



Republica Moldova
CURTEA CONSTITUȚIONALĂ

DECIZIE
DE INADMISIBILITATE

a sesizării nr. 74g/2018

privind excepția de neconstituționalitate a articolului 86 alin. (1) lit. y¹) din
Codul muncii al Republicii Moldova

(menținerea de către persoana pensionată a statutului de salariat)

CHIȘINĂU

19 iunie 2018

Curtea Constituțională, judecând în componența:

dlui Mihai POALELUNGI, *președinte*,
dlui Aurel BĂIEȘU
dlui Igor DOLEA,
dlui Veaceslav ZAPOROJAN, *judecători*,
cu participarea dnei Dina Musteața, *grefier*,

Având în vedere sesizarea depusă pe 7 iunie 2018,
Înregistrată la aceeași dată,
Examinând admisibilitatea sesizării menționate,
Având în vedere actele și lucrările dosarului,
Deliberând pe 19 iunie 2018 în camera de consiliu,

Pronunță următoarea decizie:

ÎN FAPT

1. La originea cauzei se află excepția de neconstituționalitate a textului „deținerea de către salariat a statutului de pensionar pentru limită de vârstă” din articolul 86 alin. (1) lit. y¹) din Codul muncii al Republicii Moldova, ridicată de către dl avocat Adrian Lungu, în dosarul nr. 2-3907/17, pendinte la Judecătoria Chișinău, sediul Centru.

2. Excepția de neconstituționalitate a fost trimisă la Curtea Constituțională pe 7 iunie 2018 de către dl judecător Gheorghe Mîțu, în baza articolului 135 alin. (1) literele a) și g) din Constituție, așa cum a fost interpretat acesta prin Hotărârea Curții Constituționale nr. 2 din 9 februarie 2016.

A. Circumstanțele litigiului principal

3. Pe 31 octombrie 2017, Centrul de Poștă Soroca, filială a Întreprinderii de Stat „Poșta Moldovei”, a emis în baza articolului 86 alin. (1) lit. y¹) din Codul muncii al Republicii Moldova ordinul nr. 84, prin care a fost concediată dna Eleonora Danilevici.

4. Pe 8 decembrie 2017, dna Eleonora Danilevici s-a adresat cu o cerere de chemare în judecată împotriva ÎS „Poșta Moldovei”, cu privire la anularea ordinului de concediere, restabilirea în funcția deținută anterior, încasarea salariului pentru absență forțată de la muncă și încasarea prejudiciului moral și a cheltuielilor de judecată.

5. Prin încheierea judecătoriei Chișinău, sediul Centru, cererea de chemare în judecată depusă de către reclamantă a intrat în procedura de examinare, fiind stabilită și ședința de mediere.

6. Pe 3 martie 2018, prin încheierea Judecătoriei Chișinău, sediul Centru, a fost încetată procedura de mediere în dosar, în legătură cu imposibilitatea soluționării litigiului pe cale amiabilă.

7. În cadrul ședinței de judecată, dl avocat Adrian Lungu a ridicat excepția de neconstituționalitate a prevederilor articolului 86 alin. (1) lit. y¹) din Codul muncii al Republicii Moldova.

8. Prin încheierea din 8 mai 2018, instanța de judecată a admis ridicarea excepției și a sesizat, în acest sens, Curtea Constituțională, în vederea soluționării ei.

B. Legislația pertinentă

9. Prevederile relevante ale Constituției sunt următoarele:

Articolul 1 Statul Republica Moldova

„[...]”

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

Articolul 16 Egalitatea

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

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

Articolul 43 Dreptul la muncă și la protecția muncii

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

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

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

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

Articolul 46 Dreptul la proprietate privată și protecția acesteia

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

(2) Cetățenii au dreptul la asigurare în caz de: șomaj, boală, invaliditate, văduvie, bătrânețe sau în celelalte cazuri de pierdere a mijloacelor de subzistență, în urma unor împrejurări independente de voința lor.”

Articolul 54 Restrângerea exercițiului unor drepturi sau al unor libertăți

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

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

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

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

10. Prevederile relevante ale Codului muncii al Republicii Moldova, adoptat prin Legea nr.154 din 28 martie 2003 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:

[...]

y¹) deținerea de către salariat a statutului de pensionar pentru limită de vârstă;

[...].”

ÎN DREPT

A. Argumentele autorului excepției de neconstituționalitate

11. În motivarea excepției de neconstituționalitate, autorul susține că prevederile contestate instituie o discriminare în comparație cu alte categorii de salariați care nu dețin statutul de pensionar, precum și limitează în mod nejustificat exercițiul dreptului la muncă. Autorul consideră că tratamentul diferențiat pe criteriu de vârstă pe care îl generează norma contestată nu poate fi permis și justificat de vreun obiectiv legitim, în special de politica ocupării forței de muncă, a pieței muncii sau a formării profesionale.

12. Potrivit autorului excepției, dispozițiile contestate sunt contrare articolelor 1 alin. (3), 4, 7, 8, 9 alin. (1) și (2), 16, 43 alin. (1), 46 alin. (1), 47 și 54 din Constituție.

B. Aprecierea Curții

13. Examinând admisibilitatea sesizării privind excepția de neconstituționalitate, Curtea constată următoarele.

14. În conformitate cu articolul 135 alin. (1) lit. a) din Constituție, controlul constituționalității legilor, în prezenta cauză a Codului muncii al Republicii Moldova, ține de competența Curții Constituționale.

15. Curtea constată că excepția de neconstituționalitate a fost ridicată de către dl avocat Adrian Lungu, în dosarul nr. 2-3907/17, pendinte la Judecătoria Chișinău, sediul Centru. Prin urmare, excepția este formulată de către subiectul căruia i s-a conferit acest drept, în baza articolului 135 alin.(1) literele a) și g) din Constituție, așa cum a fost interpretat acesta prin Hotărârea Curții Constituționale nr. 2 din 9 februarie 2016.

16. Curtea reține că obiectul excepției de neconstituționalitate îl constituie articolul 86 alin. (1) lit. y¹) din Codul muncii al Republicii Moldova.

17. Autorul excepției susține că dreptul angajatorului de a desface din proprie inițiativă contractul individual de muncă cu un salariat cu statut de pensionar pentru limită de vârstă încalcă articolele 1 alin. (3), 4, 7, 8, 9 alin.(1) și (2), 16, 43 alin. (1), 47 și 54 din Constituție.

18. În jurisprudența sa, Curtea a menționat că, oricum ar fi exercitat dreptul la muncă, exigențele și condițiile legale care îi conferă titularului acest drept nu pot fi ignorate. Aceste condiții reglementează, de regulă, capacitatea persoanei de a deveni salariat într-un anumit domeniu sau pe o anumită durată. Nerespectarea prevederilor legale are drept consecință imposibilitatea desfășurării unui gen de activitate sau a ocupării unei anumite funcții (HCC nr. 5 din 23 aprilie 2013, §50).

19. În acest context, Curtea a reținut că libertatea alegerii locului de muncă nu poate fi una absolută și nelimitată. Legislația muncii face dependentă încadrarea în câmpul muncii de întrunirea anumitor condiții. De asemenea, ea **stabilește situațiile de încetare a raporturilor de muncă** (HCC nr. 5 din 23 aprilie 2013, §53).

20. În prezenta cauză, Curtea observă că angajatorul a încetat raporturile de serviciu cu reclamanta, care avea statut de pensionar, în baza articolului 86 alin. (1) lit. y¹) din Codul muncii.

21. Autorul sesizării afirmă că prin norma criticată se instituie un tratament diferențiat în privința angajaților pensionari care au atins limita de vârstă. Curtea observă că acest tratament nu este aplicat în cazul persoanelor care nu au împlinit vârsta pensionării. Principiul egalității, garantat de articolul 16 alin. (2) din Constituție, nu presupune uniformizarea. El presupune un tratament egal în situații egale. Pentru situații diferite tratamentul juridic nu poate fi decât diferit. Autorul sesizării nu poate justifica în mod obiectiv și rezonabil faptul că angajații care nu au atins vârsta de pensionare se află într-o situație comparabilă cu angajații care au atins această vârstă.

22. În acest context, Curtea Europeană a Drepturilor Omului a menționat în jurisprudența sa că discriminarea constă în tratarea de o manieră diferită și fără o justificare obiectivă și rezonabilă a persoanelor aflate în situații comparabile (a se vedea *D.H. și alții v. Republica Cehă* [MC], hotărârea din 13 noiembrie 2007, § 175). De asemenea, Curtea Europeană a reiterat faptul că pentru a se pune problema discriminării trebuie să existe un tratament diferențiat al persoanelor care se află în situații analoage sau relativ similare (a se vedea *Carson și alții v. Regatul Unit* [MC], hotărârea din 16 martie 2010, § 61; *Acar și alții v. Turcia*, decizia din 12 decembrie 2017, § 37).

23. Organizația Internațională a Muncii a subliniat în mai multe acte referitoare la ocuparea forței de muncă că diferențierile sau preferințele bazate pe cerințe și pe condiții speciale pentru exercitarea anumitor activități nu constituie discriminare. Astfel, Convenția nr. 111 din 25 iunie 1958 a Organizației Internaționale a Muncii privind discriminarea în domeniul ocupării forței de muncă și exercitarea profesiei prevede, la articolul 1 punctul 2, că diferențierile, excluderile sau preferințele bazate pe calificările cerute pentru o anumită ocupație nu sunt considerate discriminări. Potrivit

punctului 5 lit. b) din Recomandarea OIM nr. 62 cu privire la lucrătorii în vârstă, în cazuri excepționale, limitele de vârstă pot fi stabilite în baza unor cerințe, condiții și norme speciale pentru anumite tipuri de profesii. În același context, punctul 22 al Recomandării OIM prevede posibilitatea fixării prin acte normative a unei **vârste la atingerea căreia raporturile de muncă pot înceta**.

24. În articolul 6 din Directiva Consiliului Uniunii Europene nr.2000/78/CE din 27 noiembrie 2000 cu referire la crearea unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă se stabilește că „statele membre pot prevedea că un tratament diferențiat pe motive de vârstă nu constituie o discriminare atunci când este justificat în mod obiectiv și rezonabil, în cadrul dreptului național, de un scop legitim, care ține în special de politica ocupării forței de muncă, a pieței muncii și a formării profesionale, iar mijloacele de realizare a acestui scop sunt unele corespunzătoare și necesare”.

25. Curtea va face trimitere și la practica altor state. Codul muncii francez stabilește în Capitolul III că diferențele de tratament bazate pe vârstă nu constituie discriminare atunci când sunt obiective și justificate în mod rezonabil de un scop legitim, în special prin preocuparea de a menține sănătatea sau siguranța lucrătorilor, promovarea integrării lor profesionale și asigurarea ocupării forței de muncă. Aceste diferențieri pot include interzicerea accesului la un loc de muncă sau stabilirea unor condiții de muncă speciale pentru a se asigura protecția tinerilor și a lucrătorilor în vârstă, stabilirea unei vârste maxime pentru recrutare, pe baza formării necesare pentru postul în cauză sau necesitatea unei perioade rezonabile de angajare înainte de pensionare.

26. În Suedia angajații care au ajuns la pensionare, dar au rămas angajați fără a se retrage, au dreptul doar la o perioadă de preaviz de 1 lună pentru încetarea raporturilor de muncă.

27. Legislația în domeniul muncii din România prevede că contractul individual de muncă existent încetează de drept la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare. Totodată, contractul individual de muncă poate fi încheiat pentru o durată determinată cu pensionarii care, în condițiile legii, pot cumula pensia cu salariul.

28. De asemenea, legislația muncii din Grecia prevede desfacerea contractului de muncă în mod automat atunci când angajatul atinge o vârstă prestabilită.

29. În legislația Regatului Unit sunt prevăzute cerințe specifice atunci când persoana a atins vârsta de 65 de ani, vârsta prevăzută pentru pensionare. Atunci când se desfac raporturile de muncă, angajatul nu poate susține în mod obiectiv și rezonabil că este discriminat pe un asemenea criteriu.

30. Curtea constată că mai multe state europene lasă la discreția legislativelor impunerea unor condiții referitoare la încetarea raporturilor de muncă, odată cu atingerea vârstei de pensionare.

31. Curtea subliniază că norma legală nu comportă un caracter imperativ, desfacerea contractului individual de muncă fiind dependentă de alegerea angajatorului, care decide în mod deliberat cu privire la oportunitatea încetării raporturilor de muncă, atât în funcție de cerințele profesionale și condițiile speciale impuse de anumite tipuri de locuri de muncă, cât și în legătură cu atingerea vârstei generale de pensionare.

32. Codul muncii al Republicii Moldova prevede desfacerea contractului individual de muncă din inițiativa conducătorului, dacă angajatul are statut de pensionar. De asemenea, Codul muncii prevede că persoanele concediate în baza articolului 86 alin. (1) lit. y¹) pot fi angajate pe o durată determinată conform articolului 55 alin. (1) lit. f). Legislatorul a prevăzut, totuși, o posibilitate a angajatorului de a continua un contract individual de muncă pe o durată determinată cu persoanele pensionate pentru limită de vârstă, lăsând la discreția angajatorului continuarea raporturilor de muncă cu acestea. Problema legalității desfacerii raporturilor de muncă în aceste situații trebuie stabilită, de la caz la caz, de către instanțele de judecată.

33. Prin urmare, stabilirea posibilității legale generale a desfacerii contractului de muncă cu persoanele care au atins limita de vârstă nu constituie o măsură disproporționată.

34. Având în vedere cele menționate, Curtea reține că excepția de neconstituționalitate este nefondată.

Din aceste motive, în baza articolului 26 din Legea cu privire la Curtea Constituțională și a articolelor 61 alin. (3) și 64 din Codul jurisdicției constituționale, Curtea Constituțională

DECIDE:

1. *Se declară inadmisibilă* sesizarea privind excepția de neconstituționalitate a articolului 86 alin. (1) lit. y¹) din Codul muncii al Republicii Moldova, ridicată de către dl avocat Adrian Lungu, în dosarul nr. 2-3907/17, pendinte la Judecătoria Chișinău, sediul Centru.

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

Președinte

Mihai POALELUNGI

*Chișinău, 19 iunie 2018
DCC nr. 61
Dosarul nr.74g/2018*