



Republica Moldova

CURTEA CONSTITUȚIONALĂ

HOTĂRÂRE

PENTRU CONTROLUL CONSTITUȚIONALITĂȚII

unor prevederi din alineatul (4) al articolului 87 din Codul muncii

nr. 154-XV din 28 martie 2003

(acordul sindicatelor la concediere)

(Sesizarea nr. 17a/2014)

CHIȘINĂU

20 mai 2014

În numele Republicii Moldova,
Curtea Constituțională, statuând în componența:

Dl Alexandru TĂNASE, *președinte*,
Dl Aurel BĂIEȘU,
Dl Tudor PANȚÎRU,
Dl Victor POPA,
Dl Petru RAILEAN, *judecători*,
cu participarea dnei Aliona Balaban, *grefier*,

Având în vedere sesizarea depusă la 5 martie 2014
și înregistrată la aceeași dată,
Examinând sesizarea menționată în ședință plenară publică,
Având în vedere actele și lucrările dosarului,
Deliberând în ședință plenară închisă,

Pronunță următoarea hotărâre:

PROCEDURA

1. La originea cauzei se află sesizarea depusă la Curtea Constituțională la 5 martie 2014, în temeiul art. 135 alin. (1) lit. a) din Constituție, art. 25 lit. g) din Legea cu privire la Curtea Constituțională și art. 38 alin. (1) lit. g) din Codul jurisdicției constituționale, de către deputații în Parlament, dnii Artur Reșetnicov și Igor Vremea, pentru controlul constituționalității unor prevederi ale alineatului (4) din articolul 87 din Codul muncii.

2. Autorii sesizării au pretins, în special, că prevederile contestate contravin articolelor 1 alin. (3), 4, 5, 7, 8, 16, 42, 43 alin. (1), 46 alin. (1), 47, 54 și 55 din Constituție, precum și unor acte internaționale.

3. Prin decizia Curții Constituționale din 25 martie 2014 sesizarea a fost declarată admisibilă, fără a prejudicia fondul cauzei.

4. În procesul examinării sesizării, Curtea Constituțională a solicitat opinia Parlamentului, Președintelui Republicii Moldova, Guvernului, Confederației Naționale a Sindicatelor, Confederației Naționale a Patronatului și catedrei Dreptul muncii de la Universitatea de Stat din Moldova.

5. În ședința plenară publică a Curții autorii sesizării nu s-au prezentat, depunând un demers prin care au solicitat examinarea cauzei în lipsa lor. Parlamentul a fost reprezentat de dl Sergiu Chirică, consultant principal în Serviciul reprezentare la Curtea Constituțională în cadrul Direcției generale juridice a Secretariatului Parlamentului. Guvernul a fost reprezentat de dl Nicolae Eșanu, viceministru al justiției.

ÎN FAPT

6. Potrivit art. 87 alin.(1) din Codul muncii, concedierea salariaților membri de sindicat în cazurile stipulate la art.86 alin.(1), și anume lit. c), d), e), g), h) [*c) reducerea numărului sau a statelor de personal din unitate; d) constatarea faptului că salariatul nu corespunde funcției deținute sau muncii prestate din cauza stării de sănătate, în conformitate cu certificatul medical; e) constatarea faptului că salariatul nu corespunde funcției deținute sau muncii prestate ca urmare a calificării insuficiente, confirmate prin hotărâre a comisiei de atestare; g) încălcarea repetată, pe parcursul unui an, a obligațiilor de muncă, dacă anterior au fost aplicate sancțiuni disciplinare; h) absența fără motive întemeiate de la lucru mai mult de 4 ore consecutive în timpul zilei de muncă*], poate avea loc doar cu acordul preliminar scris al organului (organizatorului) sindical din unitate. În celelalte cazuri, concedierea se admite cu consultarea prealabilă a organului (organizatorului) sindical din unitate.

7. Conform art.87 alin. (2) din Codul muncii, concedierea persoanei alese în organul sindical și neeliberate de la locul de muncă de bază se admite cu respectarea modului general de concediere și doar cu acordul preliminar al organului sindical al cărui membru este persoana în cauză, iar potrivit alin.(3), conducătorii organizației sindicale primare (organizatorii sindicali) neeliberați de la locul de muncă de bază nu pot fi concediați fără acordul preliminar al organului sindical ierarhic superior.

8. Art. 87 alin. (4) din Codul muncii prevede că organele sindicale (organizatorii sindicali) indicate la alin.(1)-(3) din prezentul articol își vor comunica acordul sau dezacordul (opinia consultativă) privind concedierea salariatului în termen de 10 zile lucrătoare de la data solicitării acordului de către angajator.

9. De asemenea, alin.(4) prevede că, în cazul *în care răspunsul nu a fost primit de angajator în acest termen, acordul (comunicarea opiniei consultative) organului respectiv se prezumă.*

LEGISLAȚIA PERTINENTĂ

10. Prevederile relevante ale Constituției (M.O., 1994, nr. 1) sunt următoarele:

Articolul 1 Statul Republica Moldova

„[...]”

(3) Republica Moldova este un stat de drept, democratic, în care demnitatea omului, drepturile și libertățile lui, libera dezvoltare a personalității umane, dreptatea și pluralismul politic reprezintă valori supreme și sânt garantate.”

Articolul 4 Drepturile și libertățile omului

„(1) Dispozițiile constituționale privind drepturile și libertățile omului se interpretează și se aplică în concordanță cu Declarația Universală a Drepturilor Omului, cu pactele și cu celelalte tratate la care Republica Moldova este parte.

„(2) Dacă există neconcordanțe între pactele și tratatele privitoare la drepturile fundamentale ale omului la care Republica Moldova este parte și legile ei interne, prioritate au reglementările internaționale.”

Articolul 8 Respectarea dreptului internațional și a tratatelor internaționale

„(1) Republica Moldova se obligă să respecte Carta Organizației Națiunilor Unite și tratatele la care este parte, să-și bazeze relațiile cu alte state pe principiile și normele unanim recunoscute ale dreptului internațional.

(2) Intrarea în vigoare a unui tratat internațional conținând dispoziții contrare Constituției va trebui precedată de o revizuire a acesteia.”

Articolul 16 Egalitatea

„(1) Respectarea și ocrotirea persoanei constituie o îndatorire primordială a statului.

„(2) Toți cetățenii Republicii Moldova sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără deosebire de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie, sex, opinie, apartenență politică, avere sau de origine socială.”

Articolul 42 Dreptul de a întemeia și de a se afilia la sindicate

„(1) Orice salariat are dreptul de a întemeia și de a se afilia la sindicate pentru apărarea intereselor sale.

(2) Sindicatele se constituie și își desfășoară activitatea potrivit cu statutele lor, în condițiile legii. Ele contribuie la apărarea intereselor profesionale, economice și sociale ale salariaților.”

Articolul 43 Dreptul la muncă și la protecția muncii

„(1) Orice persoană are dreptul la muncă, la libera alegere a muncii, la condiții echitabile și satisfăcătoare de muncă, precum și la protecția împotriva șomajului.

(2) Salariații au dreptul la protecția muncii. Măsurile de protecție privesc securitatea și igiena muncii, regimul de muncă al femeilor și al tinerilor, instituirea unui salariu minim pe economie, repausul săptămânal, concediul de odihnă plătit, prestarea muncii în condiții grele, precum și alte situații specifice.

(3) Durata săptămânii de muncă este de cel mult 40 de ore.

(4) Dreptul la negocieri în materie de muncă și caracterul obligatoriu al convențiilor colective sînt garantate.”

Articolul 54

Restrângerea exercițiului unor drepturi sau al unor libertăți

„(1) În Republica Moldova nu pot fi adoptate legi care ar suprima sau ar diminua drepturile și libertățile fundamentale ale omului și cetățeanului.

(2) Exercițiul drepturilor și libertăților nu poate fi supus altor restrângeri decât celor prevăzute de lege, care corespund normelor unanim recunoscute ale dreptului internațional și sunt necesare în interesele securității naționale, integrității teritoriale, bunăstării economice a țării, ordinii publice, în scopul prevenirii tulburărilor în masă și infracțiunilor, protejării drepturilor, libertăților și demnității altor persoane, împiedicării divulgării informațiilor confidențiale sau garantării autorității și imparțialității justiției.

(3) Prevederile alineatului (2) nu admit restrângerea drepturilor proclamate în articolele 20-24.

(4) Restrângerea trebuie să fie proporțională cu situația care a determinat-o și nu poate atinge existența dreptului sau a libertății.”

11. Prevederile relevante ale Codului muncii nr. 154-XV din 28 martie 2003 (M. O., 2003, nr. 159-162, art.648) sunt următoarele:

Articolul 5

Principiile de bază ale reglementării raporturilor de muncă și a altor raporturi legate nemijlocit de acestea

„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, sînt următoarele:

a) libertatea muncii, incluzînd dreptul la munca liber aleasă sau acceptată, dreptul disunerii de capacitățile sale de muncă, dreptul alegerii profesiei și ocupației;

b) interzicerea muncii forțate (obligatorii) și a discriminării în domeniul raporturilor de muncă;

[...]

e) egalitatea în drepturi și în posibilități a salariaților;

[...]

h) asigurarea dreptului salariaților și angajatorilor la asociere pentru apărarea drepturilor și intereselor lor, inclusiv a dreptului salariaților de a se asocia în sindicate și de a fi membri de sindicat și a dreptului angajatorilor de a se asocia în patronate și de a fi membri ai patronatului;

[...]

l) stabilirea garanțiilor de stat pentru asigurarea drepturilor salariaților și angajatorilor, precum și exercitarea controlului asupra respectării lor;

m) asigurarea dreptului fiecărui salariat la apărarea drepturilor și libertăților sale de muncă, inclusiv prin sesizarea organelor de supraveghere și control, a organelor de jurisdicție a muncii;

n) asigurarea dreptului la soluționarea litigiilor individuale de muncă și a conflictelor colective de muncă, precum și a dreptului la grevă, în modul stabilit de prezentul cod și de alte acte normative;

[...]

p) asigurarea dreptului sindicatelor de a exercita controlul obștesc asupra respectării legislației muncii.”

Articolul 6

Neîngrădirea dreptului la muncă și libertatea muncii

„(1) Libertatea muncii este garantată prin Constituția Republicii Moldova.

(2) Orice persoană este liberă în alegerea locului de muncă, a profesiei, meseriei sau activității sale.

(3) Nimeni, pe toată durata vieții sale, nu poate fi obligat să muncească sau să nu muncească într-un anumit loc de muncă sau într-o anumită profesie, oricare ar fi acestea.

(4) Orice act juridic încheiat cu nerespectarea dispozițiilor alin.(1), (2) și (3) este nul.”

Articolul 8

Interzicerea discriminării în sfera muncii

„(1) În cadrul raporturilor de muncă acționează principiul egalității în drepturi a tuturor salariaților. Orice discriminare, directă sau indirectă, a salariatului pe criterii de sex, vîrstă, rasă, culoare a pielii, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, domiciliu, handicap, infectare cu HIV/SIDA, apartenență sau activitate sindicală, precum și pe alte criterii nelegate de calitățile sale profesionale, este interzisă.

(2) Nu constituie discriminare stabilirea unor diferențieri, excepții, preferințe sau drepturi ale salariaților, care sînt determinate de cerințele specifice unei munci, stabilite de legislația în vigoare, sau de grija deosebită a statului față de persoanele care necesită o protecție socială și juridică sporită.”

Articolul 9

Drepturile și obligațiile de bază ale salariatului

„(1) Salariatul are dreptul:

[...]

i) la libera asociere în sindicate, inclusiv la constituirea de organizații sindicale și aderarea la acestea pentru apărarea drepturilor sale de muncă, a libertăților și intereselor sale legitime;

[...].”

Articolul 13

Prioritatea tratatelor, convențiilor, acordurilor și altor acte internaționale

„Dacă prin tratatele, convențiile, acordurile sau alte acte internaționale la care Republica Moldova este parte sunt stabilite alte prevederi decât cele cuprinse în prezentul cod, au prioritate reglementările internaționale.”

Articolul 16

Părțile parteneriatului social

„(1) Părțile parteneriatului social la nivel de unitate sunt salariații și angajatorii, în persoana reprezentanților împuterniciți în modul stabilit.

(2) Părțile parteneriatului social la nivel național, ramural și teritorial sunt sindicatele, patronatele și autoritățile publice respective, în persoana reprezentanților împuterniciți în modul stabilit.

(3) Autoritățile publice sunt parte a parteneriatului social în cazurile când ele evoluează în calitate de angajatori sau de reprezentanți ai acestora împuterniciți prin lege sau de către angajatori.”

Articolul 20

Reprezentanții salariaților în cadrul parteneriatului social

„(1) Reprezentanți ai salariaților în cadrul parteneriatului social sînt organele sindicale la nivel național, teritorial, ramural și de unitate, împuternicite în conformitate cu statutele sindicatelor și cu legislația în vigoare.

(2) Interesele salariaților unității în cadrul parteneriatului social – la negocierile colective, la încheierea, modificarea și completarea contractului colectiv de muncă, la efectuarea controlului asupra îndeplinirii lui, precum și la realizarea dreptului de participare la administrarea unității – sînt reprezentate de organul sindical din unitate, iar în lipsa acestuia – de alți reprezentanți aleși de salariații unității.

(3) Interesele salariaților în cadrul parteneriatului social la nivel teritorial, ramural și național – la negocierile colective, la încheierea, modificarea și completarea convențiilor colective, la soluționarea conflictelor colective de muncă, inclusiv în ceea ce privește încheierea, modificarea sau completarea convențiilor colective, la efectuarea controlului îndeplinirii lor – sînt reprezentate de organele sindicale respective.”

Articolul 87

Interzicerea concedierii fără acordul organului sindical

„(1) Concedierea salariaților membri de sindicat în cazurile stipulate la art.86 alin.(1) lit.c), d), e), g) și h) poate avea loc doar cu acordul preliminar scris al organului (organizatorului) sindical din unitate. În celelalte cazuri, concedierea se admite cu consultarea prealabilă a organului (organizatorului) sindical din unitate.

(2) Concedierea persoanei alese în organul sindical și neeliberate de la locul de muncă de bază se admite cu respectarea modului general de concediere și doar cu acordul preliminar al organului sindical al cărui membru este persoana în cauză.

(3) Conducătorii organizației sindicale primare (organizatorii sindicali) neeliberați de la locul de muncă de bază nu pot fi concediați fără acordul preliminar al organului sindical ierarhic superior.

(4) Organele sindicale (organizatorii sindicali) indicate la alin.(1)-(3) își vor comunica acordul sau dezacordul (opinia consultativă) privind concedierea salariaților în termen de 10 zile lucrătoare de la data solicitării acordului de către angajator. În

cazul în care răspunsul nu a fost primit de angajator în acest termen, acordul (comunicarea opiniei consultative) a organului respectiv se prezumă.”

Articolul 88

Procedura de concediere în cazul lichidării unității, reducerii numărului sau a statelor de personal

„[...]

h) se va adresa organului sindical în vederea obținerii acordului pentru concediere, în modul prevăzut de prezentul cod;

[...]”

Articolul 89

Restabilirea la locul de muncă

„[...]

(2) La examinarea litigiului individual de muncă de către instanța de judecată, angajatorul este obligat să dovedească legalitatea și să indice temeiurile transferării sau eliberării din serviciu a salariatului. În cazul concedierii unui membru de sindicat fără acordul organului sindical, când acordul respectiv este necesar conform art.87, instanța de judecată, prin hotărîre, restabilește salariatul la locul de muncă.”

12. Prevederile relevante ale Legii sindicatelor nr. 1129-XIV din 7 iulie 2000 (M. O., 2000, nr. 130-132, art.919) sunt următoarele:

Articolul 1

Noțiuni de bază

„În sensul prezentei legi, prin noțiunile de mai jos se înțelege:

[...]

sindicate - organizații obștești din care fac parte, pe principii benevole, persoane fizice unite după interese comune, inclusiv ce țin de activitatea lor, și constituite în scopul apărării drepturilor și intereselor profesionale, economice, de muncă și sociale colective și individuale ale membrilor lor.

[...]”

Articolul 12

Apărarea drepturilor și intereselor membrilor de sindicat

„Sindicatul reprezintă și apără drepturile și interesele profesionale, economice, de muncă și sociale colective și individuale ale membrilor săi în autoritățile publice de toate nivelurile, în instanțele judecătorești, în asociațiile obștești, în fața patronilor și asociațiilor acestora.”

Articolul 16

Apărarea dreptului membrilor de sindicat la muncă

„(1) Sindicatele apără dreptul membrilor săi la muncă, dreptul de a dispune liber de aptitudinile lor, de a alege domeniul de activitate și profesia, dreptul la remunerarea muncii, care ar asigura un nivel de trai decent.

[...]

(4) Desfacerea, din inițiativa patronului, a contractului individual de muncă cu lucrătorul membru de sindicat poate avea loc doar cu acordul organului sindical (organizatorului sindical).”

13. Prevederile relevante ale Legii patronatelor nr. 976-XIV din 11 mai 2000 (M. O., 2000, nr. 141-143, art.1013) sunt următoarele:

Articolul 3

Scopul constituirii patronatelor

„Patronatele se constituie în scopul asistării membrilor acestora în capacitatea lor de patroni prin acordarea de servicii și consultații, protecția drepturilor și reprezentarea intereselor membrilor lor în relațiile cu autoritățile publice, cu sindicatele, precum și cu oricare alte organizații neguvernamentale pe plan național și internațional, în conformitate cu prevederile statutelor proprii și ale prezentei legi.”

14. Prevederile relevante ale Declarației Universale a Drepturilor Omului (adoptată la New York la 10 decembrie 1948 și ratificată de Republica Moldova prin Hotărârea Parlamentului nr. 217 - XII din 28 iulie 1990) sunt următoarele:

Articolul 23

„1. Orice persoană are dreptul la muncă, la libera alegere a muncii, la condiții echitabile și satisfăcătoare de muncă, precum și la ocrotire împotriva șomajului.

2. Toți oamenii au dreptul, fără nici o discriminare, la salariu egal pentru muncă egală.

3. Orice om care muncește are dreptul la o remunerație echitabilă și satisfăcătoare care să-i asigure lui precum și familiei sale o existență conformă cu demnitatea umană și completată, dacă este cazul, cu alte mijloace de protecție socială.

4. Orice persoană are dreptul să întemeieze cu alte persoane sindicate și de a se afilia la sindicate pentru apărarea intereselor sale.”

15. Prevederile relevante ale Convenției Europene pentru Apărarea Drepturilor Omului și a Libertăților Fundamentale (încheiată la Roma la 4 noiembrie 1950 și ratificată de Republica Moldova prin Hotărârea Parlamentului nr.1298-XIII din 24 iulie 1997) sunt următoarele:

Articolul 11

Libertatea de întrunire și de asociere

„1. Orice persoană are dreptul la libertatea de întrunire pașnică și la libertatea de asociere, inclusiv dreptul de a constitui cu alții sindicate și de a se afilia la sindicate pentru apărarea intereselor sale.

2. Exercițarea acestor drepturi nu poate face obiectul altor restrângeri decât acelea care, prevăzute de lege, constituie măsuri necesare, într-o societate democratică, pentru securitatea națională, siguranța publică, apărarea ordinii și prevenirea infracțiunilor, protejarea sănătății sau a moralei ori pentru protecția drepturilor și libertăților altora. Prezentul articol nu interzice ca restrângeri legale să fie impuse exercitării acestor drepturi de către membrii forțelor armate, ai poliției sau ai administrației de stat.”

16. Prevederile relevante ale Convenției nr. 158 cu privire la încetarea raporturilor de muncă din inițiativa patronului (adoptată la Geneva la 22 iunie 1982 și ratificată de Republica Moldova prin Hotărârea Parlamentului nr. 994 - XIII din 15 octombrie 1996) sunt următoarele:

Articolul 13

„1. În cazul în care intenționează să înceteze raporturile de muncă din motive economice, tehnologice, de structură sau alte motive similare, patronul:

a) va furniza în timp util reprezentanților lucrătorilor vizați informația respectivă, inclusiv referitoare la motivele pentru încetarea respectivă, numărul și categoria lucrătorilor care ar putea fi afectați precum și data la care urmează să înceteze în mod efectiv raporturile de muncă;

b) va oferi reprezentanților lucrătorilor vizați, în conformitate cu legislația și practica națională, cât de repede posibil, posibilitatea să fie consultați cu privire la măsurile ce trebuie luate pentru a evita sau a minimiza încetările și măsurile de atenuare a efectelor negative ale oricărei încetări asupra lucrătorilor vizați, așa cum sunt cele de a găsi posibilități alternative de angajare.”

17. Prevederile relevante ale Convenției nr.87 privind libertatea asocierii și protecția dreptului la organizație (adoptată la San Francisco la 9 iulie 1948 și ratificată de Republica Moldova prin Hotărârea Parlamentului nr. 593 - XIII din 26 septembrie 1995) sunt următoarele:

Articolul 2

„Muncitorii și patronii, fără nici o deosebire, au dreptul fără autorizație prealabilă, să constituie organizații la alegerea lor, precum și să se afilieze la aceste organizații, cu singura condiție de a se conforma statutelor acestora din urmă.”

Articolul 3

„1. Organizațiile de muncitori și patroni au dreptul să-și elaboreze statutele și regulamentele administrative, să-și aleagă liber reprezentanții lor, să-și organizeze gestiunea și activitatea și să-și formuleze programul de acțiune.

2. Autoritățile publice trebuie să se abțină de la orice intervenție de natură să limiteze acest drept sau să-i împiedice exercitarea legală.”

18. Prevederile relevante ale Cartei Sociale Europene (revizuită) din 3 mai 1996 (ratificată de Republica Moldova prin Legea nr.484 – IV din 28 septembrie 2001) sunt următoarele:

Articolul 5 Dreptul sindical

„În vederea garantării sau promovării libertății lucrătorilor și a patronilor de a constitui organizații locale, naționale sau internaționale pentru protecția intereselor lor economice și sociale și de a adera la aceste organizații, părțile se angajează ca legislația națională să nu aducă atingere și să nu fie aplicată de o manieră care să aducă atingere acestei libertăți.”

ÎN DREPT

19. Din conținutul sesizării, Curtea observă că aceasta vizează în esență modul de concediere a salariaților membri de sindicat, în special, interzicerea concedierii fără acordul organului sindical în cazurile determinate de art.87 din Codul muncii.

20. Astfel, sesizarea se referă la un ansamblu de elemente și principii cu valoare constituțională interconexe, precum dreptul la muncă, garanțiile ce decurg din dreptul de a fonda sindicate, precum și din activitățile sindicale, care contribuie la apărarea intereselor profesionale, economice și sociale ale salariaților membri de sindicat.

A. ADMISIBILITATEA

21. În conformitate cu decizia sa din 25 martie 2014, Curtea a reținut că, în temeiul articolului 135 alin. (1) lit. a) din Constituție, articolului 4 alin. (1) lit. a) din Legea cu privire la Curtea Constituțională și articolului 4 alin. (1) lit. a) din Codul Jurisdicției Constituționale, sesizarea prezentată constituie obiect al jurisdicției constituționale.

22. Articolele 25 lit. g) din Legea cu privire la Curtea Constituțională și 38 alin. (1) lit. g) din Codul Jurisdicției Constituționale abilitază deputatul în Parlament cu dreptul de a sesiza Curtea Constituțională.

23. Curtea constată că obiectul controlului constituționalității îl constituie unele prevederi ale alin.(4) din art. 87 din Codul muncii, și anume: „în cazul în care răspunsul nu a fost primit de angajator în acest termen, acordul (comunicarea opiniei consultative) a organului respectiv se prezumă.”

24. Curtea reține că prevederile contestate ale alin.(4) din art. 87 din Codul Muncii nu au mai făcut obiectul controlului constituționalității.

25. Prin urmare, Curtea apreciază că sesizarea nu poate fi respinsă ca inadmisibilă și nu există nici un alt temei de sistare a procesului, în conformitate cu prevederile articolului 60 din Codul Jurisdicției Constituționale.

26. Curtea relevă că, potrivit normelor constituționale, prerogativa Curții este de a stabili corelația dintre normele legislative și textul Constituției, ținând cont de principiul supremației acesteia.

27. Curtea observă că dispozițiile constituționale ale articolelor 1 alin.(3), 4, 5, 7, 8, 16, 46 alin.(1), 47 alin.(1), 54 și 55 din Constituție invocate de către autorii sesizării, nu sunt relevante în cauza respectivă, iar autorii nu au demonstrat legătura de cauzalitate între acestea și prevederile contestate.

28. Pentru a elucida corespunderea dispozițiilor contestate cu normele constituționale, Curtea va opera, în special, cu prevederile art.42 și art.43 alin.(1) din Constituție.

29. De asemenea, prezenta cauză va fi examinată de Curte și prin prisma jurisprudenței sale anterioare, actelor internaționale în domeniu, precum și prin raportare la jurisprudența Curții Europene.

B. FONDUL CAUZEI

PRETINSA ÎNCĂLCARE A ARTICOLELOR 42 ȘI 43 DIN CONSTITUȚIE

30. Autorii sesizării au pretins, în special, că prevederile contestate vin în contradicție cu prevederile art. 42 din Constituție, potrivit căruia:

„(1) Orice salariat are dreptul de a întemeia și de a se afilia la sindicate pentru apărarea intereselor sale.

(2) Sindicatele se constituie și își desfășoară activitatea potrivit cu statutele lor, în condițiile legii. Ele contribuie la apărarea intereselor profesionale, economice și sociale ale salariaților.”

31. În opinia autorilor sesizării, prevederile contestate vin în contradicție și cu prevederile art. 43 alin.(1) din Constituție, potrivit căruia:

„(1) Orice persoană are dreptul la muncă, la libera alegere a muncii, la condiții echitabile și satisfăcătoare de muncă, precum și la protecția împotriva șomajului.

[...]”

1. Argumentele autorilor sesizării

32. Autorii sesizării au menționat că Legea Supremă a Republicii Moldova garantează dreptul la muncă, cuprinzând dreptul pe care îl are orice persoană pentru a-și câștiga existența printr-o muncă liber aleasă, iar statul trebuie să ia măsurile adecvate pentru asigurarea acestui drept fără limitare.

33. Potrivit autorilor sesizării, dreptul la muncă și cel cu privire la protecția muncii sunt interdependente cu dreptul a de a întemeia și de a se afilia la sindicate, prevăzut de art. 42 din Constituție.

34. Autorii menționează că, reieșind din specificul prevederilor art.42 din Constituție, scopul activității sindicatelor este de a contribui la apărarea intereselor profesionale, economice și sociale ale salariaților. Astfel, nu poate fi concediat necondiționat salariatul membru de sindicat, fără acordul preliminar al organului sindical, după cum prevede art. 87 alin. (4) din Codul muncii.

35. De asemenea, în sesizare autorii au punctat că în cazul normelor ce fac obiectul prezentei sesizări proporționalitatea și echilibrul nu au fost respectate, astfel încât, prin adoptarea lor, statul a supragarantat dreptul angajatorului de a elibera angajatul în lipsa acordului prealabil al organului sindical.

2. Argumentele autorităților

36. În opinia prezentată de Președintele Republicii Moldova se menționează că norma contestată corespunde tuturor criteriilor de calitate, iar intervenția legiuitorului se înscrie în limitele admisibile ale art.54 din Constituție.

37. Șeful statului susține că legiuitorului îi revine responsabilitatea de a decide asupra cazurilor și gradului în care pot fi limitate drepturile garantate de Constituție și de a asigura proporționalitatea restrângerii cu situația care a determinat-o.

38. Parlamentul, în opinia prezentată, menționează că în lipsa unei interdicții constituționale exprese, privind inamovibilitatea salariaților membri de sindicat, norma contestată din Codul muncii nu constituie o încălcare a supremației Constituției sau a garanțiilor salariaților membri de sindicat.

39. La fel, Parlamentul menționează că prezumarea acordului organului sindical, solicitat de către angajator, în vederea concedierii salariatului membru sindical, când termenul legal, în care urma să fie adus acordul la cunoștință, nu a fost respectat, a fost trăgănat sau ignorat, nu poate fi considerat ca o îngrădire a dreptului sindicatelor la examinarea și stabilirea măsurilor ce urmează a fi luate în cazul concedierii membrilor sindicali.

40. Confederația Națională a Sindicatelor susține că prevederile contestate în sesizare nu au nevoie de a fi supuse controlului constituționalității, modificarea, abrogarea sintagmei contestate poate constitui obiectul unor negocieri dintre partenerii sociali, și anume Guvern, Patronat, Sindicate.

3. Aprecierea Curții

3.1. Principii generale

41. Dreptul la muncă, ca un drept fundamental al omului reprezintă un drept social-economic complex, garantat de art.43 din Constituție.

42. Potrivit prevederilor art. 43 alin.(1) din Constituție, orice persoană are dreptul la muncă, la libera alegere a muncii, la condiții echitabile și satisfăcătoare de muncă, precum și la protecția împotriva șomajului.

43. Acest drept, fiind atribuit la categoria drepturilor social-economice și culturale, este consfințit de art. 23 din Declarația Universală a Drepturilor Omului, art.6 din Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale, precum și de un șir de Convenții ale Organizației Internaționale a Muncii, ratificate de către Republica Moldova.

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

45. Curtea reține că totalitatea raporturilor individuale și colective de muncă, controlul aplicării reglementărilor din domeniul muncii, jurisdicția muncii, precum și alte condiții legate nemijlocit de raporturile de muncă sunt reglementate de Codul muncii și alte legi, care vin să detalieze prevederile constituționale.

46. Potrivit art.6 din Codul muncii, libertatea muncii este garantată prin Constituția Republicii Moldova, iar orice persoană este liberă în alegerea locului de muncă, a profesiei, meseriei sau activității sale.

47. Dreptul la muncă, alegerea profesiei, precum și a locului de muncă vizează posibilitatea oricărei persoane de a exercita profesia sau meseria pe care o dorește, în anumite condiții prevăzute de legiuitor, și nu vizează obligația statului de a garanta accesul tuturor persoanelor la toate profesiile.

48. În acest context, Curtea menționează că, oricum s-ar exercita dreptul la muncă, exigențele și condițiile reglementate în legislația națională urmează a fi respectate de către titularii raporturilor de muncă.

49. Curtea reține că, participând la raporturile juridice de muncă, salariatul realizează drepturi și îndeplinește obligații ce țin de îndeplinirea activității de muncă. Drepturile de bază în sfera muncii sînt consfințite în art. 9 din Codul Muncii.

50. Potrivit prevederilor art.9 din Codul muncii, salariatul are dreptul la muncă conform clauzelor contractului individual de muncă; la informare deplină și veridică despre condițiile de muncă și cerințele față de protecția și igiena muncii la locul de muncă; la libera asociere în sindicate, inclusiv la constituirea de organizații sindicale și aderarea la acestea pentru apărarea drepturilor lor de muncă, a libertăților și intereselor lor legitime; la achitarea la timp și integrală a salariului, în corespundere cu calificarea lor, cu complexitatea, cantitatea și calitatea lucrului efectuat; la odihnă, asigurată prin stabilirea duratei normale a timpului de muncă, prin reducerea timpului de muncă pentru unele profesii și categorii de salariați, prin acordarea zilelor de repaus și de sărbătoare nelucrătoare, a concediilor anuale plătite.

51. Totodată, având în vedere specificul dreptului la muncă, dar și al poziționării subiecților raporturilor de muncă, atât normele naționale, cât și cele internaționale stabilesc un minim de garanții, menite să asigure un

echilibru dintre angajați și angajatori și o protecție adecvată a demnității, securității și stabilității angajaților.

52. Garanțiile minime de urmează a fi stabilite de înșiși subiecții raporturilor de muncă, prin contracte individuale (sau colective de muncă) încheiate în urma negocierilor libere, potrivit prevederilor art. 43 din Constituție.

53. Curtea relevă că din conținutul normei constituționale invocate rezultă că dreptul la muncă al cetățenilor, inclusiv al celor încadrați în câmpul muncii, este garantat și apărut de lege.

54. În vederea realizării funcției de apărare a drepturilor lor, potrivit prevederilor art.42 din Constituție, salariații sunt în drept să se asocieze pentru a întemeia și a se afilia la sindicate.

55. Dreptul la asociere este consfințit și în art.11 din Convenția Europeană, care prevede că orice persoană are dreptul la libertatea de întrunire pașnică și la libertatea de asociere, inclusiv dreptul de a constitui cu alții sindicate și de a se afilia la sindicate pentru apărarea intereselor sale.

56. Convenția Europeană nu numai că protejează dreptul de a fonda sindicate, dar și sprijină implicit activitățile sindicale ale membrilor unor astfel de organizații, exercitate în scopul apărării intereselor profesionale, economice, sociale și culturale, ceea ce presupune posibilitatea unor acțiuni colective, de unde rezultă și dreptul acestor organizații de a fi consultate și ascultate de către angajatori.

57. Curtea Europeană în jurisprudența sa, pronunțându-se asupra valențelor practice ale libertății sindicale individuale, a precizat că prevederea „orice persoană are dreptul [...] de a întemeia împreună cu alții un sindicat și de a se afilia la sindicate pentru apărarea intereselor sale” din art. 11 alin. 1 din Convenție va fi înțeleasă în sensul că un angajat trebuie să aibă posibilitatea să aleagă sindicatul pe care-l consideră cel mai eficient în apărarea drepturilor sale.

58. De asemenea, art.2 din Convenția nr.87 privind libertatea asocierii și protecției dreptului la organizație prevede că muncitorii și patronii, fără nici o deosebire, au dreptul, fără autorizație prealabilă, să constituie organizații la alegerea lor, precum și să se afilieze la aceste organizații, cu singura condiție de a se conforma statutelor acestora din urmă.

59. În strânsă legătură cu prevederile actelor internaționale menționate se află și art. 5 al Cartei Sociale Europene, care garantează angajaților, precum și patronilor dreptul de a se organiza spre a-și putea proteja interesele economice și sociale.

3.2. Aplicarea principiilor în prezenta cauză

60. Curtea reține că între dreptul la muncă și dreptul la asociere în sindicate există o întrepătrundere menită să asigure armonia raporturilor de muncă.

61. În acest context, potrivit doctrinei juridice, despre natura juridică și conținutul libertății sindicale se susține că libertatea sindicală realizează

interpenetrarea dintre drepturile considerate ca fiind civile și politice și așa-numitele drepturi economice și sociale, permițând exercitarea democrației în relațiile de muncă.

62. Astfel, rezultă în mod indubitabil faptul că libertatea sindicală are o dublă natură juridică, aceasta interferează atât cu principiul garantării dreptului la asociere, cât și cu caracterul socio-profesional specific raporturilor juridice, ce se nasc și se dezvoltă în dreptul muncii.

63. Curtea notează că, deși dreptul la asociere este liber, acesta urmează a fi exercitat numai cu respectarea unor reguli minimale și unei proceduri de asociere impusă de legiuitor, potrivit căreia asocierea angajaților trebuie să îmbrace forma unui sindicat, iar a angajatorilor forma unui patronat.

64. În Hotărârea nr.37 din 10 decembrie 1998 Curtea a menționat că „[...] orice persoană are dreptul de a se asocia în mod liber cu altele, inclusiv dreptul de a constitui sindicate și de a adera la ele, pentru ocrotirea intereselor sale.”

65. Curtea reține că asigurarea dreptului salariaților și angajatorilor la asociere pentru apărarea drepturilor și intereselor lor, inclusiv a dreptului salariaților de a se asocia în sindicate și de a fi membri de sindicat, și a dreptului angajatorilor de a se asocia în patronate și de a fi membri ai patronatului, este garantat și de art.5 din Codul muncii.

66. În același timp, dreptul salariaților și angajatorilor la asociere pentru apărarea drepturilor și intereselor lor este consfințit de Legea sindicatelor nr.1129-XIV din 7 iulie 2000 și Legea patronatelor nr.976-XIV din 11 mai 2000.

67. Legea sindicatelor nr. 1129-XIV dezvoltă dreptul pe care îl au salariații de a se asocia în sindicate și prevede modul de constituire, de organizare și funcționare a sindicatelor, precum și activitățile sindicale în vederea realizării funcției de apărare a drepturilor salariaților.

68. De asemenea, angajatorii se pot asocia în diferite asociații, federații sau confederații patronale, potrivit Legii patronatelor nr.976-XIV.

69. Curtea relevă că, potrivit prevederilor art. 12 din Legea sindicatelor, sindicatul reprezintă și apără drepturile și interesele profesionale, economice, de muncă și sociale colective și individuale ale membrilor săi în fața patronilor și asociațiilor acestora.

70. Curtea Europeană, examinând unele cauze legate de prevederile art.11 din Convenția Europeană, a stabilit o serie de circumstanțe ce decurg din dreptul la asociere sindicală.

71. Prin Hotărârea din 27 octombrie 1975, pronunțată în cauza *Sindicatului național al poliției belgiene contra Belgiei*, Curtea a stabilit că art. 11 paragraful 1 din Convenție nu garantează sindicatelor și nici membrilor săi un anumit tratament din partea statului, cum ar fi dreptul de a fi consultat de acesta.

72. De asemenea, în hotărârea menționată supra, Curtea Europeană a statuat că statul garantează doar dreptul sindicatelor de a exista, în măsura în care să urmărească interesele în vederea cărora au fost constituite. Pentru aceasta, mijloacele legale necesare trebuie stabilite de legislatorul național,

anume lui îi revine sarcina să determine condițiile în care organele sindicale pot participa la negocierile colective.

73. Curtea reține că, potrivit reglementărilor contestate, intervenția organelor sindicale este solicitată în cadrul încetării contractului individual de muncă al salariaților membri de sindicat în cazul concedierii.

74. Curtea notează că, potrivit clasificării, contractele individuale de muncă îmbracă forma unor contracte sinalagmatice, în cadrul cărora fiecare dintre părți se obligă reciproc, astfel, aceste obligații ale părților constau în prestarea muncii și respectarea disciplinei muncii de către salariat, pe de o parte, și remunerarea muncii și asigurarea condițiilor de prestare a muncii de către angajator, pe de altă parte.

75. Astfel, caracterul sinalagmatic al contractelor de muncă presupune și dreptul părților de a înceta aceste relații.

76. Instituția încetării contractului individual de muncă este dominată de principiul legalității, iar temeiurile, condițiile și procedura încetării acestui contract sînt reglementate, în detaliu, de lege.

77. Astfel, Curtea reține că temeiurile de încetare a contractelor de muncă sunt prevăzute expres de Codul muncii, și anume: încetarea contractului de muncă în circumstanțe ce nu depind de voința părților (angajat sau angajator), art. 82, desfacerea contractului de muncă din inițiativa angajatului (demisie), art.85, și desfacerea contractului de muncă din inițiativa angajatorului (concediere), art.86.

78. Curtea relevă că, dacă în cazul încetării contractului de muncă în circumstanțe ce nu depind de voința părților contractul încetează ca urmare a intervenției unor factori obiectivi, atunci în cazul încetării contractului ca urmare a demisiei sau concedierii, încetarea relațiilor de muncă are loc ca urmare a manifestării de voință a uneia din părți, căreia legea i-a atribuit efecte juridice, prezentându-se ca o prerogativă a părților de încetare a contractului de muncă.

79. În cazul concedierii, Curtea menționează că aceasta constituie un rezultat al exercitării dreptului de desfacere a contractului de muncă de către angajator, în anumite condiții stabilite de lege. De principiu, această prerogativă a angajatorului nu poate fi exercitată în mod discreționar, ci doar în cazurile și condițiile prevăzute de lege. Pe de altă parte, atunci când este cazul și sunt întrunite condițiile prevăzute de lege, angajatorul este liber să-și exercite acest drept, ca o prerogativă garantată de lege.

80. Potrivit art.4 al Convenției nr.158 din 22 iunie 1982 cu privire la încetarea raporturilor de muncă din inițiativa patronului, raporturile de muncă ale unui lucrător nu vor înceta decât dacă există un motiv valabil pentru o asemenea încetare legat de capacitatea sau conduita lucrătorului sau bazat pe cerințele operaționale ale întreprinderii, instituției sau serviciului.

81. În aceste condiții, Curtea reține că stabilirea prin lege a unor criterii, în special ce țin de încetarea raporturilor de muncă, nu poate fi privită ca o limitare sau îngrădire a dreptului la muncă.

82. Curtea menționează că măsura legislativă contestată, stabilită la art.87 alin.(4) din Codul muncii, nu contravine dispozițiilor constituționale. Or, anume informarea, furnizarea de date, consultările, negocierile cu organele sindicale au menirea de a verifica corectitudinea acțiunilor angajatorului și de a găsi soluții de remediere în raporturile cu salariații membri de sindicat.

83. Mai mult, legiuitorul, pentru a asigura protecția salariatului membru de sindicat, a stabilit expres termenul de 10 zile lucrătoare, timp în care organul sindical este în drept de a-și expune opinia în vederea concedierii salariatului membru de sindicat.

84. Curtea subliniază că norma în cauză prevede încă o garanție pentru salariații membri de sindicat în cazul concedierii, precum și posibilitatea organului sindical de a-și exprima acordul sau dezacordul.

85. Curtea reține că reglementarea raporturilor de muncă precum și a drepturilor și obligațiilor participanților la aceste raporturi, inclusiv a dreptului angajaților de a se asocia în sindicate, ține de prerogativa legiuitorului, în conformitate cu principiile de care sînt guvernate.

86. Constituția garantează posibilitatea nelimitată a angajaților de a se asocia în sindicate și rolul sindicatelor de apărare a drepturilor și de promovare a intereselor profesionale, economice și sociale ale membrilor sindicali.

87. În același timp, acest drept se exercită doar în condițiile legii, ceea ce înseamnă că legiuitorul este competent să stabilească proceduri, condiții și exigențe privind activitatea sindicală, cu condiția de a nu afecta în substanță dreptul de asociere în sindicate și de a nu atinge rolul constituțional al sindicatelor.

88. Curtea consideră că autorii sesizării pornesc de la o ipoteză greșită, echivalând prezumția acordului organului sindical în vederea concedierii salariatului membru sindical, în cazul lipsei unui răspuns expres din partea organului sindical la solicitarea angajatorului în termenul stabilit, cu lipsa acestui acord.

89. În acest context, Curtea relevă că legea prevede situații în care un act juridic produce efecte numai dacă există acordul unui terț. Acest acord, după caz, poate fi prealabil sau ulterior și în diferite norme juridice poate fi exprimat prin diferiți termeni: autorizare, încuviințare, aprobare, consimțământ, permisiune, acceptare etc.

90. Pentru unele acte juridice acordul terțului este necesar în vederea protejării unui participant la actul juridic respectiv. În cazul contractelor de muncă, acordul organului sindical este menit să protejeze salariatul, care este considerat ca parte mai slabă a acestor contracte.

91. Curtea menționează că, în practica legislativă, precum și în teoria generală a dreptului, pe lângă acceptarea expresă este consacrată și acceptarea tacită, care este recunoscută ca o manifestare de voință a subiectului în cauză, rezultând cu certitudine din anumite atitudini sau situații.

92. Curtea constată că prevederile art. 87 alin. (4) din Codul muncii reprezintă o aplicare particulară a instituției „acceptării tacite”.

93. Curtea reține că stabilirea expresă a termenului de 10 zile lucrătoare, în care urmează a fi adusă la cunoștința angajatorului opinia organului sindical referitoare la concedierea salariatului membru sindical, este justificată sub aspectul obiectivității și al rezonabilității. Este un termen suficient pentru ca organul sindical să examineze situația și să-și exprime poziția față de concedierea preconizată.

94. Curtea observă că, dacă nu ar exista prevederile art. 87 alin. (4) din Codul muncii, care instituie prezumția acordului organului sindical pentru concedierea salariatului în cazul lipsei unui răspuns expres din partea organului sindical la solicitarea angajatorului în termenul stabilit, în ipoteza vizată (lipsa răspunsului expres), ar fi paralizat dreptul angajatorului de desfacere a contractului individual de muncă chiar și în cazurile prevăzute de lege.

95. În acest context, Curtea relevă că prevederile art. 87 alin. (4) din Codul muncii constituie un element al mecanismului de prevenire a unor eventuale obstrucționări și abuzuri din partea organelor sindicale în procesul de desfacere a contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului.

96. De asemenea, Curtea reține că nici Constituția, nici actele internaționale în domeniu, la care Republica Moldova este parte, nu prevăd alte garanții pentru salariații membri de sindicat, decât cele stabilite prin lege.

97. În esență, prevederile criticate nu suprimă și nu încalcă drepturile și libertățile fundamentale ale cetățeanului, în special ale salariaților membri de sindicat, ci doar reflectă procedura și termenul în care organul sindical examinează demersul angajatorului privind acordul sindicatelor referitor la concedierea salariatului membru de sindicat.

98. În contextul celor expuse mai sus, Curtea reține că prevederile alin.(4) din art.87 din Codul muncii, supuse controlului constituționalității, în lipsa unei interdicții constituționale exprese, privind inamovibilitatea salariaților membri de sindicat, prin conținutul lor, nu afectează dreptul la muncă, precum și drepturile organelor sindicale ce reies din activitățile, care au scopul de a contribui la apărarea intereselor profesionale, economice și sociale ale salariaților.

În temeiul articolelor 140 din Constituție, 26 din Legea cu privire la Curtea Constituțională, 6, 60, 61, 62 lit. a) și 68 din Codul jurisdicției constituționale, Curtea Constituțională

HOTĂRĂȘTE:

1. *Se respinge* sesizarea deputaților în Parlament, dnii Artur Reșetnicov și Igor Vremea, pentru controlul constituționalității unor prevederi din alin.(4) al art. 87 din Codul muncii nr. 154-XV din 28 martie 2003.

2. Se recunoaște constituțională sintagma „*în cazul în care răspunsul nu a fost primit de angajator în acest termen, acordul (comunicarea opiniei consultative) a organului respectiv se prezumă*” din alin. (4) al art. 87 din Codul muncii nr.154-XV din 28 martie 2003.

3. Prezenta hotărâre este definitivă, nu poate fi supusă nici unei căi de atac, intră în vigoare la data adoptării și se publică în Monitorul Oficial al Republicii Moldova.

Președinte

Alexandru TĂNASE

*Chișinău, 20 mai 2014
HCC nr. 12
Dosarul nr. 17a/2014*