



## HOTĂRÂRE

privind excepția de neconstituționalitate a articolului 87  
alin.(1) din Codul muncii nr.154-XV din 28 martie 2003  
(*obligativitatea acordului organului sindical la concediere*)  
(*Sesizarea nr.88g/2017*)

nr. 34 din 08.12.2017

*Monitorul Oficial nr.33-39/6 din 02.02.2018*

\* \* \*

În numele Republicii Moldova,  
Curtea Constituțională, statuând în componența:  
DI Tudor PANȚÎRU, *președinte*,  
DI Aurel BĂIEȘU,  
DI Igor DOLEA,  
Dna Victoria IFTODI,  
DI Veaceslav ZAPOROJAN, *judcători*,  
cu participarea dnei Ana Florean, *grefier*,  
Având în vedere sesizarea depusă la 22 iunie 2017  
și înregistrată la aceeași dată,  
Examinând sesizarea menționată în ședință plenară publică,  
Având în vedere actele și lucrările dosarului,  
Deliberând în camera de consiliu,  
Pronunță următoarea hotărâre:

### PROCEDURA

1. La originea cauzei se află excepția de neconstituționalitate a articolului 87 alin.(1) din [Codul muncii nr.154-XV din 28 martie 2003](#), ridicată de către Andrei Șveț, reprezentantul Ministerului Sănătății, Muncii și Protecției Sociale, în dosarul nr.3-1812/15, aflat pe rolul Judecătoriei Chișinău, sediul Centru.

2. Sesizarea a fost depusă la Curtea Constituțională la 22 iunie 2017 de către judecătorul Constantin Roșca, din cadrul Judecătoriei Chișinău, sediul Centru, în temeiul articolului 135 alin.(1) lit.a) și g) din [Constituție](#), astfel cum a fost interpretat prin [Hotărârea Curții Constituționale nr.2 din 9 februarie 2016](#), precum și al [Regulamentului privind procedura de examinare a sesizărilor depuse la Curtea Constituțională](#).

3. Autorul excepției de neconstituționalitate a pretins că prevederile art.87 alin.(1) din [Codul muncii](#), în redacția anterioară a [Legii nr.188 din 21 septembrie 2017](#), sunt contrare articolelor 4, 7, 8, 16, 20, 46 și 54 din [Constituție](#).

4. Prin decizia Curții Constituționale din 17 octombrie 2017 sesizarea a fost declarată admisibilă, fără a prejudeca fondul cauzei.

5. În procesul examinării sesizării, Curtea Constituțională a solicitat opinia Parlamentului, Președintelui Republicii Moldova, Guvernului și Confederației Naționale a Sindicatelor din Moldova.

6. În ședința plenară publică a Curții, excepția de neconstituționalitate a fost susținută de reprezentantul Ministerului Sănătății, Muncii și Protecției Sociale, dl Andrei Șveț. Parlamentul a fost reprezentat de către dl Valeriu Kuciuk, șef al Serviciului reprezentare la Curtea Constituțională și organele de drept din cadrul Direcției generale juridice a Secretariatului Parlamentului. În ședința plenară publică a Curții reprezentantul Guvernului nu a participat.

## CIRCUMSTANȚELE LITIGIULUI PRINCIPAL

7. La 3 august 2015, Ministerul Sănătății, în calitate de angajator, a emis ordinul nr.101-P §1, prin care l-a sancționat disciplinar pe salariatul Gheorghe Ciobanu.

8. La 17 august 2015, Ministerul Sănătății a emis ordinul nr.106-P §2, prin care a dispus concedierea lui Gheorghe Ciobanu în temeiul art.86 alin.(1) lit.g) din [Codul muncii](#).

9. La 30 octombrie 2015, Gheorghe Ciobanu a depus la Judecătoria Chișinău, sediul Centru, o acțiune împotriva Ministerului Sănătății, prin care a solicitat anularea ordinului de sancționare disciplinară nr.101-P §1 din 3 august 2015.

10. În același timp, la 11 noiembrie 2015, Gheorghe Ciobanu a înaintat o altă acțiune împotriva Ministerului Sănătății cu privire la anularea ordinelor de sancționare și de eliberare din serviciu.

11. La 27 aprilie 2016, judecătorul Constantin Roșca a emis o încheiere prin care a conexas într-un singur proces ambele acțiuni.

12. În cadrul procesului, reprezentantul dlui Gheorghe Ciobanu a prezentat informația eliberată de Federația Sindicală „Sănătatea” din Moldova, care confirmă că, la concedierea dlui Gheorghe Ciobanu, Ministerul Sănătății nu a solicitat acordul sindicatului, contrar art.87 din [Codul muncii](#).

13. În acest context, reprezentantul Ministerului Sănătății, Andrei Șveț, a solicitat ridicarea excepției de neconstituționalitate a art.87 alin.(1) din [Codul muncii](#) și sesizarea Curții Constituționale.

14. La 9 iunie 2017, Judecătoria Chișinău, sediul Centru, a dispus ridicarea excepției de neconstituționalitate și transmiterea sesizării în adresa Curții Constituționale pentru soluționare.

## LEGISLAȚIA PERTINENTĂ

15. Prevederile relevante ale [Constituției](#) (republicată în M.O., 2016, nr.78, art.140) sunt următoarele:

### 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 9

#### Principiile fundamentale privind proprietatea

„(1) Proprietatea este publică și privată. Ea se constituie din bunuri materiale și intelectuale.

(2) Proprietatea nu poate fi folosită în detrimentul drepturilor, libertăților și demnității omului.

(3) Piața, **libera inițiativă economică**, concurența loială sînt factorii de bază ai economiei.”

### 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 46

## Dreptul de proprietate privată și protecția acesteia

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

(2) Nimeni nu poate fi expropriat decât pentru o cauză de utilitate publică, stabilită potrivit legii, cu dreptă și prealabilă despăgubire.

[...]

## Articolul 126

### Economia

„(1) Economia Republicii Moldova este economie de piață, de orientare socială, bazată pe proprietatea privată și pe proprietatea publică, antrenate în concurență liberă.

(2) Statul trebuie să asigure:

a) reglementarea activității economice și administrarea proprietății publice ce-i aparține în condițiile legii;

b) **libertatea** comerțului și **activității de întreprinzător**, protecția concurenței loiale, crearea unui cadru favorabil valorificării tuturor factorilor de producție;

[...]

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

## Articolul 86

### Concedierea

„(1) Concedierea – desfacerea din inițiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum și a celui pe durată determinată – se admite pentru următoarele motive:

a) rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă (art.63 alin.(2));

b) lichidarea unității sau încetarea activității angajatorului persoană fizică;

**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 din cauza calificării insuficiente, stabilită în urma atestării efectuate în modul prevăzut de Guvern;**

f) schimbarea proprietarului unității (în privința conducătorului unității, a adjuncților săi, a contabilului-șef);

**g) încălcarea repetată, pe parcursul unui an, a obligațiilor de muncă, dacă anterior salariatul a fost sancționat disciplinar;**

[...]

## Articolul 87

### Interzicerea concedierii fără acordul organului sindical

„(1) **Concedierea salariaților membri de sindicat în cazurile stipulate la art.86 alin.(1) lit.c), e) și g) 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.”

*[în redacția anterioară [Legii nr.188 din 21 septembrie 2017](#)]*

„(1) **Concedierea salariaților membri de sindicat se admite cu consultarea prealabilă a organului (organizatorului) sindical din unitate.**

*[în redacția [Legii nr.188 din 21 septembrie 2017](#)]*

(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**) argumentat în scris privind concedierea salariatului în termen de 10

zile lucrătoare de la data solicitării acordului (**opinie consultative**) 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.”

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

### **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.

(2) Sindicatele participă la elaborarea politicii de stat privind utilizarea forței de muncă, propun măsuri de protecție socială a persoanelor disponibilizate de la unități, exercită controlul obștesc asupra respectării legislației cu privire la utilizarea forței de muncă.

(3) Lichidarea, reorganizarea unității sau schimbarea formei de proprietate, întreruperea totală sau parțială a procesului de producție din inițiativa patronului, fapte ce conduc la reducerea în masă a locurilor de muncă sau la înrăutățirea condițiilor de muncă, pot fi efectuate doar cu condiția informării, cu cel puțin 3 luni înainte, a sindicatului din ramura respectivă și inițierii negocierilor colective în vederea respectării drepturilor și intereselor lucrătorilor.

(4) **Desfacerea, din inițiativa patronului, a contractului individual de muncă cu lucrătorul membru de sindicat va avea loc în conformitate cu prevederile Codului muncii al Republicii Moldova.”**

### **Articolul 21**

#### **Participarea la soluționarea litigiilor individuale de muncă și a conflictelor colective de muncă**

„(1) **Sindicatele acordă asistență juridică membrilor de sindicat**, participă, în conformitate cu legislația, la soluționarea litigiilor individuale de muncă.

(2) Sindicatele participă la soluționarea conflictelor colective de muncă în problemele legate de interesele profesionale, economice, de muncă și sociale, de încheierea și îndeplinirea contractelor colective de muncă, de stabilirea unor noi condiții de muncă și de trai sau schimbarea celor existente. Drepturile sindicatelor în procesul de soluționare a unor asemenea conflicte sînt stabilite de legislație, de actele normative și de contractele colective de muncă.

(3) Sindicatele creează, în conformitate cu legislația, servicii juridice pentru reprezentarea drepturilor și intereselor membrilor lor în autoritățile publice, inclusiv în autoritățile judecătorești și în alte autorități. Modul de activitate a unor astfel de servicii este determinat în statutele (regulamentele) lor, aprobate de organul sindical respectiv.”

### **Articolul 23**

#### **Dreptul la informație**

„(1) Sindicatele sînt în drept să primească gratuit informație de la autoritățile administrației publice, patroni și asociațiile lor în probleme ce țin de muncă, salariu, șomaj, dezvoltarea social-economică, starea mediului înconjurător, privatizare, asistență socială, ocrotirea sănătății, spațiul locativ.

(2) Neprezentarea de către persoanele cu funcții de răspundere a informației solicitate sau prezentarea unei informații neveridice se califică drept împiedicare a activității sindicatelor. Persoanele vinovate sînt trase la răspundere în conformitate cu legislația.

(3) Sindicatele au dreptul să primească, să transmită și să difuzeze informații prin orice mijloc legitim. În calitate de partener social, ele beneficiază gratuit de serviciile organelor de informare în masă

de stat, pot organiza sondaje sociologice și dispune de centre informative.”

18. Prevederile relevante ale [Convenției nr.158 din 22 iunie 1982](#) cu privire la încetarea raporturilor de muncă din inițiativa patronului, adoptată de Adunarea Generală a Organizației Internaționale a Muncii și ratificată prin [Hotărârea Parlamentului nr.994-XIII din 15 octombrie 1996](#) (M.O., 1996, nr.75-76, art.718), sunt următoarele:

### **Diviziunea A. Consultarea reprezentanților lucrătorilor**

#### **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.

2. Aplicarea dispozițiilor paragrafului 1 al prezentului articol poate fi limitată de metodicele de implementare vizate în art.1 al prezentei Convenții la cazurile în care numărul de lucrători față de care urmează să înceteze raporturile de muncă reprezintă cel puțin un număr sau procentaj specificat al forței de muncă.

3. În scopurile prezentului articol, termenul de reprezentanți ai lucrătorilor vizați semnifică reprezentanții lucrătorilor recunoscuți de către legislația și practica națională în conformitate cu Convenția cu privire la reprezentanții lucrătorilor.”

### **Diviziunea B. Notificarea către autoritatea competentă**

#### **Articolul 14**

„1. În cazul în care patronul intenționează să înceteze, din motive economice, tehnologice, de structură sau alte motive similare, el va notifica, în conformitate cu legislația și practica națională, autorității competente, cât de repede posibil, furnizând informație relevantă, inclusiv un raport o expunere în scris a motivelor încetării, numărul și categoria de lucrători care ar putea fi afectați, precum și la durata în care încetarea va avea loc.

2. Legile și reglementările naționale pot limita aplicabilitatea paragrafului 1 al prezentului articol la cazurile în care numărul lucrătorilor, a căror încetare a raporturilor de muncă este propusă, reprezintă cel puțin un număr sau procentaj specificat al forței de muncă.

3. Patronul va notifica autorității competente încetarea vizată în paragraful 1 al prezentului articol, cu o durată minimă de timp înainte de a avea loc încetarea, această durată fiind specificat de legile și reglementările naționale.”

### **ÎN DREPT**

19. Din conținutul sesizării, Curtea observă că aceasta vizează, în esență, imposibilitatea concedierii salariaților, membri de sindicat, pentru anumite motive prevăzute de lege în lipsa acordului organului sindical din unitate.

20. Astfel, sesizarea se referă la un ansamblu de elemente și principii cu valoare constituțională conexe care privesc apărarea intereselor profesionale, economice și sociale ale salariaților de către sindicate și dreptul de proprietate al angajatorului.

### **A. ADMISIBILITATEA**

21. Prin decizia sa din 17 octombrie 2017, Curtea a verificat întrunirea următoarelor condiții de

admisibilitate:

(1) *Obiectul excepției intră în categoria actelor cuprinse la articolul 135 alin.(1) lit.a) din [Constituție](#)*

**22.** În conformitate cu articolul 135 alin.(1) lit.a) din [Constituție](#), controlul constituționalității legilor, în speță a [Codului muncii nr.154-XV din 28 martie 2003](#), ține de competența Curții Constituționale.

(2) *Excepția este ridicată de către una din părți sau reprezentantul acesteia, sau este ridicată de către instanța de judecată din oficiu*

**23.** Fiind ridicată de către reprezentantul Ministerului Sănătății, Muncii și Protecției Sociale, Andrei Șveț, în dosarul nr.3-1812/15, care se află pe rolul Judecătorei Chișinău, sediul Centru, sesizarea privind excepția de neconstituționalitate este formulată de subiectul abilitat cu acest drept, în temeiul art.135 alin.(1) lit.a) și g) din [Constituție](#), astfel cum a fost interpretat prin [Hotărârea Curții Constituționale nr.2 din 9 februarie 2016](#), precum și al Regulamentului privind procedura de examinare a sesizărilor depuse la Curtea Constituțională.

(3) *Prevederile contestate urmează a fi aplicate la soluționarea cauzei*

**24.** Curtea reține că prerogativa de a soluționa excepțiile de neconstituționalitate, cu care a fost învestită prin articolul 135 alin.(1) lit.g) din [Constituție](#), presupune stabilirea corelației dintre normele legislative și textul Constituției, ținând cont de principiul supremației acesteia și de relevanța prevederilor contestate pentru soluționarea litigiului principal în instanțele de judecată.

**25.** Curtea observă că autorul excepției solicită a declara neconstituțional articolul 87 alin.(1) din [Codul muncii](#), în redacția anterioară [Legii nr.188 din 21 septembrie 2017](#).

**26.** Curtea relevă că, deși prevederile contestate între timp au fost modificate prin [Legea nr.188 din 21 septembrie 2017](#), acestea pot face obiectul unei excepții de neconstituționalitate, întrucât urmează a fi aplicate în cauza deferită judecătii.

**27.** În acest sens, Curtea reiterează că în [Hotărârea nr.2 din 9 februarie 2016](#) a statuat că:

„73. [...] Pornind de la natura excepției de neconstituționalitate, ea poate fi ridicată atât asupra actelor în vigoare, cuprinse la articolul 135 alin.(1) lit.a) din [Constituție](#), cât și asupra actelor care nu mai sunt în vigoare, dacă sub imperiul acestora s-au născut raporturi juridice care continuă să producă efecte, iar norma este aplicabilă raporturilor juridice litigioase și este determinantă în soluționarea cauzei.”

(4) *Nu există o hotărâre anterioară a Curții având ca obiect prevederile contestate*

**28.** Curtea subliniază că prevederile contestate nu au constituit obiect al controlului constituționalității.

**29.** 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](#).

**30.** În același timp, Curtea observă că, deși autorul a contestat în întregime alin.(1) al art.87 din [Codul muncii](#), acesta se referă, în esență, la teza întâi din alin.(1), care prevede posibilitatea concedierii salariaților membri de sindicat doar cu acordul prealabil al organului sindical. Prin urmare, Curtea va supune controlului constituționalității doar alin.(1) teza întâi din art.87 din [Codul muncii](#), în redacția anterioară [Legii nr.188 din 21 septembrie 2017](#).

**31.** De asemenea, Curtea relevă că, în formularea excepției de neconstituționalitate, autorul pretinde că prevederile contestate încalcă articolele 4, 7, 8, 16, 20 și 54 din [Constituție](#).

**32.** Astfel, în partea ce ține de pretinsa încălcare a art.20 și 54 din [Constituție](#), Curtea menționează că norma contestată nu restricționează formularea unei acțiuni în justiție. De asemenea, autorul nu a menționat care ar fi relevanța și relevanța în speță a articolului 16 din [Constituție](#). Prin urmare, Curtea constată lipsa unei legături de cauzalitate între norma contestată și articolele 16, 20 și 54 din [Constituție](#).

**33.** Astfel, pentru a elucida aspectele abordate în sesizare, Curtea va opera cu articolele 9, 42, 46 și 126 din [Constituție](#) și principiile consacrate în jurisprudența sa.

## **B. FONDUL CAUZEI**

**PRETINSA ÎNCĂLCARE A ARTICOLELOR 9, 46 ȘI 126 COMBinate cu ARTICOLUL 42 DIN [CONSTITUȚIE](#)**

34. În opinia autorului excepției de neconstituționalitate, prevederile supuse controlului constituționalității încalcă articolul 46 din [Constituție](#), potrivit căruia:

„(1) Dreptul la proprietate privată, precum și creanțele asupra statului sunt garantate.”

35. De asemenea, Curtea va examina norma contestată și prin prisma articolului 9 alin.(3) din [Constituție](#), potrivit căruia:

„Piața, libera inițiativă economică, concurența loială sunt factorii de bază ai economiei.”

36. În același timp, Curtea va examina norma contestată în raport cu articolul 42 din [Constituție](#), potrivit căruia:

„(2) [...] Ele [Sindicatul] contribuie la apărarea intereselor profesionale, economice și sociale ale salariaților.”

37. Suplimentar, Curtea va examina norma contestată și prin prisma articolului 126 din [Constituție](#), potrivit căruia:

„(2) Statul trebuie să asigure:

[...]

b) **libertatea** comerțului și **activității de întreprinzător**, protecția concurenței loiale, crearea unui cadru favorabil valorificării tuturor factorilor de producție;

[...]

### **A. Argumentele autorului excepției de neconstituționalitate**

38. În motivarea excepției de neconstituționalitate, autorul pretinde că norma contestată, potrivit căreia salariatul, membru de sindicat, nu poate fi concediat în lipsa acordului organului sindical, aduce atingere dreptului de proprietate al angajatorului.

39. De asemenea, autorul susține că, în ipoteza normei contestate, angajatorul nu poate sancționa salariatul, membru de sindicat, în cazul manifestării unei atitudini negospodărești față de bunurile sale.

### **B. Argumentele autorităților**

40. În opinia sa, Președintele Republicii Moldova susține că prevederile contestate vin să detalieze garanțiile prevăzute de normele constituționale și reprezintă un element al mecanismului de prevenire a unor eventuale obstrucționări și abuzuri din partea angajatorului în procesul de desfacere a contractului individual de muncă. 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.

41. În opinia prezentată, deși Parlamentul a menționat că imposibilitatea absolută a angajatorului de a concedia salariații membri de sindicat limitează dreptul angajatorului de a hotărî cu privire la organizarea activității sale în unitate, în concluzie menționează că prevederile criticate nu sunt viciate de neconstituționalitate.

42. Prin urmare, Curtea observă o contradicție între argumentele și concluziile expuse de Parlament.

43. Guvernul a menționat că normele contestate corespund actelor internaționale și nu privează angajatorii de dreptul de a constata încălcările disciplinei de muncă și de a aplica sancțiunile disciplinare în conformitate cu art.206-210 din [Codul muncii](#).

44. În opinia sa, Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova a susținut că, având în vedere că salariatul, membru de sindicat, este considerat „partea mai slabă” a contractului individual de muncă, norma contestată asigură dreptul sindicatelor de a verifica corectitudinea acțiunilor întreprinse de angajator, precum și motivele de concediere invocate.

### **C. Aprecierea Curții**

#### *1. Principii generale*

45. Curtea subliniază că sindicatele reprezintă o modalitate de exercitare a libertății la asociere.

46. Valoarea constituțională a sindicatelor și rolul acestora în raporturile de muncă sunt consacrate în articolul 42 din [Constituție](#). În vederea apărării intereselor salariaților, norma constituțională

garantează dreptul acestora de a înțemeia și, respectiv, a se afilia la sindicate. Alineatul (2) din același articol relevă scopul sindicatelor, care este de a contribui la apărarea intereselor profesionale, economice și sociale ale salariaților.

**47.** Astfel, Curtea remarcă faptul că norma constituțională ilustrează pregnant atât rolul, cât și libertatea pe care o au salariații prin intermediul sindicatelor în apărarea drepturilor și promovarea intereselor profesionale, economice și sociale ale acestora, cu condiția ca sindicatele să acționeze în limitele propriilor statute elaborate cu respectarea legii.

**48.** De asemenea, Curtea subliniază că principiul democrației sindicale asigură o protecție specială salariaților aleși în organele de conducere ale organelor sindicale sau membrilor acestora pentru a preveni luarea unor decizii abuzive de către conducerea unităților.

**49.** Pe plan european, Consiliul Europei a reglementat dreptul de a se asocia în sindicate în rândul drepturilor fundamentale ale lucrătorilor prin art.5 al [Cartei sociale europene din 1961](#), revizuită în 1996 și ratificată de Republica Moldova prin [Legea nr.484-XV din 28 septembrie 2001](#), care dispune ca statele ce ratifică au obligația să adopte o legislație națională care să nu aducă nici o atingere libertății lucrătorilor și patronilor de a se constitui în organizații locale, naționale și internaționale pentru protecția intereselor lor economice și sociale și de a adera la aceste organizații.

**50.** În acest context, Curtea reiterează că și Convenția Europeană protejează activitățile sindicale ce sunt exercitate în scopul apărării drepturilor salariaților, ceea ce presupune posibilitatea unor acțiuni colective, de unde rezultă și dreptul acestor organizații de a fi consultate și ascultate de către angajatori.

**51.** Cu toate acestea, examinând unele cauze legate de prevederile art.11 din [Convenția Europeană](#), care prevede libertatea de întrunire și de asociere, Curtea Europeană a stabilit o serie de circumstanțe ce decurg din dreptul la asociere sindicală. Astfel, 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. De asemenea, în hotărârea menționată, 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 legiuitorul național, anume lui îi revine sarcina să determine condițiile în care organele sindicale pot participa la negocierile colective.

**52.** În cazul concedierii salariaților, rolul sindicatelor este conturat exclusiv prin [Convenția OIM nr.158 din 22 iunie 1982](#) cu privire la încetarea raporturilor de muncă din inițiativa patronului. Astfel, potrivit art.13 din Convenție, în cazul încetării raporturilor de muncă din motive economice, tehnologice, de structură sau alte motive similare, angajatorul urmează să consulte reprezentanții salariaților.

**53.** Astfel, analizând prevederile Convenției sus-menționate, Curtea constată că consultarea sindicatelor constituie instrumentul principal prin care acestea își exercită prerogativele de apărare și promovare a intereselor salariaților.

**54.** De asemenea, Curtea menționează că și legislația națională promovează cu consecvență principiile dreptului sindical, cum ar fi libertatea sindicală, pluralismul sindical și independența sindicatelor.

**55.** Sediul materiei care dezvoltă textul constituțional îl reprezintă [Codul muncii](#) și [Legea sindicatelor nr.1129 din 7 iulie 2000](#), care cuprind totalitatea normelor juridice care reglementează scopul, organizarea și funcționarea, poziția și rolul sindicatelor în ansamblul mecanismului social.

**56.** Sindicatele reprezintă, susțin și apără interesele salariaților în relațiile lor cu autoritățile publice, cu patronatele și cu alte persoane juridice și fizice, în raport cu obiectul și scopul lor de activitate, potrivit propriilor statute și în acord cu prevederile legii.

**57.** În condițiile legii, sindicatele au dreptul de a participa la administrarea treburilor publice, la formarea politicii sociale și economice a statului, a politicii în domeniul muncii. De asemenea, sindicatele sunt în drept să participe la elaborarea proiectelor de programe privind dezvoltarea social-economică, a proiectelor de legi și de alte acte normative în domeniul remunerării muncii, asigurării sociale, formării prețurilor, ocrotirii sănătății și în alte domenii ce țin de muncă și dezvoltarea social-economică.



2. Aplicarea principiilor în prezenta cauză

58. Curtea observă că potrivit actualelor prevederi ale art.87 alin.(1) din [Codul muncii](#): „*Concedierea salariaților membri de sindicat se admite cu consultarea prealabilă a organului sindical din unitate*”.

59. În același sens, Curtea subliniază că și [Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr.158 din 22 iunie 1982](#) cu privire la încetarea raporturilor de muncă din inițiativa patronului stabilește doar obligația angajatorului de a **notifica** și, respectiv, de a **consulta reprezentanții salariaților** în cazul concedierii salariaților.

60. Astfel, art.13 din Convenție prevede că patronul este obligat să informeze reprezentanții salariaților despre situația creată, precum și posibilitatea să fie consultați cu privire la măsurile necesare în vederea evitării sau minimalizării încetării raporturilor de muncă sau găsirea unor posibilități alternative de angajare.

61. Curtea remarcă că scopul unei astfel de consultări a organului sindical este de a asigura respectarea drepturilor salariatului la această etapă.

62. În schimb, Curtea observă că, în redacția anterioară [Legii nr.188 din 21 septembrie 2017](#), prevederile art.87 alin.(1) teza întâi din [Codul muncii](#), care sunt aplicabile în speță, statuau că salariatul, membru de sindicat, putea fi concediat doar dacă organul sindical își **exprima acordul** în acest sens.

63. Curtea acceptă că rolul organului sindical la încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului reprezintă o garanție pentru salariat, care se află în relații de subordonare față de angajator și care necesită o protecție specială pentru a evita concedierea abuzivă.

64. În același timp, având în vedere caracterul imperativ al prevederilor cuprinse în [Codul muncii](#), Curtea observă că solicitarea acordului organului sindical constituia o condiție obligatorie, în lipsa căruia angajatorul fiind în imposibilitatea de a dispune concedierea salariatului. Corelativ, simpla constatare a lipsei acestui acord putea servi drept temei pentru restabilirea automată în funcție a salariatului de către instanța de judecată.

65. În acest context, Curtea constată că obligativitatea acordului organului sindical și restabilirea automată în funcție în cazul lipsei acestui acord echivalează cu un **drept de veto** al organului sindical la concedierea salariaților.

66. Curtea subliniază că, deși statele semnatare ale Convenției sus-menționate sunt în drept să ofere prin legislația națională o protecție mai mare decât cea asumată prin intermediul unui tratat internațional, această garanție trebuie să fie proporțională intereselor tuturor participanților la raporturile de muncă.

67. În acest sens, Curtea menționează că angajatorul este un subiect la fel de esențial al parteneriatului social în sfera muncii.

68. Asigurarea unui echilibru între interesele salariaților, pe de o parte, și interesele angajatorilor, pe de altă parte, poate avea loc în funcție de nivelul de colaborare între aceștia în calitate de parteneri sociali.

69. Însă din conținutul normei contestate rezultă că mecanismul colaborării în procedura de concediere lipsește, fiind favorizate în special interesele salariaților. Astfel, chestiunea concedierii salariatului din start nu putea face obiectul unei dezbateri între angajator și organul sindical.

70. Curtea consideră că protecția salariaților nu poate fi asigurată prin neglijarea totală a intereselor angajatorului, care, în limitele stabilite de lege, trebuie să dispună de o anumită autonomie în organizarea și funcționarea propriei instituții.

71. Este evident că, atunci când încetarea sau continuarea raporturilor de muncă cu salariatul depind de acordul organului sindical, dreptul exclusiv al angajatorului de a **decide** asupra activității sale în funcție de conjunctura economică, comercială în care acesta își desfășoară activitatea este susceptibil de a fi obstrucționat.

72. Astfel, condiționarea concedierii salariatului de **acordul organului sindical** poate afecta mecanismele economico-financiare ale întreprinderii, cum ar fi structura de producție, bugetul de venituri și cheltuieli, natura și volumul contractelor comerciale încheiate de unitate.

73. De asemenea, în cazul opunerii sindicatului la concedierea salariatului poate fi încălcat și

dreptul de proprietate al angajatorului, deoarece acesta este nevoit să continue contractul individual de muncă și să plătească salariatului drepturile salariale.

74. Astfel, deși în activitatea lor sindicatele sunt independente și nu sunt supuse unui control sau subordonări, acestea nu pot dispune de un **drept de veto** în privința deciziilor de concediere a salariaților emise de angajator.

75. Prin urmare, dreptul de veto al organelor sindicale este **neproportional** scopului legitim de protecție a drepturilor salariaților în raport cu drepturile angajatorului în procesul de organizare a funcționării unității.

76. Or, consolidarea libertății sindicale în schimbul limitării dreptului la libera inițiativă economică și a activității de întreprinzător și, respectiv, a dreptului de proprietate al angajatorului nu reprezintă o soluție legislativă proporțională cu scopul urmărit.

77. Pentru considerentele menționate, **dreptul de veto** al organelor sindicale la luarea deciziilor de concediere a salariaților **încalcă** prevederile articolelor 9, 46 și 126 din [Constituție](#), care consfințesc libera inițiativă economică, libera activitate de întreprinzător și dreptul de proprietate. În acest sens, lipsa acordului organului sindical la concedierea salariaților nu poate constitui în sine un temei de restabilire automată în funcție.

78. În același context, Curtea va emite o **Adresă** Parlamentului pentru revizuirea prevederilor care consacră o soluție legislativă similară privind dreptul de veto al organelor sindicale în procedura de concediere a salariaților.

79. Totodată, Curtea reține că, pentru apărarea drepturilor și intereselor ocrotite de lege, în cazul unei concedieri abuzive salariatul este în drept să formuleze o acțiune în justiție. Astfel, în situația în care instanța de judecată **va constata ilegalitatea concedierii**, aceasta poate dispune restabilirea în funcție și repararea prejudiciului cauzat pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă.

Din aceste motive, în temeiul articolului 140 alin.(2) din [Constituție](#) și articolului 26 din [Legea cu privire la Curtea Constituțională](#), articolelor 6, 61, 62 lit.a) și 68 din [Codul jurisdicției constituționale](#), Curtea Constituțională

#### **HOTĂRĂȘTE:**

1. *Se admite* excepția de neconstituționalitate ridicată de către reprezentantul Ministerului Sănătății, Muncii și Protecției Sociale, Andrei Șveț, în dosarul nr.3-1812/15, pendinte la Judecătoria Chișinău, sediul Centru.

2. *Se declară neconstituțională* teza întâi „*Concedierea salariaților membri de sindicat în cazurile stipulate la art.86 alin.(1) lit.c), e) și g) poate avea loc doar cu acordul preliminar scris al organului (organizatorului) sindical din unitate.*” de la articolul 87 alineatul (1) din [Codul muncii al Republicii Moldova nr.154-XV din 28 martie 2003](#), în redacția anterioară [Legii nr.188 din 21 septembrie 2017](#).

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.

**PREȘEDINTELE CURȚII CONSTITUȚIONALE**      Tudor PANȚÎRU

**Nr.34. Chișinău, 8 decembrie 2017.**

**PCC-01/88g**

Chișinău, 8 decembrie 2017  
Parlamentul Republicii Moldova

#### **ADRESĂ**

La 8 decembrie 2017 Curtea Constituțională a pronunțat Hotărârea nr.34 privind excepția de neconstituționalitate a unor prevederi din articolul 87 alin.(1) din [Codul muncii](#), în redacția anterioară [Legii nr.188 din 21 septembrie 2017](#).

Prin această Hotărâre, Curtea a declarat neconstituțională teza întâi „*Concedierea salariaților membri de sindicat în cazurile stipulate la art.86 alin.(1) lit.c), e) și g) poate avea loc doar cu acordul preliminar scris al organului (organizatorului) sindical din unitate.*” de la articolul 87 alineatul (1) din [Codul muncii](#), în redacția anterioară [Legii nr.188 din 21 septembrie 2017](#).

Curtea a constatat că **dreptul de veto** al organelor sindicale la luarea deciziilor de concediere a salariaților **încalcă** prevederile articolelor 9, 46 și 126 din [Constituție](#), care consfințesc libera inițiativă economică, libera activitate de întreprinzător și dreptul de proprietate al angajatorului.

În același timp, Curtea a observat că obligativitatea acordului organului sindical la concediere este prevăzut și de articolele 29 alin.(3), 87 alin.(2)–(4), 89 alin.(2) din [Codul muncii](#), precum și de articolul 33 din [Legea sindicatelor nr.1129-XIV din 7 iulie 2000](#).

Prin urmare, ținând cont de raționamentele expuse în Hotărârea nr.34 din 8 decembrie 2017, Curtea subliniază necesitatea revizuirii tuturor prevederilor din [Codul muncii](#) și legile conexe care consacră o soluție legislativă similară privind dreptul de veto al organelor sindicale în procedura de concediere a salariaților.

În conformitate cu prevederile articolului 28<sup>1</sup> din [Legea cu privire la Curtea Constituțională](#), Curtea solicită Parlamentului să examineze prezenta adresă și să-i fie comunicate rezultatele examinării acesteia în termenele prevăzute de lege.

**PREȘEDINTE Tudor PANȚÎRU**