



Republica Moldova

CURTEA CONSTITUȚIONALĂ

Перевод

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

**ОБ ИСКЛЮЧИТЕЛЬНОМ СЛУЧАЕ
НЕКОНСТИТУЦИОННОСТИ**

ст. 87 ч. (2) и ч. (3) Трудового кодекса

(обязательность согласия профсоюзного органа для увольнения [2])

(обращение № 149g/2019г.)

КИШИНЭУ

4 февраля 2020 года

ПОСТАНОВЛЕНИЕ ОБ ИСКЛЮЧИТЕЛЬНОМ СЛУЧАЕ НЕКОНСТИТУЦИОННОСТИ
СТ. 87 Ч. (2) И Ч. (3) ТРУДОВОГО КОДЕКСА (ОБЯЗАТЕЛЬНОСТЬ СОГЛАСИЯ ПРОФСОЮЗНОГО
ОРГАНА НА УВОЛЬНЕНИЕ)

Именем Республики Молдова,
Конституционный суд в составе:

Владимир ЦУРКАН, *председатель*,
Эдуард АБАБЕЙ,
Домника МАНОЛЕ,
Николае РОШКА,
Люба ШОВА,
Сергей ЦУРКАН, *судьи*,
при участии *помощника судьи*, Дины Мустяца,

принимая во внимание обращение,
зарегистрированное 8 августа 2019 года,
рассмотрев указанное обращение в открытом пленарном заседании,
учитывая акты и материалы дела,
проведя обсуждение в совещательной комнате,

выносит следующее постановление:

ПРОЦЕДУРНЫЕ ВОПРОСЫ

1. Основанием для рассмотрения дела послужило обращение об исключительном случае неконституционности ст. 87 ч. (2) и ч. (3) Трудового кодекса, представленное по запросу Виталия Унгуряну, управляющего АО «Servicii comunale Florești», в рамках дела № 2га-1360/19, рассматриваемого Высшей судебной палатой.

2. Обращение об исключительном случае неконституционности было представлено в Конституционный суд 8 августа 2019 года судьями расширенной Коллегии по гражданским, коммерческим и административным делам Высшей судебной палаты, в соответствии со ст. 135 ч. (1) п. а) и п. g) Конституции.

3. Автор обращения полагает, что положения ст. 87 ч. (2) и ч. (3) Трудового кодекса противоречат ст. 4, ст. 7, ст. 8, ст. 9, ст. 16, ст. 20, ст. 54 и ст. 126 Конституции.

4. Определением Конституционного суда от 18 ноября 2019 года, без вынесения решения по существу, обращение было признано приемлемым.

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

6. В открытом пленарном заседании Конституционного суда обращение поддержал Еуджениу Барбэлат, управляющий АО «Servicii comunale Florești». Со стороны Парламента принял участие Раду Раду,

ПОСТАНОВЛЕНИЕ ОБ ИСКЛЮЧИТЕЛЬНОМ СЛУЧАЕ НЕКОНСТИТУЦИОННОСТИ
СТ. 87 Ч. (2) И Ч. (3) ТРУДОВОГО КОДЕКСА *(ОБЯЗАТЕЛЬНОСТЬ СОГЛАСИЯ ПРОФСОЮЗНОГО
ОРГАНА НА УВОЛЬНЕНИЕ)*

главный консультант службы представительства в Конституционном суде и правоохранительных органах общего юридического управления Секретариата Парламента. От Правительства присутствовал Эдуард Сербенко, государственный секретарь Министерства юстиции, и Неля Русу, государственный секретарь Министерства здравоохранения, труда и социальной защиты. От Национальной конфедерации профсоюзов Молдовы присутствовал Еуджен Ковриг, начальник юридического департамента.

ОБСТОЯТЕЛЬСТВА ОСНОВНОГО СПОРА

7. Управляющий АО «Servicii comunale Florești» приказом № 23 от 17 мая 2018 года уволил Алексея Волянского, начальника контрольно-учетного отдела, в связи с сокращением численности персонала.

8. Алексей Волянский 28 июня 2018 года подал иск против данного предприятия с требованием отменить приказ об увольнении и восстановить его в должности. Истец сослался на положения ст. 87 ч. (2) и ч. (3) Трудового кодекса, так как его увольнение было произведено без согласия профсоюзного органа. Алексей Волянский занимал должность начальника контрольно-учетного отдела и одновременно являлся членом и председателем профкома первичной профсоюзной организации АО «Servicii comunale Florești».

9. Суд Сорока 3 октября 2018 года частично удовлетворил исковое заявление Алексея Волянского, приняв решение о незамедлительном восстановлении его в должности и выплате среднемесячной заработной платы за вынужденное отсутствие на работе.

10. Апелляционная палата Бэлць определением от 5 февраля 2019 года частично удовлетворила апелляционную жалобу АО «Servicii comunale Florești», отменив решение первой инстанции в части взыскания заработной платы за период отсутствия на работе и оставив в силе решение о восстановлении истца в должности.

11. АО «Servicii comunale Florești» 17 апреля 2019 года подало кассационную жалобу на акты первой и апелляционной инстанций, требуя их отмены и вынесения нового решения об отклонении иска. Впоследствии данное предприятие представило в Высшую судебную палату запрос об исключительном случае неконституционности ст. 87 ч.(2) и ч. (3) Трудового кодекса.

12. Определением от 31 июля 2019 года Высшая судебная палата удовлетворила запрос и направила обращение об исключительном случае неконституционности в Конституционный суд для разрешения.

ПРИМЕНИМОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО

13. Применимые положения Конституции:

Статья 9

Основные принципы собственности

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

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

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

Статья 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 42

Право создавать профессиональные союзы и вступать в них

«(1) Любой работник вправе создавать профессиональные союзы и вступать в них для защиты своих интересов.

(2) Профессиональные союзы создаются и осуществляют свою деятельность согласно своим уставам и в соответствии с законом. Они содействуют защите профессиональных, экономических и социальных интересов работников».

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.

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

[...]]».

ПОСТАНОВЛЕНИЕ ОБ ИСКЛЮЧИТЕЛЬНОМ СЛУЧАЕ НЕКОНСТИТУЦИОННОСТИ
СТ. 87 Ч. (2) И Ч. (3) ТРУДОВОГО КОДЕКСА (*ОБЯЗАТЕЛЬНОСТЬ СОГЛАСИЯ ПРОФСОЮЗНОГО
ОРГАНА НА УВОЛЬНЕНИЕ*)

Статья 126

Экономика

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

(2) Государство должно обеспечивать:

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

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

[...]».

Статья 127

Собственность

«(1) Государство охраняет собственность.

(2) Государство гарантирует собственнику реализацию права собственности во всех формах, не вступающих в противоречие с интересами общества.

[...]».

14. Применимые положения Трудового кодекса, 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:

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

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

с) сокращение численности или штата работников предприятия;

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

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

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

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

х) отсутствие на работе без уважительных причин в течение четырех часов подряд (без учета перерыва для питания) в течение рабочего дня;

и) появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, установленного в порядке, предусмотренном в пункте к) статьи 76;

j) совершение правонарушения или преступления против имущества предприятия, установленное решением судебной инстанции или актом органа, в компетенцию которого входит применение наказаний за правонарушения;

ПОСТАНОВЛЕНИЕ ОБ ИСКЛЮЧИТЕЛЬНОМ СЛУЧАЕ НЕКОНСТИТУЦИОННОСТИ
СТ. 87 Ч. (2) И Ч. (3) ТРУДОВОГО КОДЕКСА (ОБЯЗАТЕЛЬНОСТЬ СОГЛАСИЯ ПРОФСОЮЗНОГО
ОРГАНА НА УВОЛЬНЕНИЕ)

к) совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные средства или материальные ценности либо имеющим доступ к информационным системам работодателя (системы по сбору и управлению информацией) или к системам, управляемым работодателем, если эти действия могут служить основанием для утраты доверия работодателя к данному работнику;

к¹) нарушение обязанности, предусмотренной пунктом а) части (2) статьи 7 Закона об оценке институциональной неподкупности № 325 от 23 декабря 2013 года;

л) неоднократное в течение года грубое нарушение устава учебного заведения педагогическим работником (статья 301);

м) совершение работником, осуществляющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с занимаемой должностью;

н) применение (в том числе однократное) педагогическим работником к воспитанникам физического или психического насилия (статья 301);

о) подписание руководителем предприятия (филиала, подразделения), его заместителями или главным бухгалтером необоснованного правового акта, причинившего материальный ущерб предприятию;

р) грубое нарушение, даже однократное, своих трудовых обязанностей;

г) предъявление работником работодателю при заключении индивидуального трудового договора подложных документов (часть (1) статьи 57), подтвержденное в установленном порядке;

с) в отношении работников, работающих по совместительству, – заключение индивидуального трудового договора с другим лицом, для которого данная профессия, специальность или должность будет являться основной (статья 273);
[...]

Статья 87

Запрещение увольнения без согласия профсоюзного органа

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

(2) Увольнение лица, избранного в профсоюзный орган и не освобожденного от основной работы, допускается с соблюдением общего порядка и только с предварительного согласия профсоюзного органа, членом которого является данное лицо.

(3) Руководители первичной профсоюзной организации (профсоюзные организаторы), не освобожденные от основной работы, не могут быть уволены без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

(4) Профсоюзные органы (профсоюзные организаторы), указанные в частях (1)–(3), обязаны сообщить работодателю в течение 10 рабочих дней со дня его обращения свое аргументированное в письменной форме согласие или несогласие (консультативное мнение) с увольнением работника. В случае неполучения работодателем ответа в указанный срок согласие (консультативное мнение) соответствующего органа подразумевается».

Статья 89

Восстановление на работе

«[...]

(2) При рассмотрении индивидуального трудового спора судебной инстанцией работодатель обязан доказать законность и привести основания перевода или освобождения работника. В случае обжалования работником–членом профсоюза приказа об увольнении судебная инстанция затребует согласие (консультативное

ПОСТАНОВЛЕНИЕ ОБ ИСКЛЮЧИТЕЛЬНОМ СЛУЧАЕ НЕКОНСТИТУЦИОННОСТИ
СТ. 87 Ч. (2) И Ч. (3) ТРУДОВОГО КОДЕКСА (*ОБЯЗАТЕЛЬНОСТЬ СОГЛАСИЯ ПРОФСОЮЗНОГО
ОРГАНА НА УВОЛЬНЕНИЕ*)

мнение) профсоюзного органа (профсоюзного организатора) относительно увольнения данного работника.
[...]]».

Статья 387

Гарантии лицам, избранным в профсоюзные органы и не освобожденным от основной работы

«(1) Лица, избранные в состав профсоюзных органов всех уровней и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарным взысканиям и/или переведены на другую работу без предварительного письменного согласия органа, членами которого они являются.

(2) Руководители первичных профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарным взысканиям без предварительного письменного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

(3) Участники профсоюзных собраний, семинаров, конференций, съездов, созданных профессиональными союзами, работники, проходящие курс профсоюзного обучения, на время участия (обучения) в них освобождаются от основной работы с сохранением средней заработной платы.

(4) Членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от основной работы, предоставляется свободное время в пределах рабочего времени для осуществления своих профсоюзных прав и обязанностей с сохранением средней заработной платы. Конкретная продолжительность рабочего времени, выделенного для этой деятельности, устанавливается коллективным трудовым договором.

(5) Прекращение индивидуального трудового договора, заключенного с лицом, избранным в состав профсоюзного органа, и с руководителем профсоюзного органа, не освобожденными от основной работы, допускается с соблюдением положений настоящего кодекса.

(6) Исполнение обязанностей и реализация прав лицами, указанными в частях (1) – (5), не могут служить для работодателя основанием для их увольнения или применения к ним иных санкций, могущих затронуть их права и интересы, вытекающие из трудовых отношений».

15. Применимые положения Закона о профессиональных союзах №1129 от 7 июля 2000 года:

Статья 33

Гарантии лицам, избранным в профсоюзные органы и не освобожденным от основной работы

«(1) Лица, избранные в состав профсоюзных органов всех уровней и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарным взысканиям без предварительного согласия органа, членами которого они являются. Не освобожденные от основной работы руководители первичных профсоюзных организаций (профсоюзные организаторы) не могут быть привлечены к дисциплинарной ответственности без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

(2) Перевод на другую работу лица, избранного в состав профсоюзного органа и не освобожденного от основной работы, производится с согласия органа, членом которого это лицо является, с соблюдением и других требований, предусмотренных законодательством и коллективным договором.

(3) Увольнение по инициативе администрации лица, избранного в профсоюзный орган и не освобожденного от основной работы, допускается, при соблюдении общего порядка увольнения, лишь с предварительного согласия профсоюзного

ПОСТАНОВЛЕНИЕ ОБ ИСКЛЮЧИТЕЛЬНОМ СЛУЧАЕ НЕКОНСТИТУЦИОННОСТИ
СТ. 87 Ч. (2) И Ч. (3) ТРУДОВОГО КОДЕКСА (*ОБЯЗАТЕЛЬНОСТЬ СОГЛАСИЯ ПРОФСОЮЗНОГО
ОРГАНА НА УВОЛЬНЕНИЕ*)

органа, членом которого это лицо является. Не освобожденные от основной работы руководители первичных профсоюзных организаций (профсоюзные организаторы) не могут быть уволены по инициативе администрации без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

(4) Членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от основной работы, предоставляется до четырех рабочих часов в неделю для реализации профсоюзных прав и обязанностей с сохранением средней заработной платы. Реальное количество рабочего времени, необходимое для выполнения профсоюзных обязанностей, может быть определено коллективным договором.

(5) Для выполнения общественных обязанностей в интересах членов профсоюза на время участия в профсоюзных собраниях, профсоюзном обучении, семинарах, съездах и конференциях, созываемых профсоюзами, участники, члены выборных органов освобождаются от основной работы с сохранением средней заработной платы».

16. Применимые положения Конвенции Международной организации труда № 158 от 22 июня 1982 года о прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя, ратифицированной Постановлением Парламента № 994 от 15 октября 1996 года:

Подраздел А. Консультации с представителями трудящихся
Статья 13

«1. Когда предприниматель планирует прекращение трудовых отношений по причинам экономического, технологического, структурного или аналогичного характера, он:

а) своевременно предоставляет соответствующим представителям трудящихся относящуюся к этому вопросу информацию, включая информацию о причинах предполагаемых увольнений, числе и категориях трудящихся, которых это может коснуться, и сроке, в течение которого они будут произведены;

б) как можно раньше предоставляет возможность, согласно национальным законодательству и практике; соответствующим представителям трудящихся провести консультации о мерах по предотвращению увольнений или сведения их числа к минимуму и о мерах по смягчению неблагоприятных последствий любого увольнения для соответствующих трудящихся, в частности, таких, как предоставление другой работы.

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

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

Подраздел В. Сообщение компетентному органу
Статья 14

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

ПОСТАНОВЛЕНИЕ ОБ ИСКЛЮЧИТЕЛЬНОМ СЛУЧАЕ НЕКОНСТИТУЦИОННОСТИ
СТ. 87 Ч. (2) И Ч. (3) ТРУДОВОГО КОДЕКСА (*ОБЯЗАТЕЛЬНОСТЬ СОГЛАСИЯ ПРОФСОЮЗНОГО
ОРГАНА НА УВОЛЬНЕНИЕ*)

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

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

17. Применимые положения Конвенции Международной организации труда о защите прав представителей трудящихся на предприятии и предоставляемых им возможностях № 135 от 23 июня 1971 года, ратифицированной Постановлением Парламента № 593 от 26 сентября 1995 года:

Статья 1

«Представители трудящихся на предприятии пользуются эффективной защитой от любого действия, которое может нанести им ущерб, включая увольнение, основанное на их статусе или на их деятельности в качестве представителей трудящихся, или на их членстве в профсоюзе, или на их участии в профсоюзной деятельности в той мере, в какой они действуют в соответствии с существующим законодательством или коллективными договорами или другими совместно согласованными условиями».

Статья 2

«1. Представителям трудящихся предоставляются на предприятии соответствующие возможности, позволяющие им быстро и эффективно выполнять свои функции.

2. В связи с этим учитываются особенности системы трудовых отношений данной страны и потребности, размер и возможности соответствующего предприятия.

3. Предоставление таких возможностей не должно снижать эффективность работы соответствующего предприятия».

ВОПРОСЫ ПРАВА

ПРИЕМЛЕМОСТЬ ОБРАЩЕНИЯ

18. Определением от 18 ноября 2019 года Конституционный суд подтвердил соблюдение в рассматриваемом случае требований о приемлемости обращения об исключительном случае неконституционности, установленных в своей неизменной практике.

19. В соответствии со ст. 135 ч. (1) п. а) Конституции, конституционный контроль законов, в рассматриваемом случае положений ст. 87 ч. (2) и ч. (3) Трудового кодекса, относится к компетенции Конституционного суда.

20. Обращение об исключительном случае неконституционности представлено уполномоченным субъектом, по запросу Виталия

ПОСТАНОВЛЕНИЕ ОБ ИСКЛЮЧИТЕЛЬНОМ СЛУЧАЕ НЕКОНСТИТУЦИОННОСТИ
СТ. 87 Ч. (2) И Ч. (3) ТРУДОВОГО КОДЕКСА (*ОБЯЗАТЕЛЬНОСТЬ СОГЛАСИЯ ПРОФСОЮЗНОГО
ОРГАНА НА УВОЛЬНЕНИЕ*)

Унгуряну, управляющего АО «Servicii comunale Florești», в рамках дела № 2ra-1360/19, рассматриваемого Высшей судебной палатой, в соответствии со ст. 135 ч. (1) п. а) и п. g) Конституции, в свете ее толкования Постановлением Конституционного суда № 2 от 9 февраля 2016 года.

21. Конституционный суд отмечает, что суд Сорока и Апелляционная палата Бэлць применили оспариваемые положения при разрешении дела. Сейчас дело находится на рассмотрении Высшей судебной палаты.

22. Конституционный суд отмечает, что оспариваемые положения ранее не составляли предмет конституционного контроля. Конституционный суд обращает внимание, что Постановлением № 34 от 8 декабря 2017 года признал неконституционными положения ч. (1) ст.87 Трудового кодекса, которые предусматривали увольнение работников – членов профсоюза только с письменного согласия профсоюзного органа предприятия. В представлении, обращенному Парламенту, Конституционный суд указал на недостатки ст.87 ч. (2) и ч.(3) Трудового кодекса и на необходимость внесения изменений в соответствии с положениями Конституции. Поскольку указанные в представлении недостатки не были устранены, суд Сорока и Апелляционная палата Бэлць применили при разрешении дела эти положения. Кассатор, который является и работодателем, представил в Высшую судебную палату запрос об исключительном случае неконституционности данных положений, считая, что они нарушают его право собственности и противоречат Конституции.

23. Автор утверждает, что ст. 87 ч. (2) и ч. (3) Трудового кодекса противоречит положениям ст. 4, ст. 7, ст. 8, ст. 9, ст.16, ст. 20, ст. 54 и ст. 126 Конституции, однако обосновал свое обращение лишь положениями ст. 16, ст. 9 и ст. 126, а также нормами международных конвенций, участником которых является Республика Молдова.

24. Автор обращения просит осуществить конституционный контроль некоторых положений, сходных по содержанию с положениями, признанными неконституционными Постановлением №34 от 8 декабря 2017 года, согласно которым для увольнения работников, являющихся профсоюзными организаторами, необходимо предварительное согласие профсоюзных органов. В предыдущем постановлении отмечалось, что право вето профсоюзных органов в принятии решений об увольнении работников нарушает положения статей 9, 46 и 126 Конституции, которые закрепляют свободу на экономическую инициативу, предпринимательскую деятельность и право собственности [§ 77]. Прерогативы, которыми работодатель обладает в ведении своего дела или в сфере своей деятельности в целях ее расширения, сокращения или повышения ее эффективности иным образом, в том числе через пополнение штата или увольнение работников, преследуют экономический интерес, защищаемый правом собственности.

25. Предметом обращения об исключительном случае неконституционности являются положения Трудового кодекса, запрещающие увольнение работника – члена профсоюзного органа [ст.87 ч. (2)], а также руководителя первичной профсоюзной организации [ст. 87 ч. (3)] без предварительного согласия профсоюзного органа, которые могут затрагивать право собственности работодателя. При анализе настоящего дела Конституционный суд применит нормы ст. 9, ст. 46 и ст. 126 Конституции.

26. В то же время, проанализировав обращение, Конституционный суд заметил, что ст. 33 ч. (3) Закона о профессиональных союзах № 1129 от 7 июля 2000 года имеет идентичное с оспариваемыми положениями содержание. При этих обстоятельствах, хотя при подаче запроса об исключительном случае неконституционности автор не сослался на положения ст. 33 ч. (3) Закона о профессиональных союзах, Конституционный суд считает эти положения взаимосвязанными (см. ПКС № 41 от 7 декабря 2000 г., § 4; ПКС № 9 от 30 марта 2004 г., § 9; ПКС № 20 от 30 ноября 2006 г., § 3; ПКС № 3 от 23 февраля 2016 г., §46; ПКС № 30 от 1 ноября 2016 г., § 46; ПКС № 10 от 8 мая 2018 г., § 31; ПКС № 21 от 3 октября 2019 г., § 23).

27. По мнению Конституционного суда, в применении ст. 87 ч. (2) и ч.(3) Трудового кодекса и ст. 33 ч. (3) Закона о профессиональных союзах №1129 от 7 июля 2000 года просматриваются различия в обращении при увольнении работников – профсоюзных организаторов по сравнению с другими работниками, в разрез с конституционными нормами, закрепляющими принцип равенства лиц перед законом, в соотношении с правом на труд. Обладая суверенным правом в области конституционного контроля и в целях исполнения своего постановления, Конституционный суд рассмотрит оспариваемые положения в свете ст.16 в сочетании со ст. 43 Конституции.

В. СУЩЕСТВО ДЕЛА

А. Аргументы автора обращения

28. Автор обращения отмечает, что трудовой договор, заключенный между работником и работодателем, является результатом их свободного волеизъявления. Обе стороны находятся под защитой конституционных норм, в частности, работник защищен ст. 43 «Право на труд и защиту труда» и ст. 42 «Право создавать профессиональные союзы и вступать в них», а работодатель защищен ст. 9, ст. 46 и ст. 126, которые закрепляют право собственности и свободу предпринимательской деятельности.

29. В обоснование обращения автор отмечает, что право вступления в профсоюз является смежным правом, не связанным с сущностью трудовых отношений, и направлено на обеспечение защиты интересов работников перед работодателем. Он считает, что оспариваемые

положения ст. 87 ч. (2) и ч. (3) Трудового кодекса нарушают ст. 16 Конституции, поскольку устанавливают различия в обращении по признаку принадлежности к профсоюзной организации к двум категориям работников, осуществляющим свою деятельность на равных условиях, обуславливая увольнение работника – профсоюзного организатора наличием согласия профсоюзного органа, членом которого он является.

30. Не являясь важным элементом трудового договора, присоединение к профсоюзной организации не может стать существенным основанием для ограничения прав, вытекающих из трудового договора, в том числе права работодателя на расторжение трудового договора в случаях и условиях, предписанных законом. Следовательно, обусловленность и ограничение осуществления работодателем права на сокращение численности персонала или расторжение трудового договора, заключенного с членом профсоюзного органа, без согласия профсоюзных органов не может рассматриваться как необходимая и соразмерная мера в демократическом обществе.

31. Статус предпринимателя предполагает предоставление гарантий как в свободном выборе рода занятий и видов предпринимательской деятельности, так и гарантий для эффективной реализации этой деятельности. В этом аспекте является важным, чтобы государство обеспечивало предпринимателю оптимальные условия для свободного осуществления своей деятельности. Автор обращения считает, что расторжение трудового договора и увольнение работника – профсоюзного организатора только с согласия профсоюзных органов приводит к упразднению свободы работодателя пользоваться своим имуществом в предпринимательской деятельности и препятствует эффективной работе принадлежащего ему предприятия.

В. Аргументы органов власти

32. В письменном мнении Президента Республики Молдова отмечается, что как по созданным ситуациям, так и по сути оспариваемые нормы имеют аналогичный характер с положениями ст. 87 ч. (1) Трудового кодекса, которые были признаны неконституционными Постановлением Конституционного суда № 34 от 8 декабря 2017 года. Президент Республики Молдова считает применимыми при разрешении настоящего дела выводы о неконституционности указанных положений, изложенные в этом постановлении.

33. В представленном мнении Парламент отметил, что оспариваемые нормы призваны защищать мандат профсоюзных организаторов, являясь законной гарантией против принуждения, шантажа или давления, которые могут стать препятствием в деятельности члена или руководителя профсоюзного органа.

34. Парламент считает, что в случае ликвидации рабочего места автоматически исчезают и обязательства, связанные с этим местом, в

ПОСТАНОВЛЕНИЕ ОБ ИСКЛЮЧИТЕЛЬНОМ СЛУЧАЕ НЕКОНСТИТУЦИОННОСТИ
СТ. 87 Ч. (2) И Ч. (3) ТРУДОВОГО КОДЕКСА (ОБЯЗАТЕЛЬНОСТЬ СОГЛАСИЯ ПРОФСОЮЗНОГО
ОРГАНА НА УВОЛЬНЕНИЕ)

результате чего работник, который является профсоюзным организатором и занимал это место, не может оставаться на предприятии. Обязывая работодателя сохранить работника, который остался не у дел, но которому работодатель должен платить заработную плату и другие права, вытекающие из действующего трудового договора, нарушает право собственности работодателя, охраняемое ст.46 Конституции.

35. Парламент считает целесообразным осуществить конституционный контроль оспариваемых положений на предмет повышенной защиты, предоставляемой профсоюзным лидерам при их увольнении по основаниям, не имеющим отношения к исполнению мандата, в качестве гарантии против принуждения, шантажа или давления, которые препятствуют исполнению мандата.

36. Правительство отметило, что во исполнение Постановления Конституционного суда № 34 от 8 декабря 2017 года и соответствующего представления, направленного Парламенту, Постановлением №843 от 20 августа 2018 года оно утвердило проект закона о внесении изменений в некоторые законодательные акты. Законопроекту присвоили номер 300 и был зарегистрирован в Парламенте в сентябре 2018 года. Однако 28 июня 2019 года этот проект был аннулирован и снят с повестки законодательного органа. В настоящее время процедура по разработке и продвижению проекта нормативного акта возобновлена. Правительство предложило новую редакцию указанных положений, приняв во внимание изложенные в вышеуказанном Постановлении рассуждения Конституционного суда. На взгляд Правительства, чтобы не допустить злоупотреблений со стороны работодателей, представители работников предприятий должны быть защищены, в том числе в случае увольнения, однако право наложения вето, которым обладают профсоюзные органы при принятии решений об увольнении работников, необходимо исключить.

37. В открытом заседании представитель Правительства отметил, что оспариваемая норма устанавливает дисбаланс и различия в обращении к работникам, занимающим руководящие должности в профсоюзных организациях.

38. В письменном мнении Национальной конфедерации профсоюзов Молдовы отмечается, что увольнение работника, избранного в профсоюзный орган, в связи с сокращением штата может быть часто и преднамеренно использовано работодателем для того, чтобы помешать ему [члену или руководителю профсоюзного органа] исполнить мандат, доверенный работниками для защиты своих прав и продвижения профессиональных, экономических и социальных интересов. Конфедерация считает, что для предотвращения злоупотреблений со стороны работодателей и обеспечения равновесия между лицами, заключившими трудовой договор, является очевидной необходимостью сохранения гарантий, установленных в ст. 87 ч. (2) и ч. (3) Трудового кодекса.

39. Национальная конфедерация профсоюзов Молдовы считает, что право работодателя на защиту собственности гарантировано и ст. 333 Трудового кодекса, которая обязывает работника возместить материальный ущерб, нанесенный работодателю, в том числе при проявлении халатного отношения к имуществу в осуществление трудовых обязанностей.

С. Оценка Конституционного суда

1. Общие принципы

40. Конституционный суд вновь подчеркивает, что право на труд, на выбор профессии, а также места работы предполагает возможность каждого реализовать профессию или род занятий, которые он выбрал, при соблюдении условий, предусмотренных законодательством, и не подразумевает обязанность государства гарантировать всем людям доступ ко всем профессиям (см. ПКС № 5 от 23 апреля 2013 г., § 49-50).

41. Конституционный суд отмечает, что, как участник трудовых отношений, работник осуществляет права и обязанности, вытекающие из трудового договора, выполняет определенный вид деятельности для работодателя и тем самым способствует реализации задач, поставленных работодателем. Трудовая деятельность работника регламентирована Трудовым кодексом и другими нормативными актами, в зависимости от сферы деятельности работодателя.

42. Вместе с тем, учитывая специфику права на труд, но и положение субъектов трудовых отношений, как национальные, так и международные нормы предусматривают ряд гарантий, которые призваны обеспечивать равновесие между работниками и работодателями и адекватную защиту достоинства, безопасности и стабильности работников. Другие гарантии должны быть предусмотрены самими субъектами трудовых отношений в индивидуальных (или коллективных) трудовых договорах, в результате свободных переговоров, в соответствии с положениями ст.43 Конституции (ПКС №12 от 20 мая 2014 г., §§ 51, 52).

43. Работники вправе создавать профессиональные союзы и вступать в них для защиты своих интересов [ст. 42 Конституции]. Конституционный суд напоминает, что между правом на труд и правом на объединение в профсоюзы существует определенная связь, обеспечивающая гармонию трудовых отношений (ПКС № 12 от 20 мая 2014 г., § 60). Конституционное право на объединение отчетливо отражает как роль, так и свободу, которой пользуются работники в защите посредством профсоюзов своих прав и профессиональных, экономических и социальных интересов, с условием, что профсоюзы осуществляют свою деятельность согласно уставам, разработанным в соответствии с законом. Конституционный суд также подчеркивает, что принцип профсоюзной демократии обеспечивает особую защиту

работникам, избранным в руководящие органы профсоюзов, или их членам, для предотвращения злоупотреблений в принятии решений со стороны руководителей предприятий (ПКС № 34 от 8 декабря 2017 г., §§47- 48).

44. Прерогатива работников по защите своих профессиональных, экономических и социальных прав через профсоюзные органы является важной конституционной гарантией, но Конституционный суд считает, что эта гарантия должна быть пропорциональна интересам всех участников трудовых отношений. Работодатель является таким же важным субъектом социального партнерства в области труда, поэтому необходимо обеспечение баланса между интересами работников, с одной стороны, и интересами работодателей, с другой стороны (ПКС №34 от 8 декабря 2017 г., §§ 67- 68).

45. Работодатели, используя производственные факторы, в том числе труд работников и капитал, создают добавленную стоимость. В этой связи, Конституционный суд отмечает, что только эффективная экономическая деятельность может позволить государству обеспечивать реализацию высших ценностей, предусмотренных ст. 1 ч. (3) Конституции. Наряду со свободной конкуренцией одним из неотъемлемых конституционных элементов функциональной и открытой рыночной экономики является свобода движения товаров, лиц, услуг и капитала (см. ПКС № 6 от 13 февраля 2014 г., §101).

46. Конституционные нормы, которые защищают право собственности, придают этому праву значимость существенного элемента общественной жизни. Действия, препятствующие или ограничивающие возможности собственников получить выгоду от принадлежащего им имущества, могут негативно повлиять на развитие экономики. Поэтому положения, обязывающие работодателя оставлять в должности ненужного ему работника, даже если этот работник является профсоюзным организатором, могут сказаться на работе предприятия и затрагивать свободу осуществления права собственности.

47. Конституционный суд отмечает, что право на труд, право на объединение в профсоюзные организации, право собственности, как и другие конституционные права и свободы, необходимо толковать и применять в соответствии с пактами и договорами, одной из сторон которых является Республика Молдова [ст. 4 Конституции].

48. Ни один из международных договоров, участником которых является Республика Молдова, независимо от того, касаются они права на труд или права на объединение в профсоюзные организации, не обеспечивает особое отношение со стороны государства и не обуславливает в абсолютной форме увольнение работника – профсоюзного организатора предварительным согласием профсоюзного органа.

2. Применение принципов при рассмотрении настоящего дела

49. Конституционный суд отмечает, что, учитывая специфику и место трудового права и субъектов трудовых отношений, как национальные, так и международные нормы предусматривают минимальные гарантии для установления баланса между работниками и работодателями и обеспечения адекватной защиты достоинства, безопасности и стабильности положения работников (см. ПКС № 6 от 3 марта 2016 г., §67).

50. Оспариваемые положения, применимые при рассмотрении данного дела [ст. 87 ч. (2) и ч. (3) Трудового кодекса и ст. 33 ч. (3) Закона о профессиональных союзах], предусматривают, что увольнение работников – членов или руководителей профсоюзных органов (далее – профсоюзные организаторы) допускается только после предварительной консультации с профсоюзным органом. Таким образом, работодатель не вправе увольнять профсоюзного организатора, если профсоюзный орган, членом которого работник является, или, в зависимости от случая, вышестоящий орган предварительно не дал согласие на увольнение. Если все-таки работник уволен без согласия профсоюзных органов, судебная инстанция в случае обращения должна восстановить его в должности.

51. Учитывая, что в обращении идет речь об увольнении работников – профсоюзных организаторов в соотношении с прерогативой работодателей на увольнение этих лиц, Конституционный суд считает применимыми конституционные положения о праве на труд [ст. 43] в сочетании с правом на объединение в профсоюзные организации [ст.42] и о праве собственности в сочетании со свободой предпринимательской деятельности работодателей [ст. 9, ст. 46 и ст. 126].

52. Конституционный суд отмечает, что объединение в профсоюзные организации способствует обеспечению равновесия между работниками и работодателями, а профсоюзные организаторы являются защитниками работников. Законодатель установил для профсоюзных организаторов ряд гарантий, которые защищают их от работодателя, в частности, наложение дисциплинарных взысканий и перевод на другую работу только с предварительного согласия профсоюзного органа, освобождение от основной работы с сохранением средней заработной платы в случае участия в конференциях и курсах профсоюзного обучения, предоставление свободного времени с сохранением средней заработной платы для осуществления профсоюзных обязанностей [ст.387 Трудового кодекса, ст. 33 Закона о профессиональных союзах №1129 от 7 июля 2000 года], а также оспариваемые положения ст. 87 ч.(2) и ч. (3) Трудового кодекса и ст. 33 ч. (3) Закона о профессиональных союзах, запрещающие увольнение работника без предварительного согласия профсоюзного органа.

53. Роль профсоюзной организации в случае прекращения индивидуального трудового договора по инициативе работодателя

является гарантией для работника, находящегося в отношениях подчиненности к работодателю, отношения, которые требуют особую защиту для предотвращения противоправного увольнения работника. Меры, направленные на защиту представителей работников, избранных в руководящие органы профсоюзов, на период исполнения ими своих полномочий носит характер правовой гарантии от возможного принуждения или давления, препятствующих исполнению ими своего мандата. Профсоюзные лидеры не смогли бы осуществлять вверенные работниками полномочия по защите их прав и продвижению профессиональных, экономических и социальных интересов, если бы подвергались репрессиям со стороны работодателей (ОКС № 87 от 9 июля 2018 г., § 24).

54. Проанализировав положения ст. 87 ч. (2) и ч. (3) Трудового кодекса, Конституционный суд пришел к выводу, что они устанавливают абсолютный и общий запрет на увольнение работника – профсоюзного организатора без предварительного согласия профсоюзного органа. Так, согласно указанным положениям, «увольнение лица, избранного в профсоюзный орган и не освобожденного от основной работы, допускается с соблюдением общего порядка и только с предварительного согласия профсоюзного органа, членом которого является данное лицо» [ч. (2)]; «руководители первичной профсоюзной организации (профсоюзные организаторы), не освобожденные от основной работы, не могут быть уволены без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа» [ч.(3)]. Такие же положения содержит и ст. 33 ч. (3) Закона о профессиональных союзах.

55. Конституционный суд отмечает, что требование о получении предварительного согласия профсоюзного органа для увольнения работника – профсоюзного организатора распространяется на все случаи, установленные в ст. 86 Трудового кодекса, в том числе при ликвидации предприятия, сокращении численности персонала и грубом нарушении трудовой дисциплины. Предварительное согласие на увольнение необходимо получить вне зависимости от основания и от того, имеет ли оно отношение к профсоюзной деятельности, то есть **во всех случаях** запрещено увольнение работника – профсоюзного организатора без предварительного согласия профсоюзного органа.

56. Наличие согласия профсоюзного органа – обязательное условие, без него работодатель не может уволить работника, являющегося профсоюзным организатором. Увольнение работника без предварительного согласия профсоюзного органа считается незаконным, в этом случае судебная инстанция принимает решение о восстановлении его в должности [ст. 89 ч. (2) Трудового кодекса].

57. Конституционный суд считает необходимым выяснить, если в международных договорах уровень защиты права работников на объединение в профсоюзные организации, закрепленного в ст. 42 Конституции, выше, чем в национальном законодательстве, учитывая,

что эти права, как и другие конституционные права и свободы, толкуются и применяются в соответствии с пактами и договорами, одной из сторон которых является Республика Молдова [ст. 4 Конституции].

58. Право на объединение в профсоюзные организации, охраняемое ст. 11 Европейской конвенции о правах человека, толкуется и применяется в соответствии с указанными положениями, которые приняты в поддержку профсоюзной деятельности и направлены на защиту профессиональных, экономических, социальных и культурных интересов. Отсюда следует и право этих организаций на то, чтобы работодатели истребовали и прислушивались к их мнению. В своей практике ЕСПЧ отметил, что ст. 11 § 1 Конвенции рассматривает свободу профсоюзов как одну из форм или частных аспектов свободы объединения, считая, что данная статья не обеспечивает особое отношение к членам профсоюзов со стороны государства (*Думитрян против Румынии* (dec.), 6 октября 2015 г., § 29; *Предеску против Румынии* (dec.), 3 мая 2016 г., § 36; в этих двух случаях шла речь об освобождении членов профсоюза от должности без согласия профсоюзного органа).

59. Конституционный суд отмечает аналогичные по содержанию с нормами Европейской конвенции положения ст. 2 п. 3 Конвенции Международной организации труда № 135 от 23 июня 1971 года. Положения данной статьи обеспечивают защиту представителей трудящихся от увольнения, связанного с профсоюзной деятельностью, и от злоупотреблений со стороны работодателя с тем, чтобы они смогли выполнить профсоюзные обязанности и полномочия, которыми они наделены. Следовательно, эта мера защиты профсоюзных организаторов не является их привилегией, а направлена на обеспечение необходимого баланса и равенства между профсоюзным органом, с одной стороны, и работодателем, с другой стороны. И все же, данная Конвенция не обеспечивает защиту в случае увольнения за дисциплинарные нарушения или в случае реорганизации, несостоятельности работодателя, а также в случае сокращения численности персонала.

60. Роль, которую играют профсоюзные организации в случае увольнения работников, вырисовывается и в положениях Конвенции Международной организации труда № 158 от 22 июня 1982 года о прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя. Согласно ст. 13 Конвенции, когда предприниматель планирует прекращение трудовых отношений по причинам экономического, технологического, структурного или аналогичного характера, он своевременно предоставляет соответствующим представителям трудящихся относящуюся к этому вопросу информацию, включая информацию о причинах предполагаемых увольнений, числе и категориях трудящихся, которых это может коснуться, и сроке, в течение которого они будут произведены, и как можно раньше предоставляет возможность, согласно национальным законодательству

и практике, соответствующим представителям трудящихся провести консультации о мерах по предотвращению увольнений или сведения их числа к минимуму и о мерах по смягчению неблагоприятных последствий любого увольнения для соответствующих трудящихся, в частности, таких, как предоставление другой работы. Таким образом, представители трудящихся не обладают правом вето в случае увольнения работников и, в частности, профсоюзных организаторов. В связи с этим, Конституционный суд подчеркнул, что Конвенция Международной организации труда № 158 от 22 июня 1982 года о прекращении трудовых отношений по инициативе работодателя обязывает работодателя в случае увольнения работников лишь уведомить и, соответственно, провести консультации с представителями работников (см. ПКС № 34 от 8 декабря 2017 г., § 59).

61. Конституционный суд отмечает, что и Директива № 2002/14/СЕ Европейского Парламента и Совета от 11 марта 2002 года, которая устанавливает общие положения об информировании и проведении консультаций с работниками Европейского Сообщества, не предусматривает дополнительные гарантии для представителей трудящихся в сравнении с другими работниками. Статья 7 данной Директивы обязывает государств – членов заботиться о том, чтобы «представители трудящихся в осуществление деятельности пользовались защитой и достаточными гарантиями для того, чтобы выполнить соответствующим образом вверенные им обязанности». Верховный суд Европейского Союза отметил, что ст. 7 Директивы №2002/14/СЕ не требует установления повышенной защиты для представителей трудящихся в случае увольнения, однако уточнил, что любая мера по внедрению Директивы должна соблюдать минимальный уровень защиты [Постановление Верховного суда Европейского Союза с-405/08 от 11.02.2010 года, *Ingeniorforeningen și Danemark împotriva Dansk Arbejdsgiverforening*]. Применение Директивы № 2002/14/СЕ вытекает из принятого Республикой Молдова при подписании Соглашения об ассоциации с Европейским Союзом, ратифицированного Законом №112 от 2 июля 2014 года, обязательства привести свое законодательство в соответствие с этой Директивой.

62. Как отмечалось выше, в п.58-61, международные договоры не устанавливают императивные положения, обуславливающие увольнение профсоюзных организаторов предварительным согласием профсоюзных органов.

63. В предыдущих постановлениях Конституционный суд отметил, что право вето профсоюзных органов в принятии решений об увольнении работников нарушает положения статей 9, 46 и 126 Конституции (ПКС № 34 от 8 декабря 2017 г., § 77) и является препятствием в выполнении работодателем своей прерогативы по управлению собственным предприятием. И в рассматриваемом случае Конституционный суд считает, что оспариваемые положения, не имея

под собой конституционных оснований, способны нарушить право собственности работодателя.

ПРЕДПОЛАГАЕМОЕ НАРУШЕНИЕ СТ. 9, СТ. 46, СТ. 126 И СТ.127 КОНСТИТУЦИИ

64. Согласно ст. 46 ч. (1) в сочетании со ст. 126 ч. (2) п. б) и ст. 127 ч.(2) Конституции, государство гарантирует реализацию права собственности в формах, затребованных собственником, в том числе путем использования имущества в предпринимательской деятельности.

65. Конституционный суд считает, что полная зависимость увольнения работника – профсоюзного организатора от согласия профсоюзного органа ограничивает право работодателя на организацию своей деятельности. Невозможность увольнения работников – профсоюзных организаторов по основаниям, предусмотренным законом, является вмешательством в осуществление права собственности и ограничивает свободу предпринимательской деятельности, затрагивая право работодателя самостоятельно решать вопросы, связанные с организацией деятельности на своем предприятии, что является очевидным, к примеру, в случае сокращения численности персонала или штата.

66. Используя в соответствии со ст. 54 Конституции тест на соразмерность, Конституционный суд рассмотрит, если подобное вмешательство или ограничение является оправданным, если преследуемая цель правомерна и если ограничение, исходя из этой цели, является разумным и не превращает данное право в иллюзорное право.

67. Согласно принципу соразмерности, любая мера должна быть целесообразной и на практике привести к достижению цели, должна быть необходимой и соразмерной, обеспечивая справедливое равновесие между конкурирующими интересами, чтобы соответствовать поставленной цели.

68. Используя эти принципиальные требования в рассматриваемом случае, Конституционный суд отмечает, что ограничение осуществления права собственности и свободы предпринимательской деятельности увольнением работников – профсоюзных организаторов лишь при наличии согласия компетентных профсоюзных органов оправданно необходимостью оградить от притеснения работников, возложивших на себя обязанности по представительству, продвижению и защите прав и интересов трудящихся. Следовательно, их увольнение лишь с согласия профсоюзного органа, как предусматривает ст. 87 ч. (2) и ч. (3) Трудового кодекса и ст. 33 ч. (3) Закона о профессиональных союзах, преследует законную цель. Это ограничение является разумным и способно привести к достижению цели по защите профсоюзной деятельности, и является необходимым для реализации этой цели.

69. Однако оспариваемые положения распространяются в равной мере на все основания увольнения, предусмотренные в ст. 86 ч. (1)

Трудового кодекса, вне зависимости от того, имеют ли они отношение к профсоюзной деятельности или нет. Формулировка этих положений не дает работодателю возможности уволить работника – профсоюзного организатора по основаниям, не имеющим отношения к профсоюзной деятельности. Это законодательное решение налагает на работодателя неразумное и чрезмерное бремя, которое не соответствует преследуемой цели – защите права на объединение в профсоюзные организации, что свидетельствует об отсутствии справедливого равновесия между конкурирующими интересами. Работодатель вынужден оставлять в должности объективно ненужного ему работника и платить ему заработную плату. Конституционный суд приходит к выводу, что оспариваемое законодательное решение не является пропорциональным и не соответствует преследуемой цели, и может привести к ограничению права собственности работодателя (который, к примеру, вынужден нести расходы за бесполезный труд).

70. Конституционный суд отмечает, что не может быть обеспечена защита работников путем полного игнорирования интересов работодателя, который должен обладать в установленных законом пределах самостоятельностью в организации деятельности собственного предприятия. В результате создаются серьезные препятствия в осуществлении исключительного права работодателя решать относительно своей дальнейшей работы в зависимости от экономической и коммерческой ситуации, в которой он разворачивает свою деятельность. Таким образом, обусловленность увольнения работника согласием профсоюзного органа может повлиять на финансово-экономические механизмы предприятия, как, например, структура производства, бюджет доходов и расходов, характер и объем заключаемых предприятием коммерческих договоров (см. ПКС № 34 от 8 декабря 2017 г., §§ 70-72).

71. Обеспечение равновесия между интересами работников, с одной стороны, и интересами работодателя, с другой стороны, принадлежит государству, которое располагает свободой усмотрения в этой области. Конституция возлагает на государство создание благоприятных условий для развития национальной экономики, которые позволяют обеспечивать свободу торговли и предпринимательской деятельности, использование всех производственных факторов, включая обеспечение неприкосновенности инвестиций, увеличение числа рабочих мест и создание условий для повышения качества жизни.

72. Конституционный суд отмечает, что выплачиваемая работодателем заработная плата работнику на основании трудового договора является вознаграждением за его труд. Трудовые отношения между работником и работодателем выражаются в конкретных обязательствах. В соответствии с одним из них, работодатель вознаграждает труд работника. В случае ликвидации рабочего места автоматически исчезают и обязательства, связанные с этим рабочим местом. В результате, работник, будь он и профсоюзный организатор, не

может оставаться на предприятии. В отсутствие трудовой деятельности обязательство работодателя по выплате заработной платы исчезает.

73. Конституционный суд отмечает, что целью оспариваемых положений является защита профсоюзной деятельности путем установления мер, защищающих мандат представителей трудящихся, избранных в руководящие органы профсоюзных организаций, однако эта цель не может вступать в конфликт с интересами работодателя, который, соблюдая оспариваемые положения, вынужден смириться с чрезмерным бременем, затрагивающим его право собственности, охраняемое ст. 9, ст. 46, ст. 126 и ст. 127 Конституции.

74. Конституционный суд заключает, что оспариваемые положения ст. 87 ч. (2) и ч. (3) Трудового кодекса, воспроизведенные и в ст. 33 ч. (3) Закона о профессиональных союзах, не являются соразмерными с преследуемой целью, потому что, как было установлено в Постановлении Конституционного суда № 34 от 8 декабря 2017 года, § 76, они ограничивают экономическую деятельность работодателя.

75. Более того, Конституционный суд считает, что в случае отмены этих привилегий в отношении работников – профсоюзных организаторов сохраняются **достаточные законные гарантии**, которые обеспечивают защиту их прав и интересов. Так, согласно Трудовому кодексу, увольнение работников – членов профсоюза допускается после предварительной консультации с профсоюзным органом (профсоюзным организатором) предприятия (ст. 87 ч. (1)); исполнение обязанностей и реализация прав лицами, указанными в частях (1) – (5), не могут служить для работодателя основанием для их увольнения или применения к ним иных санкций, могущих затронуть их права и интересы, вытекающие из трудовых отношений (ст. 387 ч. (6)); профсоюзные организаторы пользуются правом доступа к правосудию для защиты своих прав в случае злоупотреблений при увольнении (ст. 355), при рассмотрении индивидуального трудового спора судебной инстанцией работодатель обязан доказать законность и привести основания освобождения работника (ст. 89 ч. (2)). Таким образом, законодатель установил гарантии против неправомерного увольнения работников – профсоюзных организаторов (см. ОКС № 87 от 9 июля 2018 года, §§ 20-26).

77. Конституционный суд заключает, что оспариваемые положения, запрещающие увольнение работников – членов и руководителей профсоюзных организаций без согласия профсоюзного органа в случаях, когда увольнение не связано с профсоюзной деятельностью, вступают в противоречие с положениями ст. 9, ст. 46 и ст. 126 Конституции.

77. В то же время, Конституционный суд отмечает, что признание неконституционности положений ст. 87 ч. (2) и ч. (3) Трудового кодекса и ст. 33 ч. (3) Закона о профессиональных союзах не является для Парламента препятствием в регулировании процедуры предварительной консультации профсоюзного органа в случае увольнения лиц,

ПОСТАНОВЛЕНИЕ ОБ ИСКЛЮЧИТЕЛЬНОМ СЛУЧАЕ НЕКОНСТИТУЦИОННОСТИ
СТ. 87 Ч. (2) И Ч. (3) ТРУДОВОГО КОДЕКСА (*ОБЯЗАТЕЛЬНОСТЬ СОГЛАСИЯ ПРОФСОЮЗНОГО
ОРГАНА НА УВОЛЬНЕНИЕ*)

избранных в профсоюзный орган, и профсоюзных руководителей, не освобожденных от основной работы на предприятии.

ПРЕДПОЛАГАЕМОЕ НАРУШЕНИЕ СТ. 16 В СОЧЕТАНИИ СО
СТ.43 КОНСТИТУЦИИ

78. Учитывая различия в обращении в случае увольнения работников – профсоюзных организаторов, Конституционный суд рассмотрит, если применение оспариваемых положений не нарушает принцип равенства, закрепленный в ст. 16, в сочетании с правом на труд, гарантированный ст.43 Конституции. Конституционный суд подчеркивает, что предпринимаемая государством мера входит в сферу действия ст. 16 Конституции, если она приводит, в зависимости от определенных критериев, к различным результатам при одинаковых или сходных ситуациях либо если, используя нейтральные критерии, она ухудшает положение определенной категории лиц (см. ПКС № 3 от 18 января 2019 года, § 20; ПКС № 21 от 3 октября 2019 года, § 19). Таким образом, первичным условием для наличия различия в обращении является сопоставимость ситуаций.

79. Конституционный суд уточнил, что принцип сопоставимости не требует, чтобы ситуации были идентичными, они могут иметь лишь аналогичный характер. Конституционный суд отметил, что анализ соблюдения данного требования предполагает сравнение условий увольнения, предусмотренных ст. 86 ч. (1) Трудового кодекса, которые применяются ко всем работникам, с условиями увольнения работников – профсоюзных организаторов, установленных оспариваемыми положениями. Четкие и ограничительные положения ст.86 ч. (1) Трудового кодекса, регулирующие расторжение трудового договора по инициативе работодателя, являются гарантией того, что право работника на труд не будет ограничено. Работник не может быть уволен по другим основаниям, кроме тех, которые четко установлены в Трудовом кодексе. При этом оспариваемые положения предусматривают, что работники, являющиеся профсоюзными организаторами, не могут быть уволены без предварительного согласия профсоюзного органа во всех случаях, перечисленных в ст. 86 ч. (1) Трудового кодекса, что свидетельствует о различиях в обращении к данной категории лиц, более благоприятном по сравнению с другими работниками.

80. Конституционный суд отмечает, что, когда основания для увольнения имеют отношение к профсоюзной деятельности, различия в обращении при увольнении работников – профсоюзных организаторов, по сравнению с другими работниками, только с предварительного согласия профсоюзных органов являются объективно и разумно оправданными.

81. Однако, если между профсоюзной деятельностью и основаниями для увольнения не существует никакой связи, Конституционный суд

ПОСТАНОВЛЕНИЕ ОБ ИСКЛЮЧИТЕЛЬНОМ СЛУЧАЕ НЕКОНСТИТУЦИОННОСТИ
СТ. 87 Ч. (2) И Ч. (3) ТРУДОВОГО КОДЕКСА (*ОБЯЗАТЕЛЬНОСТЬ СОГЛАСИЯ ПРОФСОЮЗНОГО
ОРГАНА НА УВОЛЬНЕНИЕ*)

считает, что различия в обращении к работникам, являющимся профсоюзными организаторами, по сравнению с другими работниками не являются объективно и разумно оправданными. Защиту профсоюзных организаторов необходимо применять исключительно в связи с их профсоюзной деятельностью.

82. Конституционный суд заключает, что оспариваемые положения, запрещающие увольнение работников – профсоюзных организаторов в случаях, не имеющих отношения к профсоюзной деятельности [сокращение численности персонала, ликвидация предприятия и др.], устанавливают привилегию для этих лиц по сравнению с другими работниками, что противоречит ст. 16 и ст. 43 Конституции.

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

Конституционный суд

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Признать обоснованным обращение об исключительном случае неконституционности, представленное по запросу Виталия Унгуряну, управляющего АО «Servicii comunale Florești», в рамках дела № 2ra-1360/19, рассматриваемого Высшей судебной палатой.

2. Признать неконституционными положения ст. 87 ч. (2) и ч. (3) Трудового кодекса и ст. 33 ч. (3) Закона о профессиональных союзах №1129 от 7 июля 2000 года.

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

Председатель

Владимир ЦУРКАН

*Кишинэу, 4 февраля 2020 года
ПКС № 3
Дело № 149g/2019г.*