



Republica Moldova

CURTEA CONSTITUȚIONALĂ

Перевод

ОПРЕДЕЛЕНИЕ

О НЕПРИЕМЛЕМОСТИ

обращения № 74g/2018 г.

об исключительном случае неконституционности
ст. 86 ч.(1) п.у¹) Трудового кодекса Республики Молдова
(*сохранение пенсионером статуса работника*)

КИШИНЭУ

19 июня 2018 г.

ОПРЕДЕЛЕНИЕ О НЕПРИЕМЛЕМОСТИ ОБРАЩЕНИЯ № 74G/2018
(СОХРАНЕНИЕ ПЕНСИОНЕРОМ СТАТУСА РАБОТНИКА)

Конституционный суд в составе:

Михай ПОАЛЕЛУНЖЬ, *председатель*,
Аурел БЭЕШУ,
Игорь ДОЛЯ,
Вячеслав ЗАПОРОЖАН, *судьи*,
при участии *секретаря заседания*, Дины Мустяца,

Принимая во внимание обращение, представленное
и зарегистрированное 7 июня 2018 г.,
рассмотрев предварительно указанное обращение,
учитывая акты и материалы дела,
проведя обсуждение в совещательной комнате 19 июня 2018 г.,

выносит следующее определение:

ФАКТИЧЕСКИЕ ОБСТОЯТЕЛЬСТВА

1. Основанием для рассмотрения дела послужило обращение об исключительном случае неконституционности положения «наличие у работника статуса пенсионера по возрасту» в ст. 86 ч. (1) п.у¹) Трудового кодекса Республики Молдова, представленное адвокатом Адрианом Лунгу, в рамках дела № 2-3907/17, рассматриваемого судом Кишинэу, сектор Центру.

2. Обращение было представлено в Конституционный суд 7 июня 2018 года судьей Георгием Мыцу, в соответствии со ст. 135 ч. (1) п. а) и п. г) Конституции, в свете ее толкования Постановлением Конституционного суда № 2 от 9 февраля 2016 года.

А. Обстоятельства основного спора

3. Приказом № 84 от 31 октября 2017 года директор почтового отделения Сорока – филиал государственного предприятия «Poșta Moldovei» - уволил Елеонору Данилевич на основании ст. 86 ч. (1) п.у¹) Трудового кодекса Республики Молдова.

4. Елеонора Данилевич 8 декабря 2017 года обратилась в суд с исковым заявлением против ГП «Poșta Moldovei», потребовав отмены приказа об увольнении, восстановления в должности, взыскания заработной платы за вынужденное отсутствие на работе и возмещения морального ущерба и судебных издержек.

5. Определением суда Кишинэу, сектор Центру, исковое заявление было принято к рассмотрению и назначено заседание о дружественном разрешении спора.

ОПРЕДЕЛЕНИЕ О НЕПРИЕМЛЕМОСТИ ОБРАЩЕНИЯ № 74G/2018
(СОХРАНЕНИЕ ПЕНСИОНЕРОМ СТАТУСА РАБОТНИКА)

6. Определением от 3 марта 2018 года суд Кишинэу, сектор Центру, прекратил производство о медиации в связи с невозможностью дружественного разрешения спора.

7. В ходе судебного заседания адвокат Адриан Лунгу представил ходатайство об исключительном случае неконституционности положений ст. 86 ч.(1) п.у¹) Трудового кодекса Республики Молдова.

8. Определением от 8 мая 2018 года судебная инстанция удовлетворила ходатайство и направила обращение в Конституционный суд для разрешения.

В. Применимое законодательство

9. Применимые положения Конституции:

Статья 1 Государство Республика Молдова

«[...]

(3) Республика Молдова – демократическое правовое государство, в котором достоинство человека, его права и свободы, свободное развитие человеческой личности, справедливость и политический плюрализм являются высшими ценностями и гарантируются».

Статья 4 Права и свободы человека

«(1) Конституционные положения о правах и свободах человека толкуются и применяются в соответствии со Всеобщей декларацией прав человека, пактами и другими договорами, одной из сторон которых является Республика Молдова.

(2) При наличии несоответствий между пактами и договорами об основных правах человека, одной из сторон которых является Республика Молдова, и внутренними законами приоритет имеют международные нормы».

Статья 7 Конституция – высший закон

«Конституция Республики Молдова является ее высшим законом. Ни один закон или иной правовой акт, противоречащие положениям Конституции, не имеют юридической силы».

Статья 8 Соблюдение международного права и международных договоров

«(1) Республика Молдова обязуется соблюдать Устав Организации Объединенных Наций и договоры, одной из сторон которых она является, строить свои отношения с другими государствами на общепризнанных принципах и нормах международного права.

(2) Вступлению в силу международного договора, содержащего положения, противоречащие Конституции, должен предшествовать пересмотр Конституции».

ОПРЕДЕЛЕНИЕ О НЕПРИЕМЛЕМОСТИ ОБРАЩЕНИЯ № 74G/2018
(СОХРАНЕНИЕ ПЕНСИОНЕРОМ СТАТУСА РАБОТНИКА)

Статья 9

Основные принципы собственности

- «(1) Собственность может быть публичной и частной. Она состоит из материальных и интеллектуальных ценностей.
- (2) Собственность не может быть использована в ущерб правам, свободам и достоинству человека.
- (3) Рынок, свободная экономическая инициатива, добросовестная конкуренция являются основополагающими факторами экономики».

Статья 16

Равенство

- «(1) Уважение и защита личности составляют первостепенную обязанность государства.
- (2) Все граждане Республики Молдова равны перед законом и властями независимо от расы, национальности, этнического происхождения, языка, религии, пола, взглядов, политической принадлежности, имущественного положения или социального происхождения».

Статья 43

Право на труд и защиту труда

- «(1) Каждый человек имеет право на труд, свободный выбор работы, справедливые и удовлетворительные условия труда, а также право на защиту от безработицы.
- (2) Работники имеют право на защиту труда. Меры по защите касаются безопасности и гигиены труда, режима труда женщин и молодежи, установления минимальной заработной платы и сфере экономики, еженедельного отдыха, оплачиваемого отпуска, труда в тяжелых условиях, а также других специфических ситуаций.
- (3) Продолжительность рабочей недели не должна превышать 40 часов.
- (4) Право на переговоры по вопросам труда и обязательность коллективных договоров гарантируются».

Статья 46

Право частной собственности и ее охрана

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

Статья 47

Право на социальное обеспечение и защиту

- «(1) Государство обязано принимать меры для обеспечения любому человеку достойного жизненного уровня, потребного для поддержания здоровья и благосостояния его самого и его семьи, в том числе пищи, одежды, жилища, медицинского ухода и необходимого социального обслуживания.
- (2) Граждане имеют право на социальное обеспечение в случае безработицы, болезни, инвалидности, вдовства, наступления старости или в других случаях утраты средств к существованию по не зависящим от них обстоятельствам».

ОПРЕДЕЛЕНИЕ О НЕПРИЕМЛЕМОСТИ ОБРАЩЕНИЯ № 74G/2018
(СОХРАНЕНИЕ ПЕНСИОНЕРОМ СТАТУСА РАБОТНИКА)

Статья 54

Ограничение осуществления прав или свобод

«(1) В Республике Молдова не могут быть приняты законы, запрещающие или умаляющие права и основные свободы человека и гражданина.

(2) Осуществление прав и свобод не подлежит никаким ограничениям, кроме тех, которые предусмотрены законом, соответствуют общепризнанным нормам международного права и необходимы в интересах национальной безопасности, территориальной целостности, экономического благосостояния страны, общественного порядка, в целях предотвращения массовых беспорядков и преступлений, защиты прав, свобод и достоинства других лиц, предотвращения разглашения информации, полученной конфиденциально, или обеспечения авторитета и беспристрастности правосудия.

(3) Положения части (2) не допускают ограничения прав, провозглашенных в статьях 20–24.

(4) Ограничение должно соответствовать обстоятельству, вызвавшему его, и не может затрагивать существование права или свободы».

10. Применимые положения Трудового кодекса Республики Молдова, утвержденного Законом № 154 от 28 марта 2003 года:

Статья 86

Увольнение

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

[...]

у¹) наличие у работника статуса пенсионера по возрасту;

[...]».

ВОПРОСЫ ПРАВА

А. Аргументы автора обращения

11. Автор обращения утверждает, что оспариваемые положения являются дискриминационными по отношению к работникам, достигшим пенсионного возраста, по сравнению с другими категориями работников. и неоправданно ограничивают право на труд. По его мнению, различие в обращении по возрастному признаку, установленное оспариваемыми положениями, не может иметь в основу правомерную цель, в частности, связанную с политикой в области занятости населения, рынка труда и профессионального обучения.

12. По мнению автора обращения, оспариваемые положения противоречат ст. 1 ч.(3), ст. 4, ст. 7, ст. 8, ст. 9 ч.(1) и ч. (2), ст. 16, ст. 43 ч.(1), ст. 46 ч.(1), ст. 47 и ст. 54 Конституции.

ОПРЕДЕЛЕНИЕ О НЕПРИЕМЛЕМОСТИ ОБРАЩЕНИЯ № 74G/2018
(СОХРАНЕНИЕ ПЕНСИОНЕРОМ СТАТУСА РАБОТНИКА)

В. Оценка Конституционного суда

13. Рассмотрев с точки зрения приемлемости обращение, Конституционный суд отмечает следующее.

14. В соответствии со ст. 135 ч. (1) п. а) Конституции, конституционный контроль законов, в частности, Трудового кодекса Республики Молдова, относится к компетенции Конституционного суда.

15. Конституционный суд отмечает, что обращение об исключительном случае неконституционности представлено уполномоченным субъектом, по ходатайству Адриана Лунгу, в рамках дела № 2-3907/17, рассматриваемого судом Кишинэу, сектор Центру, в соответствии со ст. 135 ч. (1) п. а) и п. г) Конституции, в свете ее толкования Постановлением Конституционного суда № 2 от 9 февраля 2016 года.

16. Конституционный суд отмечает, что предметом обращения является ст. 86 ч.(1) п.у¹) Трудового кодекса Республики Молдова.

17. По мнению автора обращения, положениями о предоставлении работодателю права на расторжение индивидуального трудового договора с работником, достигшим пенсионного возраста, нарушаются ст. 1 ч.(2), ст. 4, ст. 7, ст. 8, ст. 9 ч.(1) и ч. (2), ст. 16, ст. 43 ч.(1), ст. 47 и ст. 54 Конституции.

18. Ранее Конституционный суд указал, что независимо от того, как осуществляется право на труд, предусмотренные законом требования и условия, предоставляющие лицу право на труд, не могут быть игнорированы. Как правило, эти условия определяют способность лица трудоустроиться в определенной сфере деятельности и/или на определенный срок. Несоблюдение положений закона приводит к невозможности осуществления какого-либо вида деятельности или занятия определенной должности (ПКС № 5 от 23 апреля 2013 г., §50).

19. В этом контексте, Конституционный суд подчеркнул, что свобода труда не может носить абсолютный и неограниченный характер. Трудовое законодательство предусматривает определенные условия для приема на работу, **равно как и основания прекращения трудовых отношений** (ПКС № 5 от 23 апреля 2013 г., §53).

20. В рассматриваемом случае Конституционный суд отмечает, что работодатель прекратил служебные отношения с заявительницей пенсионного возраста на основании ст. 86 ч.(1) п.у¹) Трудового кодекса.

21. Автор обращения считает, что оспариваемые положения устанавливают дифференцированный подход в отношении работников пенсионного возраста. Конституционный суд обращает внимание, что этот подход не применяется к лицам, которые не достигли пенсионного возраста. Принцип равенства, закрепленный в ст. 16 ч. (2) Конституции, не подразумевает единообразия, предполагая равный подход в равных

ОПРЕДЕЛЕНИЕ О НЕПРИЕМЛЕМОСТИ ОБРАЩЕНИЯ № 74G/2018
(СОХРАНЕНИЕ ПЕНСИОНЕРОМ СТАТУСА РАБОТНИКА)

ситуациях. В различных ситуациях правовой подход должен быть различным. Автор обращения не может объективно и разумно обосновать, что работники, не достигшие пенсионного возраста, находятся в сопоставимой с работниками-пенсионерами ситуации.

22. ЕСПЧ указал, что различия в обращении к лицам, находящимся в сопоставимых ситуациях, без наличия объективного и разумного основания являются дискриминацией (см. *D.H. и другие против Чешской Республики* [МС], решение от 13 ноября 2007 г., § 175). ЕСПЧ неоднократно отметил, что вопрос о дискриминации возникает тогда, когда существует дифференцированный подход в отношении лиц, которые находятся в аналогичных либо одинаковых ситуациях (см. *Carson и другие против Соединенного Королевства* [МС], решение от 16 марта 2010 г., § 61; *Acar и другие против Турции*, решение от 12 декабря 2017 г., § 37).

23. Международная организация труда во многих своих актах, касающихся занятости, подчеркнула, что различия или предпочтения, основанные на особых требованиях или условиях в связи с осуществлением определенных видов деятельности, не являются дискриминацией. Так, Конвенция Международной организации труда № 111 от 25 июня 1958 года о дискриминации в области труда и занятий в ст. 1 п. 2 предусматривает, что всякое различие, исключение или предпочтение, основанные на требованиях, связанных с определенной работой, не считаются дискриминацией. Согласно п. 5 пп. b) Рекомендации Международной организации труда № 62 о работниках в возрасте, в исключительных случаях могут устанавливаться возрастные ограничения для определенных видов деятельности, на основании особых требований, условий и норм. В этом контексте, п. 22 Рекомендации МОТ предусматривает возможность установления в нормативных актах **возраста, при достижении которого трудовые отношения могут прекращаться.**

24. Согласно ст. 6 Директивы Совета Европейского Союза (2000)78 ЕС от 27 ноября 2000 года о создании общих стандартов, направленных на обеспечение равноправия в сфере труда и занятости, «государства-члены могут указать, что различия в обращении на основе возраста не рассматриваются как дискриминация, если в контексте национального права эти различия объективно и соразмерно оправданы законной целью, включая легитимную политику в отношении занятости, рынка труда и задач профессионального обучения, а также если средства достижения этой цели адекватны и необходимы».

25. В этом контексте, Конституционный суд приводит практику других государств. Так, Трудовой кодекс Франции в главе 3 предусматривает, что различия в обращении по возрастному признаку не являются дискриминацией, если они составляют объективную и разумную

ОПРЕДЕЛЕНИЕ О НЕПРИЕМЛЕМОСТИ ОБРАЩЕНИЯ № 74G/2018
(СОХРАНЕНИЕ ПЕНСИОНЕРОМ СТАТУСА РАБОТНИКА)

необходимость и преследуют правомерную цель, в частности, заботу о поддержании здоровья или безопасности работников, продвижение профессиональной интеграции и обеспечение занятости населения. Эти различия могут включать запрет на доступ к определенной должности или установление особых условий для труда, чтобы обеспечить защиту молодых работников и работников в возрасте, установление максимального возрастного ценза для приема на работу, на основе профессиональной квалификации или необходимости разумного периода для приема на работу до выхода на пенсию.

26. В Швеции лица, которые достигли пенсионного возраста, но не подали заявление об уходе с работы, за месячный срок уведомляются о прекращении трудовых отношений.

27. Законодательство Румынии в области труда предусматривает, что индивидуальный трудовой договор прекращается по праву при совокупном наличии стандартного возраста и минимального страхового стажа для выхода на пенсию. В то же время, возможно заключение индивидуального трудового договора на определенный срок с пенсионерами, которые в соответствии с законом могут получать одновременно и пенсию, и заработную плату.

28. Согласно трудовому законодательству Греции, при достижении работником установленного возраста трудовой договор расторгается автоматически.

29. Законодательство Соединенного Королевства предъявляет особые требования к лицам, достигшим пенсионного возраста в 65 лет. При прекращении трудовых отношений работник не может объективно и разумно утверждать, что подвергается дискриминации по возрастному признаку.

30. Конституционный суд отмечает, что во многих европейских государствах установление требований, связанных с прекращением трудовых отношений при достижении работником пенсионного возраста, оставлено на усмотрение законодательного органа.

31. Конституционный суд подчеркивает, что норма закона не носит императивный характер. Расторжение индивидуального трудового договора зависит от работодателя, который, анализируя целесообразность прекращения трудовых отношений, принимает обдуманное решение, исходя из профессиональных качеств и особых требований определенных профессий и учитывая общий пенсионный возраст.

32. Трудовой кодекс Республики Молдова предусматривает расторжение индивидуального трудового договора по инициативе работодателя, если работник является пенсионером. Также, Трудовой кодекс предусматривает, что с лицами, уволенными на основании ст. 86 ч.(1) п.у¹), может быть заключен трудовой договор на определенный срок согласно ст. 55 ч.(1) п. f). Таким образом, законодатель предоставляет

ОПРЕДЕЛЕНИЕ О НЕПРИЕМЛЕМОСТИ ОБРАЩЕНИЯ № 74G/2018
(СОХРАНЕНИЕ ПЕНСИОНЕРОМ СТАТУСА РАБОТНИКА)

работодателю возможность продолжить индивидуальный трудовой договор на определенный срок с лицами, достигшими пенсионного возраста, оставляя разрешение этого вопроса на его усмотрение. В конкретных случаях законность расторжения трудовых отношений в этих ситуациях рассматривается судебными инстанциями.

33. Таким образом, положение о возможности расторжения трудового договора с лицами, достигшими установленного для выхода на пенсию возраста, не является несоразмерной мерой.

34. Исходя из вышеизложенного, Конституционный суд отмечает, что обращение является необоснованным.

Руководствуясь положениями ст. 26 Закона о Конституционном суде, ст. 61 ч. (3) и ст. 64 Кодекса конституционной юрисдикции, Конституционный суд

О П Р Е Д Е Л И Л:

1. Признать неприемлемым обращение об исключительном случае неконституционности ст. 86 ч. (1) п.у¹) Трудового кодекса Республики Молдова, представленное адвокатом Адрианом Лунгу, в рамках дела № 2-3907/17, рассматриваемого судом Кишинэу, сектор Центру.

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

Председатель

Михай ПОАЛЕЛУНЖЬ

*Кишинэу, 19 июня 2018 г.
ОКС № 61
Дело № 74g/2018 г.*