



# DEPUTAT ÎN PARLAMENTUL REPUBLICII MOLDOVA

MD-2073, Chișinău, bd. Ștefan cel Mare și Sfânt 105

www.parlament.md

05 martie 2014

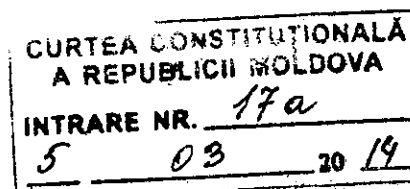
FPC nr. 64

**Curtea Constituțională  
a Republicii Moldova**

**str. Alexandru Lăpușneanu nr. 28,  
Chișinău MD 2004,  
Republica Moldova**

## SESIZARE

prezentată în conformitate cu art. 25 lit. g) din Legea nr. 317-XIII din 13 decembrie 1994 cu privire la Curtea Constituțională și articolele 38 alin. (1) lit. g) și 39 din Codul Jurisdicției Constituționale nr. 502-XIII din 16 iunie 1995



## I. AUTORII SESIZĂRII

1. Artur REȘETNICOV, Igor VREMEA

2. Deputați în Parlament

3. bd. Ștefan cel Mare 105 (str. Nicolae Iorga 11)

4. tel. 022204401, fax 022233673, 022232206

## II. OBIECTUL SESIZĂRII

1. La 28 martie 2003 Parlamentul Republicii Moldova a adoptat Codul muncii al RM nr.154-XV (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003, nr. 159-162, art. Nr. 648).

Astfel, potrivit art. 84 alin. (4) din Codul muncii al Republicii Moldova (în continuare Codul muncii) organele sindicale (organizatorii sindicali) indicate la alin.(1)-(3) 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. **În cazul în care răspunsul nu a fost primit de angajator în acest termen, acordul (comunicarea opiniei consultative) a organului respectiv se prezumă.**

## III. CADRUL NORMATIV PERTINENT

**Constitutia Republicii Moldova** (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 1997, nr. 1 art. nr :1):

### 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 sînt 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 5

#### **Democrația și pluralismul politic**

(1) Democrația în Republica Moldova se exercită în condițiile pluralismului politic, care este incompatibil cu dictatura și cu totalitarismul.

(2) Nici o ideologie nu poate fi instituită ca ideologie oficială a statului.

#### Articolul 7

### **Constituția, Lege Supremă**

Constituția Republicii Moldova este Legea ei Supremă. Nici o lege și nici un alt act juridic care contravine prevederilor Constituției nu are putere juridică.

#### 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 sînt 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.

#### Articolul 46

### **Dreptul la proprietate privată și protecția acesteia**

(1) Dreptul la proprietate privată, precum și creanțele asupra statului sînt garantate.

#### Articolul 47

### **Dreptul la asistență și protecție socială**

(1) Statul este obligat să ia măsuri pentru ca orice om să aibă un nivel de trai decent, care să-i asigure sănătatea și bunăstarea, lui și familiei lui, cuprinzând hrana, îmbrăcămintea, locuința, îngrijirea medicală, precum și serviciile sociale necesare.

#### 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 sînt 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.

#### Articolul 55

### **Exercitarea drepturilor și a libertăților**

Orice persoană își exercită drepturile și libertățile constituționale cu bună-credință, fără să încalce drepturile și libertățile altora.

**Codul muncii Republicii Moldova** nr.154-XV din 28 martie 2003 (Monitorul Oficial Nr. 159-162 art. Nr : 648 din 29.07.2003):

**Art.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 dispunerii de capacitățile sale de muncă, dreptul alegerii profesiei și ocupației;
- b) interzicerea muncii forțate (obligatorii) și a discriminării în domeniul raporturilor de muncă;
- c) protecția împotriva șomajului și acordarea de asistență la plasarea în cîmpul muncii;
- d) asigurarea dreptului fiecărui salariat la condiții echitabile de muncă, inclusiv la condiții de muncă care corespund cerințelor securității și sănătății în muncă și a dreptului la odihnă, inclusiv la reglementarea timpului de muncă, la acordarea concediului anual de odihnă, a pauzelor de odihnă zilnice, a zilelor de repaus și de sărbătoare nelucrătoare;

- e) egalitatea în drepturi și în posibilități a salariaților;
- f) garantarea dreptului fiecărui salariat la achitarea la timp integrală și echitabilă a salariului care ar asigura o existență decentă salariatului și familiei lui;
- g) asigurarea egalității salariaților, fără nici o discriminare, la avansare în serviciu, luându-se în considerare productivitatea muncii, calificarea și vechimea în muncă în specialitate, precum și la formare profesională, reciclare și perfecționare;
- 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;
- i) asigurarea dreptului salariaților de a participa la administrarea unității în formele prevăzute de lege;
- j) îmbinarea reglementării de stat și a reglementării contractuale a raporturilor de muncă și a altor raporturi legate nemijlocit de acestea;
- k) obligativitatea reparării integrale de către angajator a prejudiciului material și a celui moral cauzate salariatului în legătură cu îndeplinirea obligațiilor de muncă;
- 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;
- o) obligația părților la contractele colective și individuale de muncă de a respecta clauzele contractuale, inclusiv dreptul angajatorului de a cere de la salariat îndeplinirea obligațiilor de muncă și manifestarea unei atitudini gospodărești față de bunurile angajatorului și, respectiv, dreptul salariatului de a cere de la angajator îndeplinirea obligațiilor față de salariați, respectarea legislației muncii și a altor acte ce conțin norme ale dreptului muncii;
- p) asigurarea dreptului sindicatelor de a exercita controlul obștesc asupra respectării legislației muncii;
- q) asigurarea dreptului salariaților la apărarea onoarei, demnității și reputației profesionale în perioada activității de muncă;
- r) garantarea dreptului la asigurarea socială și medicală obligatorie a salariaților.

**Art. 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.

**Art.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.

**Art. 13.** Prioritatea tratatelor, convențiilor, acordurilor și altor acte internaționale

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

**Art. 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 salariatului 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.

**Art. 88.** Procedura de concediere în cazul lichidării unității, reducerii numărului sau a statelor de personal

(1) Angajatorul este în drept să concedieze salariații de la unitate în legătură cu lichidarea acesteia ori în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal (art.86 alin.(1) lit.b) și c)) doar cu condiția că:

a) va emite un ordin (dispoziție, decizie, hotărîre), motivat din punct de vedere juridic, cu privire la lichidarea unității ori reducerea numărului sau a statelor de personal;

b) va emite un ordin (dispoziție, decizie, hotărîre) cu privire la preavizarea, sub semnătură, a salariaților cu 2 luni înainte de lichidarea unității ori de reducerea numărului sau a statelor de personal. În caz de reducere a numărului sau a statelor de personal, vor fi preavizate numai persoanele ale căror locuri de muncă urmează a fi reduse;

c) o dată cu preavizarea în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal,

va propune în scris salariatului preavizat un alt loc de muncă (funcție) în cadrul unității respective;

d) va reduce, în primul rând, locurile de muncă vacante;

e) va desface contractul individual de muncă în primul rând cu salariații angajați prin cumul;

f) va acorda salariatului ce urmează a fi concediat o zi lucrătoare pe săptămână cu menținerea salariului mediu pentru căutarea unui alt loc de muncă;

g) va prezenta, în modul stabilit, cu 2 luni înainte de concediere, agenției pentru ocuparea forței de muncă informațiile privind persoanele ce urmează a fi disponibilizate;

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

i) în cazul în care reorganizarea sau lichidarea unității presupune reducerea în masă a locurilor de muncă, va informa, cu cel puțin 3 luni înainte, despre acest lucru organele sindicale din unitatea și ramura respectivă și va iniția negocieri în vederea respectării drepturilor și intereselor salariaților. Criteriile vizînd reducerea în masă a locurilor de muncă se stabilesc prin convențiile colective.

(2) În cazul în care, după expirarea termenului de preavizare de 2 luni, nu a fost emis ordinul (dispoziția, decizia, hotărîrea) de concediere a salariatului, această procedură nu poate fi repetată în cadrul aceluiași an calendaristic. În termenul de preavizare nu se include perioada aflării salariatului în concediul anual de odihnă, în concediul de studii și în concediul medical.

(3) Locul de muncă redus nu poate fi restabilit în statele unității pe parcursul anului calendaristic în care a avut loc concedierea salariatului care l-a ocupat.

(4) În caz de lichidare a unității, angajatorul este obligat să respecte procedura de concediere prevăzută la alin.(1) lit. a), b), f), g) și i).

#### **Art. 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, cînd acordul respectiv este necesar conform art.87, instanța de judecată, prin hotărîre, restabilește salariatul la locul de muncă.

#### **Art. 128. Salariul**

(2) La stabilirea și achitarea salariului nu se admite nici o discriminare pe criterii de sex, vîrstă, handicap, origine socială, situație familială, apartenență la o etnie, rasă sau naționalitate, opțiuni politice sau convingeri religioase, apartenență sau activitate sindicală.

**Legea privind tratatele internaționale ale Republicii Moldova nr. 595-XIV din 24 septembrie 1999 (Monitorul Oficial, 2000, nr. 24-26 art. Nr : 137).**

#### **Art.20. Aplicarea tratatelor internaționale**

Dispozițiile tratatelor internaționale care, după modul formulării, sînt susceptibile de a se aplica în raporturile de drept fără adoptarea de acte normative speciale, au caracter executoriu și sînt direct aplicabile în sistemul juridic și sistemul judiciar ale Republicii Moldova. Pentru realizarea celorlalte dispoziții ale tratatelor, se adoptă acte normative corespunzătoare.

**Declarația Universală a Drepturilor Omului**, adoptată de Adunarea Generală a ONU, prin Rezoluția 217 A (III) din 10 decembrie 1948. Republica Moldova a aderat la Declarația Universală a Drepturilor Omului prin Hotărîrea Parlamentului nr. 217 din 28.07.1990 (Buletin oficial, 1990, nr. 008).

**Convenția Europeană pentru Apărarea Drepturilor Omului și Libertăților Fundamentale**, adoptată la Roma la 4 noiembrie 1950, a intrat în vigoare la 3 septembrie 1953. Republica Moldova ratificat-o prin Hotărîrea Parlamentului nr.1298-XIII din 24.07.97 (Monitorul Oficial, 1997, nr.54-55/502).

**Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale**, adoptat la 16 decembrie 1966 la New York de Adunarea Generală a Națiunilor Unite prin Rezoluția 2200 A (XXI), a intrat în vigoare la 3 ianuarie 1967. Republica Moldova a devenit parte la Convenție Hotărîrea Parlamentului nr. 217 din 28.07.1990 (Buletinul oficial, 1990, nr. 008).

**Pactul internațional cu privire la drepturile civile și politice**, adoptat la 16 decembrie 1966 la New York de Adunarea Generală a Națiunilor Unite, a intrat în vigoare la 23 martie 1967. Republica Moldova a ratificat Pactul dat prin Hotărîrea Parlamentului nr. 217 din 28.07.1990 (Buletinul oficial, 1990, nr. 008).

**Convenția Organizației Internaționale a Muncii privind discriminarea în domeniul ocupării forței de muncă și exercitării profesiei nr.111**, adoptată la Geneva la 25.06.58 (ratificată de Republica Moldova prin Hotărîrea Parlamentului nr.593-XIII din 26.09.95, Monitorul Oficial, 1995 Nr. 59-60 art. Nr : 671).

**Convenția Organizației Internaționale a Muncii privind politica de ocupare a forței de muncă nr.122**, adoptată la Geneva la 09.07.64 (ratificată de Republica Moldova prin Hotărîrea Parlamentului nr.593-XIII din 26.09.95, Monitorul Oficial, 1995 Nr. 59-60 art. Nr : 671).

**Convenția Organizației Internaționale a Muncii cu privire la încetarea raporturilor de muncă din inițiativa patronului nr. 158**, adoptată la Geneva la 22 iunie 1982 (ratificată de Republica Moldova prin Hotărîrea Parlamentului nr.994-XIII din 15.10.96, ).

**Legea salarizării**, nr. 847-XV din 14 februarie 2002 (Monitorul Oficial, 2002, Nr. 50-52 art Nr : 336).

**Art. 27, alin. (3) Dreptul salariului la retribuirea muncii**

(3) La stabilirea salariului nu se admite discriminarea pe motive de vîrstă, sex, apartenență de rasă și națională, convingeri politice, confesiune și stare materială.

**Legea sindicatelor** nr.1129-XIV din 07.07.2000 (Monitorul Oficial, 2000, nr. 130, art. Nr : 919).

**Art.16. Apărarea dreptului membrilor de sindicat la muncă**

(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).**

**Art.33. Garanții pentru persoanele alese în organele sindicale și neeliberate de la locul de muncă de bază**

(1) Persoanele alese în componența organelor sindicale de toate nivelurile și neeliberate de la locul de muncă de bază nu pot fi supuse sancțiunilor disciplinare fără consimțămîntul preliminar al organului ai cărui membri sînt. Conducătorii organizațiilor sindicale primare (organizatorii sindicali) neeliberați de la locul de muncă de bază nu pot fi trași la răspundere disciplinară fără consimțămîntul preliminar al organului sindical ierarhic superior.

(2) Transferarea la alt lucru a persoanei, alese în componența organului sindical și neeliberate de la locul de muncă de bază, se face cu consimțămîntul organului al cărui membru este, respectîndu-se și alte prevederi stabilite de legislație și de contractul colectiv de muncă.

(3) Concedierea din inițiativa administrației a persoanei alese în organele sindicale și neeliberate de la locul de muncă de bază se admite, cu respectarea modului general de concediere, doar cu consimțămîntul preliminar al organului sindical al cărui membru această persoană este. Conducătorii organizației sindicale primare (organizatorii sindicali) neeliberați de la locul de muncă de bază nu pot fi concediați din inițiativa administrației fără consimțămîntul preliminar al organului sindical ierarhic superior.

**Art.34. Garanții persoanelor alese în organele sindicale și eliberate de la locul de muncă de bază**

(4) Concedierea din inițiativa administrației a persoanelor care au fost alese în componența organelor sindicale nu se admite timp de un an după expirarea atribuțiilor electivă, cu excepția cazurilor de lichidare totală a unității sau comiterii de către persoana respectivă a unor acțiuni culpabile, pentru care legislația prevede posibilitatea concedierii. În asemenea cazuri, concedierea se efectuează în mod obișnuit.

#### **IV - PRETINSELE ÎNCĂLCĂRI ȘI ARGUMENTELE DE RIGOARE**

Unul dintre drepturile fundamentale ale omului este dreptul la muncă. Pentru marea majoritate a cetățenilor munca reprezintă unica sau principala sursă de venit și existență.

1. Munca reprezintă condiția de bază permanentă a vieții omenești, deoarece nimic nu este posibil fără de muncă și toate bunurile folositoare omului sunt produsul muncii sale.

Munca este legea existenței noastre, principiu viu care face să progreseze indivizii și națiunile.

Principiul fundamental al dreptului la muncă – principiul de libertate a muncii, constă în faptul că doar însuși cetățeanul determină unde să-și realizeze cunoștințele și capacitățile profesionale, să intre sau nu în raporturi de muncă cu angajatorul, să se ocupe de o activitate antreprenorială sau alta, care nu este interzisă de lege, sau în general să nu muncească.

Excluderea tuturor formelor posibile de discriminare în domeniul muncii și ocupării forței de muncă constituie o prioritate permanentă a organizațiilor internaționale de drept și este un scop în sine pentru orice stat care **pretinde** a se considera a fi stat de drept și democratic.

Libertatea muncii este incompatibilă cu discriminarea, doar capacitățile omului, calitățile profesionale ale acestuia, cunoștințele, experiența trebuie să fie examinate și luate în seamă.

Curtea Constituțională prin Hotărârea nr. 27 din din 18.05.1999 a specificat că „ține cont de realitatea ce s-a creat în Republica Moldova referitor la garantarea drepturilor fundamentale ale cetățenilor și reiese din premisa că dificultățile în asigurarea socială a cetățenilor nu decurg din voința sau acțiunile lor”, fapt valabil și astăzi.

Favorizarea progresului social și crearea condițiilor pentru creșterea calității vieții constituie și trebuie să fie obiectiv prioritar al statului Republica Moldova.

2. Elaborarea legislației naționale trebuie să fie bazată pe principiile și standardele legale internaționale, imperativ expres enunțat în art. 4 din Constituție.

Protejarea drepturilor, libertăților, intereselor legitime ale cetățenilor, respectarea principiilor egalității și echității sociale constituie componente obligatorii ale oricărui act legislativ (HCC nr.9 din 30 martie 2004, pct. 4).

În realizarea politicilor sale, legiuitorul, în limitele atribuțiilor ce-i revin, este în drept să opteze pentru diverse soluții de reglementare și concretizare a conținutului drepturilor sociale și economice, însă el este obligat să respecte principiile echității sociale și egalității, care în societatea modernă reprezintă valori supreme.

Dispozițiile Constituției Republicii Moldova stipulate în art.43 alin.(1) și art.47 garantează și protejează drepturile omului la muncă și la protecția muncii, la asistență și protecție socială, la asigurare în caz de șomaj, boală, invaliditate, bătrânețe sau în alte cazuri de pierdere a mijloacelor de subzistență, în urma unor împrejurări independente de voința lor.

Un alt drept ce reiese din dreptul la muncă și cel cu privire la protecția muncii este dreptul **a de a întemeia și de a se afilia la sindicate** prevăzut de art. 42 din Constituție:

„(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”.

Astfel, Constituția Republicii Moldova garantează dreptul la muncă, ce cuprinde dreptul pe care îl are orice persoană în a-și câștiga existența printr-o muncă liber aleasă sau acceptată și statul trebuie să i-a măsurile adecvate pentru asigurarea acestui drept și nu trebuie să-l limiteze. În speță, nu poate fi concediat necondiționat salariatul fără acordul preliminar al organului sindical, după cum este prevăzut în art. 87, alin. (4) din Codul muncii, în particular sintagma: **„În cazul în care răspunsul nu a fost primit de angajator în acest termen, acordul (comunicarea opiniei consultative) a organului respectiv se prezumă”**.

Sintagma contestată vine în contradicție și cu art.16 alin. (4) din Legea sindicatelor nr.1129-XIV din 07.07.2000 care indică expres că „desfacerea, din inițiativa patronului, a contractului individual de muncă cu lucrătorul membru de sindicat **poate avea loc doar cu acordul organului sindical (organizatorului sindical)**”. Deci, legea specială nu admite nici o posibilitate de a elibera angajatul din serviciu fără acordul prealabil al sindicatului, deoarece anume sindicatul contribuie la apărarea intereselor profesionale, economice și sociale ale salariaților.

În context, menționăm contradicția dintre norma contestată și alte prevederi ale Codului muncii:

Codul Muncii al Republicii Moldova este legea specială de bază în domeniul raporturilor de muncă ce consacră și garantează dreptul la muncă și protecția muncii cetățenilor pe principii de egalitate.

Art.5 din Codul muncii descrie următoarele principii 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 și anume:

- a) libertatea muncii, incluzând dreptul la munca liber aleasă sau acceptată, dreptul dispunerii de capacitățile sale de muncă, dreptul alegerii profesiei și ocupației;
- b) interzicerea muncii forțate (obligatorii) și a discriminării în domeniul raporturilor de muncă;
- c) protecția împotriva șomajului și acordarea de asistență la plasarea în câmpul muncii;
- e) egalitatea în drepturi și în posibilități a salariaților, etc.

Art. 6 din Codul muncii stipulează că, libertatea muncii este garantată prin Constituția Republicii Moldova. Orice persoană este liberă în alegerea locului de muncă, a profesiei, meseriei sau activității sale. 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.

Orice act juridic încheiat cu nerespectarea dispozițiilor enunțate mai sus este nul.

De asemenea, potrivit art.8 alin.(1) din Codului Muncii 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, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, domiciliu, handicap, apartenență sau activitate sindicală, precum și pe alte criterii nelegate de calitățile sale profesionale, este interzisă.

Așa, chiar și la stabilirea și achitarea salariului Codul muncii (art. 128 alin. (2)) nu admite nici o discriminare pe criterii de sex, vîrstă, handicap, origine socială, situație

familială, apartenență la o etnie, rasă sau naționalitate, opțiuni politice sau convingeri religioase, apartenență sau activitate sindicală.

Aceste principii derivă din art.16 a Constituției, care stipulează:

***Respectarea și ocrotirea persoanei constituie o îndatorire primordială a statului.***

***Toți cetățenii Republicii Moldova sînt 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.***

Astfel, în cazul contestat se încalcă și principiul egalității în fața legii a salariaților prin faptul că unora le este garantată protecția sindicatului la concediere iar altora nu.

Din economia textelor legale rezultă că încetarea, din inițiativa patronului, a contractelor de muncă cu angajații care sunt membri de sindicat, în caz de reducere a numărului și statelor de personal, de necorespundere a salariaților funcției din motive de sănătate sau datorită calificării insuficiente a acestora, de încălcare repetată a obligațiilor de serviciu și absența fără motive întemeiate de la lucru mai mult de 4 ore, poate avea loc doar cu acordul organelor sindicale competente.

Spre deosebire de angajații care sunt membri de sindicat, pentru angajații aleși în organele sindicale și conducătorii organizațiilor sindicale primare, acordul organelor sindicale este necesar în toate cazurile de încetare a contractelor de muncă din inițiativa patronului.

Lipsa acordului organului sindical, indiferent de motivul neobținerii lui, obligă instanța de judecată, fără a intra în fondul pricinii și a examina existența temeiurilor de concediere, să restabilească salariatul la locul de muncă.

În acest sens, art. 4 al Convenției nr.158 din 22.06.1982 cu privire la încetarea raporturilor de muncă din inițiativa patronului, ratificată prin Hotărârea Parlamentului nr. 994 din 15.10.1996 stabilește expres că: „Raporturile de muncă ale unui lucrător nu vor înceta decît 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”.

În conformitate cu art. 43 alin.(1) al Constituției R. Moldova, orice persoană are dreptul la muncă, la libera alegere a muncii, la condiții echitabile și satisfăcătoare de muncă. În același sens, Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale din 16.12.1966, ratificat prin Hotărârea Parlamentului nr. 217 din 28.07.1990, (art. 6 și art. 7) recunoaște dreptul la muncă liber aleasă oricărei persoane, în condiții juste și prielnice care să asigure acesteia o remunerare adecvată, securitatea și igiena muncii, posibilități de creștere și promovare egale pentru fiecare și un echilibru între timpul de muncă și cel de odihnă.

Din prevederile constituționale și cele internaționale rezultă preocuparea statului și entităților internaționale pentru protejarea și promovarea muncii, ca instrument de asigurare a unui trai decent, dar și ca mijloc de realizare a personalității umane.

Totodată, având în vedere specificul procesului de muncă, dar și al poziționării ierarhice diferite a 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, dar și o protecție adecvată a demnității, securității și stabilității angajaților.

Din cele relatate rezultă că, dreptul la muncă nu poate fi îngrădit pentru că el este însuși dreptul ființei umane de a trăi, de a-și procura resursele necesare vieții sale prin munca sa și este o condiție necesară pentru existența persoanei.

Acest drept este inerent ființei umane, natural și imprescriptibil.

Este indiscutabil că dreptul de întemeiere și afiliere la sindicate, consacrat de art. 42 al Constituției, este un drept fundamental al salariaților care trebuie ocrotit și garantat de stat.

Cu toate acestea, acțiunile și garanțiile statului trebuie să fie proporționale și echilibrate, și să nu încalce drepturile și libertățile altor subiecți.

În acest sens, prevederile art. 55 al Constituției R. Moldova impun exercitarea cu bună credință a drepturilor și libertăților constituționale fără să se încalce drepturile și libertățile altora.

În cazul normelor ce fac obiectul prezentei adrese, 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.

De asemenea art. 87, alin. (4) din Codul muncii și anume sintagma: **„În cazul în care răspunsul nu a fost primit de angajator în acest termen, acordul (comunicarea opiniei consultative) a organului respectiv se prezumă”** încalcă și prevederile art. 54 din Constituție, conform cărora în Republica Moldova nu pot fi adoptate legi care ar suprima sau ar diminua drepturile și libertățile fundamentale ale omului și cetățeanului.

3. Normele internaționale la care Republica Moldova este parte, am menționat supra, au prioritate față de normele legislației naționale în cazul neconcordanței dintre ele.

Conform art. 4 din Constituție 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.

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.

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.

Intrarea în vigoare a unui tratat internațional conținând dispoziții contrare Constituției va trebui precedată de o revizuire a acesteia (art. 8 din Constituție).

La rîndul său, Codul muncii în art. 13, fiind călăuzit de Constituție, vine cu aceeași precizare și indică că, dacă prin tratatele, convențiile, acordurile sau alte acte internaționale la care Republica Moldova este parte sînt stabilite alte prevederi decît cele cuprinse în prezentul cod, au prioritate reglementările internaționale.

Curtea Constituțională prin Hotărîrea nr. 55 din 14 octombrie 1999 privind interpretarea unor prevederi ale art. 4 din Constituția Republicii Moldova a reținut că, legiuitorul are obligația de a verifica concordanța dispozițiilor proiectelor de legi cu normele tratatelor internaționale. În cazul în care se depistează o neconcordanță între

legislația internă și normele internaționale, legislația internă urmează să fie supusă revizuirii.

Astfel:

- În calitate de concept juridic, dreptul la muncă a căpătat amploare prin Declarația Universală a Drepturilor Omului, adoptată de Adunarea Generală a ONU, prin Rezoluția 217 A (III) din 10 decembrie 1948.

Declarația Universală a Drepturilor Omului a fost, de fapt, pilonul elaborării și adoptării ulterioare a altor instrumente internaționale de o mare importanță în domeniul drepturilor și libertăților fundamentale ale omului. Acest act internațional fundamental proclamă și stabilește următoarele prevederi: orice persoană are dreptul la muncă, la libera alegere a muncii sale, la condiții echitabile și satisfăcătoare de muncă, precum și la ocrotirea împotriva șomajului (art. 23, pct.1); toate ființele umane se nasc libere și egale în demnitate și în drepturi (art.1); fiecare om se poate prevala de toate drepturile și libertățile proclamate în prezenta Declarație fără nici un fel de deosebire ca, de pildă, deosebirea de rasă, culoare, sex, limbă, religie, opinie politică sau orice altă opinie, de origine națională sau socială, avere, naștere sau orice alte împrejurări (art.2); toți oamenii sunt egali în fața legii și au, fără nici o deosebire, dreptul la o egală protecție a legii, toți oamenii au dreptul la o protecție egală împotriva oricărei discriminări care ar viola prezenta Declarație și împotriva oricărei provocări la o asemenea discriminare (art.7).

- Convenția Europeană pentru Apărarea Drepturilor Omului și Libertăților Fundamentale, adoptată la Roma la 4 noiembrie 1950, a intrat în vigoare la 3 septembrie 1953.

Potrivit art.14 din Convenție exercitarea drepturilor și libertăților recunoscute de prezenta convenție trebuie să fie asigurată fără nici o deosebire bazată, în special, pe sex, rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenență la o minoritate națională, avere, naștere sau orice altă situație.

Conform Jurisprudenței C.E.D.O. dreptul la salariu cade sub protecția conferită de art. 1 al Protocolului 1 din Convenția Europeană pentru Apărarea Drepturilor Omului și Libertăților Fundamentale care garantează dreptul la proprietate statuând că orice persoană fizică sau juridică are dreptul la respectarea bunurilor sale.

Nimeni nu poate fi lipsit de proprietatea sa decât pentru o cauză de utilitate publică în condițiile prevăzute de lege și de principiile generale ale dreptului internațional.

În circumstanțele în care prin dispozițiile legii contestate au fost încălcate drepturile la muncă prin eliberare, deducem încălcarea art. 1 al Protocolului 1 al CEDO și evident, art. 46 din Constituția Republicii Moldova (garantarea dreptului de proprietate).

Din prevederile Constituției Republicii Moldova (art.4 alin.2) precum și din Hotărârea Curții Constituționale nr.55 din 14 octombrie 1999 „Privind interpretarea unor prevederi ale art.4 din Constituția Republicii Moldova” rezultă că Convenția Europeană pentru Apărarea Drepturilor Omului și a Libertăților Fundamentale constituie o parte integrantă a sistemului legal intern și respectiv urmează a fi aplicată direct ca oricare altă lege a Republicii Moldova, cu deosebirea că Convenția enunțată are prioritate față de restul legilor interne care îi contravin.

- Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale, adoptat la 16 decembrie 1966 la New York de Adunarea Generală a Națiunilor Unite prin Rezoluția 2200 A (XXI), a intrat în vigoare la 3 ianuarie 1967.

Pactul dat prevede, că statele părți la prezentul Pact se angajează să garanteze că drepturile enunțate în el vor fi exercitate fără nici o discriminare întemeiată pe rasă, culoare, sex, limbă, religie, opinie politică sau orice altă opinie, origine națională sau socială, avere, naștere sau orice altă împrejurare” (art.2, pct. 2).

Statele părți la prezentul Pact se angajează să asigure dreptul egal al bărbatului și al femeii de a beneficia de toate drepturile economice, sociale și culturale care sunt enumerate în prezentul Pact” (art.3).

- Pactul internațional cu privire la drepturile civile și politice, adoptat la 16 decembrie 1966 la New York de Adunarea Generală a Națiunilor Unite, a intrat în vigoare la 23 martie 1967.

Potrivit art. 3 statele părți la prezentul Pact se angajează să asigure dreptul egal al bărbaților și femeilor de a se bucura de toate drepturile civile și politice enunțate în prezentul Pact.

- Convenția Organizației Internaționale a Muncii privind discriminarea în domeniul ocupării forței de muncă și exercitării profesiei nr.111, adoptată la Geneva la 25.06.58 în art. 2 indică că orice stat membru care aplica prezenta convenție se angajează să formuleze și să practice o politică națională care să urmărească promovarea, prin metode adaptate condițiilor și uzanțelor naționale, a egalității de posibilități și de tratament în materie de ocupare a forței de muncă și exercitare a profesiei, în scopul eliminării oricăror discriminări.

- Convenția Organizației Internaționale a Muncii privind politica de ocupare a forței de muncă nr.122, adoptată la Geneva la 09.07.64 stabilește că, în vederea... satisfacerii necesităților de forță de muncă și a rezolvării problemei șomajului și subocupării forței de muncă, orice stat membru va formula și aplica, drept obiectiv esențial, o politică activă urmărind promovarea ocupării depline a forței de muncă...” (art.1 alin.1), astfel încât statul trebuie să tindă spre a crea locuri de muncă pentru toate persoanele disponibile și în căutare de muncă, spre a asigura libera alegere a muncii și că fiecare lucrător să aiba toate posibilitățile de a dobândi calificările necesare pentru a ocupa un serviciu care să-i convină și de a folosi în această muncă calificările, precum și aptitudinile sale, fără deosebire de rasă, culoare, sex, religie, opinii politice, ascendență națională sau origine socială (art.1 pct.2 lit. a și c).

- Convenția Organizației Internaționale a Muncii cu privire la încetarea raporturilor de muncă din inițiativa patronului nr. 158, adoptată la Geneva la 22 iunie 1982 în art.5 lit. d) prevede că nu vor constitui inter alia motive valabile pentru încetarea raporturilor de muncă rasa, culoarea, sexul, statutul matrimonial, obligațiile de familie, religia, convingerile politice, originea națională sau socială.

Recomandarea nr.166/1982 conține aceleași dispoziții ca și Convenția, suplimentând, totodată, motivele care nu permit concedierea salariatului: vârsta, efectuarea obligațiilor civice, a serviciului militar.

## V. CERINȚELE SESIZĂRII:

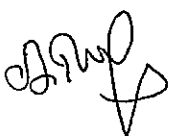
Considerăm că sintagma „În cazul în care răspunsul nu a fost primit de angajator în acest termen, acordul (comunicarea opiniei consultative) a organului respectiv se prezumă” din art. 84 alin. (4) Codul muncii al Republicii Moldova vine în contradicție cu prevederile art. art. 1, alin. (3), 4, 5, 7, 8, 16, 42, 43, alin. (1), 46, alin. (1), 47, alin. (1), 54 și 55 din Constituția Republicii Moldova (în continuare Constituție).

Reieșind din cele menționate și în conformitate cu prevederile art. art. 1, alin. (3), 4, 5, 7, 8, 9, alin. alin. (1) și (2), 16, 43, alin. (1), 46, alin. (1), 47, și 54, din Constituția Republicii Moldova art. 4 și 25 din Legea cu privire la Curtea Constituțională, art. 4, 38 și 39 din Codul Jurisdicției Constituționale,

## SOLICITĂM:

Exercitarea controlului constituționalității și să fie declarat neconstituțională 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 art. 84 alin. (4) Codul muncii al Republicii Moldova.

Cu cea mai înaltă considerațiune pentru Onorata Curte,

 / A. Reșetnicov /  
