



**Republica Moldova**

**CURTEA CONSTITUȚIONALĂ**

Перевод

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

**ОБ ИСКЛЮЧИТЕЛЬНОМ СЛУЧАЕ НЕКОНСТИТУЦИОННОСТИ**

**статьи 87 ч. (1) Трудового кодекса № 154-XV от 28 марта 2003 года**  
*(обязательное согласие профсоюзного органа при увольнении)*

*(Обращение № 88g/2017г.)*

**КИШИНЭУ**

8 декабря 2017 года

ПОСТАНОВЛЕНИЕ ОБ ИСКЛЮЧИТЕЛЬНОМ СЛУЧАЕ НЕКОНСТИТУЦИОННОСТИ  
СТ. 87 Ч. (1) ТРУДОВОГО КОДЕКСА  
(ОБЯЗАТЕЛЬНОЕ СОГЛАСИЕ ПРОФСОЮЗНОГО ОРГАНА ПРИ УВОЛЬНЕНИИ)

Именем Республики Молдова,  
Конституционный суд в составе:

Тудор ПАНЦЫРУ, *председатель*,  
Аурел БЭЕШУ,  
Игорь ДОЛЯ,  
Виктория ИФТОДИ,  
Вячеслав ЗАПОРОЖАН, *судьи*,  
при участии *секретаря заседания*, Анны Флорян,

принимая во внимание обращение, представленное и зарегистрированное 22 июня 2017 года,  
рассмотрев указанное обращение в открытом пленарном заседании, учитывая акты и материалы дела,  
проведя обсуждение в совещательной комнате,

выносит следующее постановление:

## ПРОЦЕДУРНЫЕ ВОПРОСЫ

1. Основанием для рассмотрения дела послужило обращение об исключительном случае неконституционности статьи 87 ч. (1) Трудового кодекса № 154-XV от 28 марта 2003 года, заявленном представителем Министерства здравоохранения, труда и социальной защиты Андреем Швец в деле № 3-1812/15, находящемся в производстве суда Кишинэу, сектор Центру.

2. Обращение было представлено в Конституционный суд 22 июня 2017 года Константином Ропка, судьей в суде Кишинэу, сектор Центру, в соответствии со ст. 135 ч. (1) п. а) и п. г) Конституции, в свете ее толкования Постановлением Конституционного суда № 2 от 9 февраля 2016 года, а также Положением о порядке рассмотрения обращений, представленных в Конституционный суд.

3. Автор обращения утверждает, что положения статьи 87 ч. (1) Трудового кодекса, в редакции, предшествующей Закону № 188 от 21 сентября 2017 года, противоречат статьям 4, 7, 8, 16, 20, 46 и 54 Конституции.

4. Определением Конституционного суда от 17 октября 2017 года, без вынесения решения по существу, обращение было признано приемлемым.

5. В ходе рассмотрения обращения Конституционный суд затребовал мнения Парламента, Президента Республики Молдова, Правительства и Национальной конфедерации профсоюзов Молдовы.

ПОСТАНОВЛЕНИЕ ОБ ИСКЛЮЧИТЕЛЬНОМ СЛУЧАЕ НЕКОНСТИТУЦИОННОСТИ  
СТ. 87 Ч. (1) ТРУДОВОГО КОДЕКСА  
(ОБЯЗАТЕЛЬНОЕ СОГЛАСИЕ ПРОФСОЮЗНОГО ОРГАНА ПРИ УВОЛЬНЕНИИ)

6. В открытом пленарном заседании Конституционного суда обращение поддержал представитель Министерства здравоохранения, труда и социальной защиты Андрей Швец. Парламент представлял Валериу Кучук, начальник службы представительства в Конституционном суде и правоохранительных органах общего юридического управления Секретариата Парламента. Правительство не было представлено на открытом пленарном заседании Конституционного суда.

## ОБСТОЯТЕЛЬСТВА ОСНОВНОГО СПОРА

7. Министерство здравоохранения, в качестве работодателя, 3 августа 2015 года издало приказ № 101-Р §1, в котором применило к работнику Георгию Чобану дисциплинарное взыскание.

8. Министерство здравоохранения 17 августа 2015 года издало приказ № 106-Р §2 об увольнении Георгия Чобану на основании ст. 86 ч. (1) п.г) Трудового кодекса.

9. Георгий Чобану 30 октября 2015 года подал в суд Кишинэу, сектор Центру, иск против Министерства здравоохранения, в котором потребовал отменить приказ № 101-Р §1 от 3 августа 2015 года о наложении дисциплинарного взыскания.

10. В то же время, Георгий Чобану 11 ноября 2015 года подал против Министерства здравоохранения другой иск об отмене приказов о наложении дисциплинарного взыскания и об увольнении с работы.

11. Судья Константин Рошка 27 апреля 2016 года вынес определение об объединении исков в одно производство.

12. В ходе рассмотрения дела представитель Георгия Чобану предъявил информацию, выданную Федерацией профсоюзов Молдовы «Здоровье», которая подтверждает, что при увольнении Георгия Чобану Министерство здравоохранения не затребовало согласия профсоюзного органа, в нарушение ст. 87 Трудового кодекса.

13. В связи с этим, представитель Министерства здравоохранения Андрей Швец заявил об исключительном случае неконституционности ст. 87 ч. (1) Трудового кодекса.

14. Суд Кишинэу, сектор Центру, 9 июня 2017 года вынес решение о направлении обращения об исключительном случае неконституционности в Конституционный суд для разрешения.

## ПРИМЕНИМОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО

15. Применимые положения Конституции (повторное опубликование в М.О., 2016г., № 78, ст. 140):

ПОСТАНОВЛЕНИЕ ОБ ИСКЛЮЧИТЕЛЬНОМ СЛУЧАЕ НЕКОНСТИТУЦИОННОСТИ  
СТ. 87 Ч. (1) ТРУДОВОГО КОДЕКСА  
(ОБЯЗАТЕЛЬНОЕ СОГЛАСИЕ ПРОФСОЮЗНОГО ОРГАНА ПРИ УВОЛЬНЕНИИ)

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 9  
Основные принципы собственности

«(1) Собственность может быть публичной и частной. Она состоит из материальных и интеллектуальных ценностей.

(2) Собственность не может быть использована в ущерб правам, свободам и достоинству человека.

(3) Рынок, **свободная экономическая инициатива**, добросовестная конкуренция являются основополагающими факторами экономики».

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».

ПОСТАНОВЛЕНИЕ ОБ ИСКЛЮЧИТЕЛЬНОМ СЛУЧАЕ НЕКОНСТИТУЦИОННОСТИ  
СТ. 87 Ч. (1) ТРУДОВОГО КОДЕКСА  
(ОБЯЗАТЕЛЬНОЕ СОГЛАСИЕ ПРОФСОЮЗНОГО ОРГАНА ПРИ УВОЛЬНЕНИИ)

Статья 46  
Право частной собственности и ее охрана

«(1) Право частной собственности, а также долговые обязательства, взятые на себя государством, гарантируются.

(2) Никто не может быть лишен своего имущества иначе как в случае установленной законом общественной необходимости при условии справедливого и предварительного возмещения.

[...].».

Статья 126  
Экономика

«(1) Экономика Республики Молдова является рыночной, социально ориентированной, основанной на частной и публичной собственности и свободной конкуренции.

(2) Государство должно обеспечивать:

а) регулирование экономической деятельности и управление принадлежащей ему публичной собственностью в соответствии с законом;

б) **свободу** торговли и **предпринимательской деятельности**, защиту добросовестной конкуренции, создание благоприятных условий для использования всех производственных факторов;

[...].».

16. Применимые положения Трудового кодекса № 154-XV от 28 марта 2003 года (М.О., 2003, №159-162, ст. 648):

Статья 86  
Увольнение

«(1) Увольнение – расторжение по инициативе работодателя индивидуального трудового договора, заключенного на неопределенный срок, и срочного индивидуального трудового договора – допускается по следующим основаниям:

а) неудовлетворительный результат испытательного срока работника (часть (2) статьи 63);

б) ликвидация предприятия либо прекращение деятельности работодателя – физического лица;

**с) сокращение численности или штата работников предприятия;**

д) установление факта несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья согласно медицинскому заключению;

ПОСТАНОВЛЕНИЕ ОБ ИСКЛЮЧИТЕЛЬНОМ СЛУЧАЕ НЕКОНСТИТУЦИОННОСТИ  
СТ. 87 Ч. (1) ТРУДОВОГО КОДЕКСА  
(ОБЯЗАТЕЛЬНОЕ СОГЛАСИЕ ПРОФСОЮЗНОГО ОРГАНА ПРИ УВОЛЬНЕНИИ)

**е) установление факта несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, установленной в результате аттестации, осуществленной в предусмотренном Правительством порядке;**

**ф) смена собственника предприятия (в отношении руководителя предприятия, его заместителей и главного бухгалтера);**

**г) неоднократное нарушение в течение года трудовых обязанностей, если ранее работник привлекался к дисциплинарной ответственности;**

[...]».

### Статья 87

#### Запрещение увольнения без согласия профсоюзного органа

«(1) Увольнение работников – членов профсоюза в случаях, предусмотренных пунктами с), е) и г) 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.

*[в редакции, предшествующей Закону № 188 от 21 сентября 2017 года]*

**(1) Увольнение работников – членов профсоюза допускается после предварительной консультации с профсоюзным органом (профсоюзным организатором) предприятия.**

*[в редакции Закона № 188 от 21 сентября 2017 года]*

(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 обращения свое аргументированное в письменной форме согласие или несогласие (**консультативное мнение**) с увольнением работника. В случае неполучения работодателем ответа в указанный срок согласие (**консультативное мнение**) соответствующего органа подразумевается».

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

ПОСТАНОВЛЕНИЕ ОБ ИСКЛЮЧИТЕЛЬНОМ СЛУЧАЕ НЕКОНСТИТУЦИОННОСТИ  
СТ. 87 Ч. (1) ТРУДОВОГО КОДЕКСА  
(ОБЯЗАТЕЛЬНОЕ СОГЛАСИЕ ПРОФСОЮЗНОГО ОРГАНА ПРИ УВОЛЬНЕНИИ)

## 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.

(2) Профсоюзы участвуют в выработке государственной политики занятости, предлагают меры по социальной защите лиц, высвобожденных с предприятий, осуществляют общественный контроль за соблюдением законодательства о занятости.

(3) Ликвидация, реорганизация предприятия или изменение формы собственности, полная или частичная приостановка производства по инициативе работодателя, влекущие массовое сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда, могут быть осуществлены лишь при условии предварительного, не менее чем за три месяца, уведомления соответствующего отраслевого профсоюза и проведения коллективных переговоров о соблюдении прав и интересов работников.

**(4) Расторжение по инициативе работодателя индивидуального трудового договора с работником – членом профсоюза производится в соответствии с положениями Трудового кодекса Республики Молдова».**

## Статья 21

### Участие в разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров

«(1) **Профсоюзы оказывают правовую помощь членам профсоюза, участвуют в соответствии с законодательством в разрешении индивидуальных трудовых споров.**

(2) Профсоюзы участвуют в разрешении коллективных трудовых споров по вопросам, связанным с профессиональными, экономическими, трудовыми и социальными интересами, заключением и выполнением коллективных договоров, установлением новых или изменением существующих условий труда и быта. Права профсоюзов в процессе разрешения таких споров определяются законодательством, нормативными актами и коллективными договорами.

(3) Профсоюзы создают в соответствии с законодательством юридические службы для представления прав и интересов своих членов в органах публичной, в том числе судебной, власти и других органах. Порядок

ПОСТАНОВЛЕНИЕ ОБ ИСКЛЮЧИТЕЛЬНОМ СЛУЧАЕ НЕКОНСТИТУЦИОННОСТИ  
СТ. 87 Ч. (1) ТРУДОВОГО КОДЕКСА  
(ОБЯЗАТЕЛЬНОЕ СОГЛАСИЕ ПРОФСОЮЗНОГО ОРГАНА ПРИ УВОЛЬНЕНИИ)

деятельности таких служб определяется их уставами (положениями), утвержденными соответствующим профсоюзным органом».

## Статья 23 Право на информацию

«(1) Профсоюзы вправе получать бесплатно информацию от органов публичного управления, работодателей и их объединений по вопросам труда, заработной платы, безработицы, социально-экономического развития, состояния окружающей среды, приватизации, социального обеспечения, охраны здоровья, по жилищным вопросам.

(2) Непредставление должностными лицами затребованной информации или представление недостоверной информации квалифицируется как воспрепятствование деятельности профсоюзов. Виновные в этом лица привлекаются к ответственности в соответствии с законодательством.

(3) Профсоюзы имеют право получать, передавать и распространять информацию любым законным способом. В качестве социального партнера они пользуются бесплатно услугами государственных средств массовой информации, могут проводить социологические исследования, иметь информационные центры».

18. Применимые положения Конвенции № 158 от 22 июня 1982 года о прекращении трудовых отношений по инициативе работодателя, принятой на Генеральной конференции Международной организации труда и ратифицированной Республикой Молдова Постановлением Парламента № 994-ХІІІ от 15 октября 1996 года (М.О., 1996г., № 75-76, ст. 718):

### Подраздел А: Консультации с представителями трудящихся 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.

ПОСТАНОВЛЕНИЕ ОБ ИСКЛЮЧИТЕЛЬНОМ СЛУЧАЕ НЕКОНСТИТУЦИОННОСТИ  
СТ. 87 Ч. (1) ТРУДОВОГО КОДЕКСА  
(ОБЯЗАТЕЛЬНОЕ СОГЛАСИЕ ПРОФСОЮЗНОГО ОРГАНА ПРИ УВОЛЬНЕНИИ)

2. Методами, предусмотренными в статье 1 настоящей Конвенции, применение пункта 1 настоящей статьи может быть ограничено случаями, когда численность трудящихся, которых планируется уволить, составляет по меньшей мере определенное число или процент работников.

3. Для целей настоящей статьи термин "соответствующие представители трудящихся" означает представителей трудящихся, признанных в качестве таковых национальным законодательством или практикой в соответствии с Конвенцией 1971 года о представителях трудящихся».

Подраздел В: Сообщение компетентному органу  
Статья 14

«1. Когда предприниматель планирует произвести увольнение по причинам экономического, технологического, структурного или аналогичного характера он в соответствии с национальным законодательством и практикой как можно раньше сообщает об этом компетентному органу, предоставляя ему соответствующую информацию, включая письменное изложение оснований увольнения, число и категории трудящихся, которых оно может коснуться, и срок, в течение которого его намечено осуществить.

2. Национальное законодательство или правила могут ограничивать применение пункта 1 настоящей статьи случаями, когда численность трудящихся, которых планируется уволить, составляет по меньшей мере определенное число или процент работников.

3. Предприниматель сообщает компетентному органу об увольнении, упомянутом в пункте 1 настоящей статьи, за минимальный до его осуществления срок, устанавливаемый национальным законодательством или правилами».

## ВОПРОСЫ ПРАВА

19. Исходя из содержания обращения, Конституционный суд отмечает, что оно, по сути, касается невозможности увольнения работников, членов профсоюза, по некоторым предусмотренным законом основаниям в отсутствие согласия профсоюзного органа предприятия.

20. Таким образом, обращение касается ряда взаимосвязанных конституционных элементов и принципов, таких как защита профессиональных, экономических и социальных интересов работников со стороны профсоюзов и право собственности работодателя.

### А. ПРИЕМЛЕМОСТЬ ОБРАЩЕНИЯ

21. Своим определением от 17 октября 2017 года Конституционный суд проверил соблюдение следующих требований приемлемости:

ПОСТАНОВЛЕНИЕ ОБ ИСКЛЮЧИТЕЛЬНОМ СЛУЧАЕ НЕКОНСТИТУЦИОННОСТИ  
СТ. 87 Ч. (1) ТРУДОВОГО КОДЕКСА  
(ОБЯЗАТЕЛЬНОЕ СОГЛАСИЕ ПРОФСОЮЗНОГО ОРГАНА ПРИ УВОЛЬНЕНИИ)

*(1) Предмет исключительного случая неконституционности относится к категории актов, указанных в ст. 135 ч. (1) п. а) Конституции*

22. В соответствии со ст. 135 ч. (1) п. а) Конституции, контроль конституционности законов, в частности Трудового кодекса № 154-XV от 28 марта 2003 года, относится к компетенции Конституционного суда.

*(2) Обращение об исключительном случае неконституционности может быть внесено одной из сторон или ее представителем, либо судебной инстанцией по собственной инициативе*

23. Обращение об исключительном случае неконституционности, заявленном представителем Министерства здравоохранения, труда и социальной защиты Андреем Швец в деле № 3-1812/15, находящемся в производстве суда Кишинэу, сектор Центру, подано субъектом, наделенным данным правом, в соответствии со ст. 135 ч. (1) п. а) и п.г) Конституции, в свете ее толкования Постановлением Конституционного суда № 2 от 9 февраля 2016 года, а также Положением о порядке рассмотрения обращений, представленных в Конституционный суд.

*(3) Оспариваемые положения подлежат применению при разрешении рассматриваемого дела*

24. Конституционный суд подчеркивает, что прерогатива разрешения исключительных случаев неконституционности, которой он наделен статьей 135 ч. (1) п. г) Конституции, предполагает установление соотношения между законодательными нормами и положениями Конституции, с учетом принципа ее верховенства и применимости оспариваемых положений при рассмотрении судом основного спора.

25. Конституционный суд отмечает, автор обращения просит признать неконституционной ст. 87 ч. (1) Трудового кодекса, в редакции, предшествующей Закону № 188 от 21 сентября 2017 года.

26. Конституционный суд отмечает, что, хотя в оспариваемые положения за это время были внесены изменения Законом № 188 от 21 сентября 2017 года, они могут составлять предмет исключительного случая неконституционности, поскольку подлежат применению при рассмотрении судом основного спора.

27. В связи с этим, Конституционный суд напоминает, что в Постановлении № 2 от 9 февраля 2016 года он установил, что:

«73. [...] исключительный случай неконституционности исходя из его сущности относится как к действующим актам, перечисленным в ст. 135 ч.(1)

ПОСТАНОВЛЕНИЕ ОБ ИСКЛЮЧИТЕЛЬНОМ СЛУЧАЕ НЕКОНСТИТУЦИОННОСТИ  
СТ. 87 Ч. (1) ТРУДОВОГО КОДЕКСА  
(ОБЯЗАТЕЛЬНОЕ СОГЛАСИЕ ПРОФСОЮЗНОГО ОРГАНА ПРИ УВОЛЬНЕНИИ)

п. а) Конституции, так и к актам, утратившим силу, если в течение их действия возникли правовые отношения, которые продолжают производить юридические последствия, а норма применяется в спорных правовых отношениях, имея определяющее значение для разрешения дела».

*(4) По предмету обращения не существует ранее принятого постановления Конституционного Суда*

28. Конституционный суд подчеркивает, что оспариваемые нормы ранее не являлись предметом конституционного контроля.

29. Так, Конституционный суд считает, что обращение не может быть отклонено как недопустимое и не существует никаких других оснований для прекращения производства по делу, в соответствии со ст. 60 Кодекса конституционной юрисдикции.

30. В то же время, Конституционный суд отмечает, что, хотя автор оспаривает в целом ч. (1) ст. 87 Трудового кодекса, он, в сущности, имеет в виду первое предложение части (1), предусматривающее возможность увольнения работников – членов профсоюза только с предварительного согласия профсоюзного органа. Таким образом, Конституционный суд рассмотрит конституционность только первого предложения ч. (1) ст. 87 Трудового кодекса в редакции, предшествующей Закону № 188 от 21 сентября 2017 года.

31. Конституционный суд также отмечает, что в своем обращении автор ссылается на нарушение оспариваемыми нормами статей 4, 7, 8, 16, 20 и 54 Конституции.

32. В отношении предполагаемого нарушения статей 20 и 54 Конституции, Конституционный суд отмечает, что оспариваемая норма не ограничивает возможность подачи судебного иска. Автор также не пояснил значение и взаимосвязь в данном случае статьи 16 Конституции. Следовательно, Конституционный суд констатирует отсутствие причинной связи между оспариваемой нормой и статьями 16, 20 и 54 Конституции.

33. Таким образом, для разъяснения вопросов, затронутых в обращении, Конституционный суд будет исходить из статей 9, 42, 46 и 126 Конституции, принимая во внимание принципы, закрепленные в своей практике.

## В. СУЩЕСТВО ДЕЛА

### ПРЕДПОЛАГАЕМОЕ НАРУШЕНИЕ СТАТЕЙ 9, 46 И 126 В СОЧЕТАНИИ СО СТ. 42 КОНСТИТУЦИИ

34. По мнению автора обращения, положения, подвергаемые контролю конституционности, противоречат ст. 46 Конституции, согласно которой:

ПОСТАНОВЛЕНИЕ ОБ ИСКЛЮЧИТЕЛЬНОМ СЛУЧАЕ НЕКОНСТИТУЦИОННОСТИ  
СТ. 87 Ч. (1) ТРУДОВОГО КОДЕКСА  
(ОБЯЗАТЕЛЬНОЕ СОГЛАСИЕ ПРОФСОЮЗНОГО ОРГАНА ПРИ УВОЛЬНЕНИИ)

«(1) Право частной собственности, а также долговые обязательства, взятые на себя государством, гарантируются».

35. Конституционный суд также рассмотрит оспариваемую норму в свете ч. (3) ст. 9 Конституции, согласно которой:

«(3) Рынок, свободная экономическая инициатива, добросовестная конкуренция являются основополагающими факторами экономики».

36. В то же время, Конституционный суд рассмотрит оспариваемые положения в соотношении со ст. 42 Конституции, которая гласит:

«(2) [...] Они (Профсоюзы) содействуют защите профессиональных, экономических и социальных интересов работников».

37. Кроме того, Конституционный суд рассмотрит оспариваемые положения в свете статьи 126 Конституции, которая предусматривает:

«(2) Государство должно обеспечивать:

[...]

б) свободу торговли и предпринимательской деятельности, защиту добросовестной конкуренции, создание благоприятных условий для использования всех производственных факторов;

[...]».

#### **А. Аргументы автора обращения**

38. В обоснование обращения автор утверждает, что оспариваемая норма, согласно которой работник – член профсоюза не может быть уволен без согласия профсоюзного органа, нарушает право собственности работодателя.

39. Автор обращения также отмечает, что работодатель, исходя из оспариваемых норм, не может привлечь к дисциплинарной ответственности работника – члена профсоюза в случае бесхозяйственного отношения к его имуществу.

#### **В. Аргументы органов власти**

40. В своем мнении Президент Республики Молдова отмечает, что оспариваемые положения направлены на конкретизацию конституционных гарантий и являются одним из элементов механизма по предотвращению возможных препятствий и злоупотреблений со стороны работодателя в процессе расторжения индивидуального трудового договора. Ведь именно информирование, предоставление

данных, консультации, переговоры с профсоюзными органами призваны способствовать проверке правильности действий работодателя и выявлению решений по устранению проблем, возникших в отношениях с работниками – членами профсоюза.

41. В представленном мнении Парламент, хоть и считает, что невозможность уволить работника – члена профсоюза ограничивает право работодателя в принятии решений по организации деятельности предприятия, в заключение отмечает, что оспариваемые положения не являются неконституционными.

42. Таким образом, Конституционный суд отмечает наличие противоречий между аргументами и выводами Парламента.

43. Правительство отметило, что оспариваемые нормы отвечают требованиям международных актов и не лишают работодателей права на выявление нарушений дисциплины труда и наложение дисциплинарных взысканий, в соответствии со статьями 206 – 210 Трудового кодекса.

44. В своем мнении Национальная конфедерация профсоюзов Молдовы отмечает, что, поскольку работник – член профсоюза считается «слабой стороной» индивидуального трудового договора, оспариваемая норма обеспечивает профсоюзам право проверять, если действия, предпринятые работодателем, а также основания для увольнения, являются справедливыми.

## **С. Оценка Конституционного суда**

### ***1. Общие принципы***

45. Конституционный суд подчеркивает, что профсоюзы – одна из форм осуществления свободы объединения.

46. Конституционное значение профсоюзов и их роль в трудовых отношениях закреплены в статье 42 Конституции. В целях защиты интересов работников конституционная норма гарантирует им право создавать профессиональные союзы и, соответственно, вступать в них. Часть (2) данной статьи определяет задачи профсоюзов – это защита профессиональных, экономических и социальных интересов работников.

47. Так, Конституционный суд отмечает, что конституционная норма отчетливо отражает как роль, так и свободу, которой пользуются работники в защите посредством профсоюзов своих прав и профессиональных, экономических и социальных интересов, с условием, что профсоюзы осуществляют свою деятельность согласно уставам, разработанным в соответствии с законом.

48. Конституционный суд также подчеркивает, что принцип профсоюзной демократии обеспечивает особую защиту работникам,

ПОСТАНОВЛЕНИЕ ОБ ИСКЛЮЧИТЕЛЬНОМ СЛУЧАЕ НЕКОНСТИТУЦИОННОСТИ  
СТ. 87 Ч. (1) ТРУДОВОГО КОДЕКСА  
(ОБЯЗАТЕЛЬНОЕ СОГЛАСИЕ ПРОФСОЮЗНОГО ОРГАНА ПРИ УВОЛЬНЕНИИ)

избранным в руководящие органы профсоюзов, или их членам, для предотвращения злоупотреблений в принятии решений со стороны руководителей предприятий.

49. Совет Европы, наряду с основными правами работников, установил право объединяться в профессиональные союзы в ст. 5 Европейской социальной хартии 1961 года, пересмотренной в 1996 году и ратифицированной Республикой Молдова Законом № 484-XV от 28 сентября 2001 года. Настоящая хартия предусматривает, что страны, подписавшие ее, обязаны привести национальное законодательство в соответствие, чтобы оно никоим образом не затрагивало права работников и работодателей на объединение в местные, национальные и международные организации для защиты своих экономических и социальных прав, и на вступление в эти организации.

50. В этом контексте, Конституционный суд напоминает, что и Европейская конвенция защищает профсоюзную деятельность, осуществляемую в целях обеспечения прав работников. Это предполагает возможность коллективных действий, откуда исходит и право этих организаций на представление своего мнения и принятие его во внимание работодателем.

51. Вместе с тем, рассмотрев некоторые случаи, связанные с положениями ст. 11 Европейской конвенции, предусматривающими свободу собраний и объединений, Европейский суд установил ряд обстоятельств, вытекающих из права на объединение в профессиональные союзы. Так, в Постановлении от 27 октября 1975 года, принятом по делу *Национальный профсоюз бельгийской полиции против Бельгии*, Европейский суд указал, что ст. 11 § 1 Конвенции не гарантирует профессиональным союзам и их членам определенного отношения к себе со стороны государства, как, например, право на представление своего мнения. В указанном постановлении Европейский суд также установил, что государство гарантирует лишь право профсоюзов на существование в той мере, в которой они будут отстаивать интересы, ради которых были созданы. Поэтому, необходимые правовые меры устанавливаются национальным законодателем, на которого возложена задача определения условий для участия профсоюзных органов в коллективных переговорах.

52. В случае увольнения работника роль профсоюзов определяется исключительно Конвенцией МОТ № 158 от 22 июня 1982 года о прекращении трудовых отношений по инициативе работодателя. Так, согласно ст. 13 Конвенции, в случае прекращения трудовых отношений по причинам экономического, технологического, структурного или аналогичного характера, работодатель должен провести консультации с представителями работников.

53. Таким образом, анализируя положения данной Конвенции, Конституционный суд отмечает, что проведение консультаций – это

ПОСТАНОВЛЕНИЕ ОБ ИСКЛЮЧИТЕЛЬНОМ СЛУЧАЕ НЕКОНСТИТУЦИОННОСТИ  
СТ. 87 Ч. (1) ТРУДОВОГО КОДЕКСА  
(ОБЯЗАТЕЛЬНОЕ СОГЛАСИЕ ПРОФСОЮЗНОГО ОРГАНА ПРИ УВОЛЬНЕНИИ)

основной инструмент для осуществления деятельности профсоюзов по защите и продвижению интересов работников.

54. Конституционный суд также отмечает, что и национальное законодательство последовательно продвигает принципы профсоюзного права, такие как свобода объединения в профессиональные союзы, профсоюзный плюрализм и независимость профсоюзов.

55. Основными актами, раскрывающими конституционные положения в этой области, являются Трудовой кодекс и Закон о профессиональных союзах № 1129 от 7 июля 2000 года, которые включают совокупность правовых норм, регулирующих задачи, создание и деятельность, место и роль профсоюзов в механизме общественных отношений.

56. Профсоюзы представляют, поддерживают и защищают интересы работников в отношениях с публичными органами, с работодателями и другими юридическими и физическими лицами, согласно целям и задачам своей деятельности, в соответствии с уставами и законодательными положениями.

57. В соответствии с законом, профсоюзы имеют право участвовать в управлении публичными делами, в формировании социально-экономической политики государства, политики в области трудовых отношений. Профсоюзы также вправе участвовать в разработке проектов программ социально-экономического развития, проектов законов и нормативных актов в области оплаты труда, социального обеспечения, формирования цен, здравоохранения и других областях, относящихся к труду и социально-экономическому развитию.

## *2. Применение принципов при рассмотрении настоящего дела*

58. Конституционный суд заключает, что, согласно действующим положениям ст. 87 ч. (1) Трудового кодекса, *«Увольнение работников – членов профсоюза допускается **после предварительной консультации с профсоюзным органом предприятия**».*

59. В связи с этим, Конституционный суд подчеркивает, что Конвенция Международной организации труда № 158 от 22 июня 1982 года о прекращении трудовых отношений по инициативе работодателя обязывает работодателя в случае увольнения работников лишь **уведомить** и, соответственно, **провести консультации с представителями работников**.

60. Так, ст. 13 Конвенции предусматривает, что работодатель обязан информировать представителей работников о создавшейся ситуации, а также возможность проведения консультаций о мерах по предотвращению или минимизации увольнений, или предоставлению альтернативных возможностей трудоустройства.

ПОСТАНОВЛЕНИЕ ОБ ИСКЛЮЧИТЕЛЬНОМ СЛУЧАЕ НЕКОНСТИТУЦИОННОСТИ  
СТ. 87 Ч. (1) ТРУДОВОГО КОДЕКСА  
(ОБЯЗАТЕЛЬНОЕ СОГЛАСИЕ ПРОФСОЮЗНОГО ОРГАНА ПРИ УВОЛЬНЕНИИ)

61. Конституционный суд отмечает, что целью таких консультаций с профсоюзным органом является обеспечение соблюдения прав работников на данном этапе.

62. Вместе с тем, Конституционный суд отмечает, что в редакции, предшествующей Закону № 188 от 21 сентября 2017 года, первое предложение ч. (1) ст. 87 Трудового кодекса, которое применимо в данном деле, устанавливало, что работник – член профсоюза может быть уволен только **с согласия** профсоюзного органа.

63. Конституционный суд признает, что в процессе прекращения индивидуального трудового договора по инициативе работодателя роль профсоюзного органа представляет собой гарантию для работника, который находится в положении подчиненного по отношению к работодателю и нуждается в особой защите во избежание произвольного увольнения.

64. В то же время, учитывая императивный характер положений Трудового кодекса, Конституционный суд отмечает, что получение согласия профсоюзного органа являлось обязательным условием, в отсутствие которого работодатель не мог уволить работника. Соответственно, простая констатация отсутствия такого согласия могла служить основанием для автоматического восстановления работника в должности судебной инстанцией.

65. В этом контексте, Конституционный суд заключает, что обязательное получение согласия профсоюзного органа и автоматическое восстановление в должности в случае его отсутствия приравнивается к **праву вето** профсоюзного органа на увольнение работника.

66. Конституционный суд подчеркивает, что, хотя государства, подписавшие вышеуказанную Конвенцию, вправе предусматривать национальным законодательством большую защиту, чем принятая международным договором, эта гарантия должна быть пропорциональна интересам всех участников трудовых отношений.

67. В этом контексте, Конституционный суд отмечает, что работодатель является таким же важным субъектом социального партнерства в области труда.

68. Обеспечение баланса между интересами работников, с одной стороны, и интересами работодателей, с другой стороны, может быть достигнуто и зависит от уровня сотрудничества между ними как социальных партнеров.

69. Однако из содержания оспариваемой нормы следует, что в процедуре увольнения механизм сотрудничества отсутствует, главным образом защищая интересы работников. Так, вопрос увольнения работника изначально не мог служить предметом обсуждения между работодателем и профсоюзным органом.

70. Конституционный суд считает, что защита работников не может быть обеспечена путем полного игнорирования интересов работодателя, который в установленных законом пределах должен обладать определенной самостоятельностью в организации и деятельности собственного учреждения.

71. Очевидно, что если прекращение или продолжение трудовых отношений с работником зависят от согласия профсоюзного органа, то создаются серьезные препятствия в осуществлении исключительного права работодателя **решать** относительно своей дальнейшей работы в зависимости от экономической и коммерческой ситуации, в которой он разворачивает свою деятельность.

72. Таким образом, обусловленность увольнения работника **согласием профсоюзного органа** может повлиять на финансово-экономические механизмы предприятия, как, например, структура производства, бюджет доходов и расходов, характер и объем заключаемых предприятием коммерческих договоров.

73. Кроме того, в случае несогласия профсоюза на увольнение работника может быть нарушено и право собственности работодателя, поскольку он вынужден продолжить индивидуальный трудовой договор и выплачивать работнику заработную плату.

74. Хотя профессиональные союзы независимы в своей деятельности и не подлежат контролю или подчинению, они не могут обладать **правом вето** в отношении принятых работодателем решений по увольнению работников.

75. Следовательно, право вето профсоюзных органов **несоразмерно** законной цели по защите прав работников в сравнении с правом работодателя в процессе организации деятельности предприятия.

76. Укрепление свободы профсоюзов взамен на ограничение права на свободу экономической инициативы и предпринимательской деятельности и, соответственно, права собственности работодателя не является законодательным решением, соразмерным преследуемой цели.

77. Исходя из вышеизложенного, **право вето** профсоюзных органов в принятии решений об увольнении работников **нарушает** положения статей 9, 46 и 126 Конституции, которые закрепляют свободу на экономическую инициативу, предпринимательскую деятельность и право собственности. В этом контексте, отсутствие согласия профсоюзного органа на увольнение работника не может само по себе являться основанием для автоматического восстановления в должности.

78. В связи с этим, Конституционный суд направит Парламенту **представление** для пересмотра положений, устанавливающих аналогичное законодательное решение о праве вето профсоюзных органов в процессе увольнения работников.

79. Вместе с тем, Конституционный суд отмечает, что для защиты прав и интересов, охраняемых законом, в случае произвольного

ПОСТАНОВЛЕНИЕ ОБ ИСКЛЮЧИТЕЛЬНОМ СЛУЧАЕ НЕКОНСТИТУЦИОННОСТИ  
СТ. 87 Ч. (1) ТРУДОВОГО КОДЕКСА  
(ОБЯЗАТЕЛЬНОЕ СОГЛАСИЕ ПРОФСОЮЗНОГО ОРГАНА ПРИ УВОЛЬНЕНИИ)

увольнения работник вправе подать судебный иск. Если судебная инстанция **установит незаконность увольнения**, она может принять решение о восстановлении его в должности и возмещении причиненного ущерба за весь период вынужденного отсутствия на работе.

По этим основаниям, руководствуясь положениями ст. 140 ч. (2) Конституции, ст. 26 Закона о Конституционном суде, статей 6, 61, 62 п. а) и 68 Кодекса конституционной юрисдикции,

Конституционный суд

**ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Признать обоснованным обращение об исключительном случае неконституционности, заявленном представителем Министерства здравоохранения, труда и социальной защиты Андреем Швец в деле № 3-1812/15, находящемся в производстве суда Кишинэу, сектор Центру.

2. Признать неконституционным первое предложение «Увольнение работников – членов профсоюза в случаях, предусмотренных пунктами с), е) и g) части (1) статьи 86, допускается только с предварительного письменного согласия профсоюзного органа (профсоюзного организатора) предприятия.» в части (1) ст. 87 Трудового кодекса Республики Молдова № 154-XV от 28 марта 2003 года в редакции, предшествующей Закону № 188 от 21 сентября 2017 года.

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

Председатель

Тудор ПАНЦЫРУ

Кишинэу, 8 декабря 2017 года  
ПКС № 34  
Дело № 88g/2017г.