Трудового кодекса №154-XV от 28 марта 2003 года.*

3. Настоящее постановление является окончательным, обжалованию не подлежит, вступает в силу со дня принятия и публикуется в «*Monitorul Oficial al Republicii Moldova*».

Председатель

Александру ТЭНАСЕ

*Кишинэу, 20 мая 2014 г.
ПКС №12
Дело №17а/2014*