

**CURTEA
DE APEL CHIȘINĂU**
2043, mun.Chișinău, str.Teilor 4
www.instante.justice.md; e-mail:
cac@justice.md
Tel. (022) 63-53-53; Fax: (022) 63-53-55



**АПЕЛЛЯЦИОННАЯ ПАЛАТА
КИШИНЭУ**
2043, мун.Кишинэу, ул.Теилор 4,
www.instante.justice.md; e-mail:
cac@justice.md
Тел. (022) 63-53-53; Факс: (022) 63-53-55

La № de ieșire 4534 din 03.07.18

**Curtea Constituțională
Mun. Chișinău. Str. A. Lăpușneanu 28**

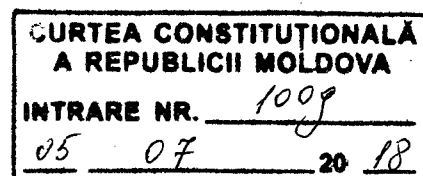
Prin prezenta, Curtea de Apel Chișinău Vă expediază în adresa Dvs. pentru examinare, sesizarea cu privire la verificarea constituționalității prevederilor art. 388 alin. (4) Codul Muncii emisă în cauza civilă la cererea de chemare în judecată înaintată de Troihina Tatiana împotriva Instituției Medico-Sanitare Publice Asociația Medicală Teritorială Buiucani cu privire la anularea ordinului nr. 231 din 04.11.2016 cu privire la concediere în legătură cu reducerea statelor de personal, restabilirea în funcție de jurist, încasarea salariului pentru absență forțată de la serviciu, repararea prejudiciului moral și încasarea cheltuielilor de judecată.

Anexă: Sesizarea pe 9 (nouă) file

Încheierea nr. 2a-2021/18 din 27.06.18 pe 4 (patru) file.

Judecător

Ion Țurcan



S E S I Z A R E

privind excepția de neconstituționalitate a art.388 alin.4 Codul muncii 154-XV din 28 martie 2003.

În fapt:

În procedura Colegiului civil și de contencios administrativ al Curții de Apel Chișinău se află pe rol cererea de apel depusă de către Troihina Tatiana împotriva hotărârii judecătorești Chișinău sediul Buiucani din 05 iunie 2017, prin care cererea de chemare în judecată înaintată de către Troihina Tatiana împotriva Instituției Medico-Sanitare Publice Asociația Medicală Teritorială Buiucani privind anularea ordinului nr.231 din 04 noiembrie 2016 cu privire la concediere în legătură cu reducerea statelor de personal – a fost respinsă ca fiind tardivă, iar cerințele privind restabilirea în funcția de jurist în cadrul ÎMSP Asociația Medico-Teritorială Buiucani, incasarea salariului pentru absența forțată de la lucru, repararea prejudiciului moral, incasarea cheltuielilor de judecată – au fost respinse ca fiind neîntemeiate.

Prin decizia Colegiului civil și de contencios administrativ al Curții de apel Chișinău din 12 decembrie 2017 (vol.II f.d.8-16) apelul declarat de către Troihina Tatiana a fost respins și menținută hotărârea judecătorești Chișinău din 05 iunie 2017.

Prin decizia Colegiului civil, comercial și de contencios administrativ lărgit al Curții Supreme de Justiție din 23 mai 2018 (vol.II f.d. 43-52) a fost admis recursul declarat de către Troihina Tatiana, casată integral decizia Curții de Apel Chișinău din 12 decembrie 2017 în cauza civilă la cererea de chemare în judecată depusă de Troihina Tatiana împotriva Instituției Medico-Sanitare Publice Asociația Medicală Teritorială Buiucani privind anularea ordinului nr.231 din 04 noiembrie 2016 cu privire la concediere în legătură cu reducerea statelor de personal – a fost respinsă ca fiind tardivă, iar cerințele privind restabilirea în funcția de jurist în cadrul ÎMSP Asociația Medico-Teritorială Buiucani, incasarea salariului pentru absența forțată de la lucru, repararea prejudiciului moral, incasarea cheltuielilor de judecată, cu remiterea cauzei spre rejudecare la Curtea de Apel Chișinău, de un alt complet de judecată. În motivarea deciziei enunțate, Colegiul civil al Curții Supreme de Justiție a invocat, că cerința privind anularea ordinului de concediere nu este tardivă.

Colegiul civil al Curții de Apel Chișinău reține că, printre mai multe temeiuri în susținerea cerinței privind anularea ordinului de concediere în legătură cu reducerea statelor de personal, reclamanta Troihina Tatiana în cererea de chemare în judecată, precum și în cererea de apel, își întemeiază pretenția inclusiv și în baza art.388 alin.4 Codul muncii, normă potrivit căreia, concedierea salariaților care au fost aleși în organele sindicale, indiferent de faptul dacă au fost eliberați sau nu de la locul de muncă de bază, nu se admite timp de 2 ani după

expirarea mandatului, cu excepția cazurilor de lichidare a unității sau de comitere de către salariații respectivi a unor acțiuni culpabile, pentru care legislația în vigoare prevede posibilitatea concedierii. În asemenea cazuri, concedierea se efectuează în temeiuri generale.

Apelanta Troihina Tatiana invocă faptul că, în iunie 2011 a fost aleasă în calitate de membru al Comitetului sindical pentru o perioadă de 4 (patru) ani, mandat care a expirat în iunie 2015, astfel prin prisma acestei norme, angajatorul nu era în drept să o concedieze, chiar și în legătură cu reducerea statelor de personal, pînă în luna iunie 2017, dar în speță ea a fost concediată în baza ordinului nr.231 din 04 noiembrie 2016.

Audiind în ședința de judecată publică părțile în litigiu, Colegiul civil și de contencios administrativ al Curții de Apel Chișinău consideră necesar de a ridica din oficiu excepția de neconstituționalitate a articolului 388 alin.4 Codul muncii din următoarele considerente:

LEGISLAȚIA PERTINENTĂ:

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

Articolul 4 Drepturile și libertățile omului

„(1) Dispozițiile constituționale privind drepturile și libertățile omului se interpretează și se aplică în concordanță cu Declarația Universală a Drepturilor Omului, cu pactele și cu celelalte tratate la care Republica Moldova este parte.

(2) Dacă există neconcordanțe între pactele și tratatele privitoare la drepturile fundamentale ale omului la care Republica Moldova este parte și legile ei interne, prioritate au reglementările internaționale.”

Articolul 8 Respectarea dreptului internațional și a tratatelor internaționale

„(1) Republica Moldova se obligă să respecte Carta Organizației Națiunilor Unite și tratatele la care este parte, să-și bazeze relațiile cu alte state pe principiile și normele unanim recunoscute ale dreptului internațional.

(2) Intrarea în vigoare a unui tratat internațional conținând dispoziții contrare Constituției va trebui precedată de o revizuire a acesteia.”

Articolul 9 Principiile fundamentale privind proprietatea

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

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

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

Articolul 46 Dreptul de proprietate privată și protecția acesteia

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

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

Articolul 126 Economia

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

(2) Statul trebuie să asigure:

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

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

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

Articolul 86 Concedierea

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

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

b) lichidarea unității sau încetarea activității angajatorului persoană fizică;

c) reducerea numărului sau a statelor de personal din unitate;

d) constatarea faptului că salariatul nu corespunde funcției deținute sau muncii prestate din cauza stării de sănătate, în conformitate cu certificatul medical;

e) constatarea faptului că salariatul nu corespunde funcției deținute sau muncii prestate din cauza calificării insuficiente, stabilită în urma atestării efectuate în modul prevăzut de Guvern;

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

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

Articolul 87 Interzicerea concedierii fără acordul organului sindical

„ (2) Concedierea persoanei alese în organul sindical și neeliberate de la locul de muncă de bază se admite cu respectarea modului general de concediere și doar cu acordul preliminar al organului sindical al cărui membru este persoana în cauză.

(3) Conducătorii organizației sindicale primare (organizatorii sindicali) neeliberați de la locul de muncă de bază nu pot fi concediați fără acordul preliminar al organului sindical ierarhic superior.

(4) Organele sindicale (organizatorii sindicali) indicate la alin.(1)–(3) își vor comunica acordul sau dezacordul (opinia consultativă) argumentat în scris privind concedierea salariatului în termen de 10 zile lucrătoare de la data solicitării acordului (opinie consultative) de către angajator. În cazul în care răspunsul nu a

fost primit de angajator în acest termen, acordul (comunicarea opiniei consultative) a organului respectiv se prezumă.”

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

Articolul 12 Apărarea drepturilor și intereselor membrilor de sindicat
„Sindicatul reprezintă și apără drepturile și interesele profesionale, economice, de muncă și sociale colective și individuale ale membrilor săi în autoritățile publice de toate nivelurile, în instanțele judecătorești, în asociațiile obștești, în fața patronilor și asociațiilor acestora.”

Articolul 16 Apărarea dreptului membrilor de sindicat la muncă

„(1) Sindicatele apără dreptul membrilor săi la muncă, dreptul de a dispune liber de aptitudinile lor, de a alege domeniul de activitate și profesia, dreptul la remunerarea muncii, care ar asigura un nivel de trai decent.

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

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

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

Articolul 21 Participarea la soluționarea litigiilor individuale de muncă și a conflictelor colective de muncă

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

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

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

Articolul 23 Dreptul la informație

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

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

(3) Sindicatele au dreptul să primească, să transmită și să difuzeze informații prin orice mijloc legitim. În calitate de partener social, ele beneficiază gratuit de serviciile organelor de informare în masă de stat, pot organiza sondaje sociologice și dispune de centre informative.”

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

Diviziunea A. Consultarea reprezentanților lucrătorilor

Articolul 13

„1. În cazul în care intenționează să înceteze raporturile de muncă din motive economice, tehnologice, de structură sau alte motive similare, patronul: a) va furniza în timp util reprezentanților lucrătorilor vizați informația respectivă, inclusiv referitoare la motivele pentru încetarea respectivă, numărul și categoria lucrătorilor care ar putea fi afectați precum și data la care urmează să înceteze în mod efectiv raporturile de muncă; b) va oferi reprezentanților lucrătorilor vizați, în conformitate cu legislația și practica națională, cît de repede posibil, posibilitatea să fie consultați cu privire la măsurile ce trebuie luate pentru a evita sau a minimiza încetările și măsurile de atenuare a efectelor negative ale oricărei încetări asupra lucrătorilor vizați, așa cum sunt cele de a găsi posibilități alternative de angajare.

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

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

Diviziunea B. Notificarea către autoritatea competentă

Articolul 14

„1. În cazul în care patronul intenționează să înceteze, din motive economice, tehnologice, de structură sau alte motive similare, el va notifica, în conformitate cu legislația și practica națională, autorității competente, cît de repede posibil, furnizînd informație relevantă, inclusiv un raport o expunere în scris a

motivelor încetării, numărul și categoria de lucrători care ar putea fi afectați, precum și la durata în care încetarea va avea loc.

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

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

ÎN DREPT:

Din conținutul cererii de apel, Colegiul civil al Curții de Apel Chișinău observă că aceasta vizează, în esență, imposibilitatea concedierii salariaților care au fost aleși în organele sindicale, indiferent de faptul dacă au fost eliberați sau nu de la locul de muncă de bază, timp de 2 ani după expirarea mandatului, cu excepția cazurilor de lichidare a unității sau de comitere de către salariații respectivi a unor acțiuni culpabile, pentru care legislația în vigoare prevede posibilitatea concedierii.

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

Astfel, pentru a elucida aspectele abordate, Colegiul civil al Curții de Apel Chișinău va opera cu articolele 9, 46 și 126 din Constituție.

Colegiul civil reține că sindicatele reprezintă o modalitate de exercitare a libertății la asociere.

Valoarea constituțională a sindicatelor și rolul acestora în raporturile de muncă sunt consacrate în articolul 42 din Constituție. În vederea apărării intereselor salariaților, norma constituțională garantează dreptul acestora de a întemeia și, respectiv, a se afilia la sindicate. Alineatul (2) din același articol relevă scopul sindicatelor, care este de a contribui la apărarea intereselor profesionale, economice și sociale ale salariaților.

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

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

Pe plan european, Consiliul Europei a reglementat dreptul de a se asocia în sindicate în rândul drepturilor fundamentale ale lucrătorilor prin art. 5 al Cartei sociale europene din 1961, revizuită în 1996 și ratificată de Republica Moldova prin Legea nr. 484-XV din 28 septembrie 2001, care dispune ca statele ce ratifică

au obligația să adopte o legislație națională care să nu aducă nici o atingere libertății lucrătorilor și patronilor de a se constitui în organizații locale, naționale și internaționale pentru protecția intereselor lor economice și sociale și de a adera la aceste organizații.

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

Cu toate acestea, examinând unele cauze legate de prevederile art. 11 din Convenția Europeană, care prevede libertatea de întrunire și de asociere, Curtea Europeană a stabilit o serie de circumstanțe ce decurg din dreptul la asociere sindicală.

Astfel, prin Hotărârea din 27 octombrie 1975, pronunțată în cauza Sindicatului național al poliției belgiene contra Belgiei, Curtea a stabilit că art. 11 paragraful 1 din Convenție nu garantează sindicatelor și nici membrilor săi un anumit tratament din partea statului, cum ar fi dreptul de a fi consultat de acesta. De asemenea, în hotărârea menționată, Curtea Europeană a statuat că statul garantează doar dreptul sindicatelor de a exista, în măsura în care să urmărească interesele în vederea cărora au fost constituite. Pentru aceasta, mijloacele legale necesare trebuie stabilite de legiuitorul național, anume lui îi revine sarcina să determine condițiile în care organele sindicale pot participa la negocierile colective.

În cazul concedierii salariaților, rolul sindicatelor este conturat exclusiv prin Convenția OIM nr. 158 din 22 iunie 1982 cu privire la încetarea raporturilor de muncă din inițiativa patronului.

Astfel, potrivit art. 13 din Convenție, în cazul încetării raporturilor de muncă din motive economice, tehnologice, de structură sau alte motive similare, angajatorul urmează să consulte reprezentanții salariaților.

Astfel, analizând prevederile Convenției sus-menționate, Colegiul civil al Curții de Ael Chișinău constată că consultarea sindicatelor constituie instrumentul principal prin care acestea își exercită prerogativele de apărare și promovare a intereselor salariaților.

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

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

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

În condițiile legii, syndicatele au dreptul de a participa la administrarea treburilor publice, la formarea politicii sociale și economice a statului, a politicii în

domeniul muncii. De asemenea, sindicatele sunt în drept să participe la elaborarea proiectelor de programe privind dezvoltarea social-economică, a proiectelor de legi și de alte acte normative în domeniul remunerării muncii, asigurării sociale, formării prețurilor, ocrotirii sănătății și în alte domenii ce țin de muncă și dezvoltarea social-economică.

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

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

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

În acest context, Colegiul civil constată că deși statele semnatare ale Convenției susmenționate sunt în drept să ofere prin legislația națională o protecție mai mare decât cea asumată prin intermediul unui tratat internațional, această garanție trebuie să fie proporțională intereselor tuturor participanților la raporturile de muncă.

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

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

Însă din conținutul art.388 alin.4 Codul muncii rezultă că mecanismul colaborării în procedura de concediere lipsește, fiind favorizate în special interesele salariaților.

Astfel, chestiunea concedierii salariatului în interiorul termenului de 2 (doi) ani de la încetarea mandatului de membru ales al Comitetului sindical, din start nu putea face obiectul unei dezbateri între angajator și organul sindical.

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

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

Astfel, în viziunea Colegiului civil al Curții de Apel Chișinău, imposibilitatea concedierii salariatului, chiar și în cazul reducerii statelor de personal, în interiorul termenului de 2 (doi) ani de la încetarea mandatului de membru ales al Comitetului sindical poate afecta mecanismele economico-financiare ale întreprinderii, cum ar fi structura de producție, bugetul de venituri și

cheltuieli, natura și volumul contractelor comerciale încheiate de unitate.

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

Astfel, deși în activitatea lor sindicatele sunt independente și nu sunt supuse unui control sau subordonări, totuși Colegiul civil consideră că interzicerea concedierii în interiorul termenului de 2 (doi) ani de la încetarea mandatului de membru ales al Comitetului sindical, o asemenea îngrință, este neproportională scopului legitim de protecție a drepturilor salariaților în raport cu drepturile angajatorului în procesul de organizare a funcționării unității.

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

Pentru considerentele menționate, Colegiul civil al Curții de Apel Chișinău ajunge la concluzia că această îngrință încalcă prevederile articolelor 9, 46 și 126 din Constituție, care consfințesc libera inițiativă economică, libera activitate de întreprinzător și dreptul de proprietate.

Adică, calitatea de fost membru ales al Comitetului sindical la concedierea salariaților nu poate constitui în sine un temei de restabilire automată în funcție.

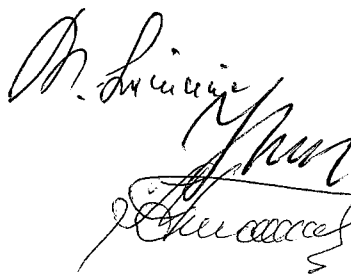
Colegiul civil al Curții de Apel Chișinău, din oficiu, în temeiul articolului 140 alin. (2) din Constituție și articolului 26 din Legea cu privire la Curtea Constituțională, articolelor 6, 61, 62 lit. a) și 68 din Codul jurisdicției constituționale

SOLICITĂ:

- 1) Examinarea prezentei excepții de neconstituționalitate.
- 2) Verificarea constituționalității prevederilor art.388 alin.4 Codul muncii prin prisma articolelor 9, 46 și 126 din Constituția Republicii Moldova.

Președintele completului,
Judecătorul

Judecătorii



Natalia Simciuc

Iurie Cotruță

Ion Țurcan.

ÎNCHEIERE

27 iunie 2018

mun. Chișinău

**Colegiul civil și de contencios administrativ al
Curții de Apel Chișinău**

În componență:

Președintele ședinței,

Judecătorul

Natalia Simciuc

Judecătorii

Iurie Cotruță, Ion Țurcan

Cu participarea

Grefierului

Elena Țurcanu

Examinînd în ședință de judecată publică cererea de apel declărată de către Troihina Tatiana împotriva hotărîrii judecătorei Chișinău sediul Buiucani din 05 iunie 2017 în cauza pusă pe rol la cerere de chemare în judecată înaintată de către Troihina Tatiana împotriva Instituției Medico-Sanitare Publice Asociația Medicală Teritorială Buiucani privind anularea ordinului nr.231 din 04 noiembrie 2016 cu privire la concediere în legătură cu reducerea statelor de personal, restabilirea în funcția de jurist în cadrul ÎMSP Asociația Medico-Teritorială Buiucani, incasarea salariului pentru absența forțată de la lucru, repararea prejudiciului moral, incasarea cheltuielilor de judecată

A CONSTATAT:

În procedura Colegiului civil și de contencios administrativ al Curții de Apel Chișinău se află pe rol cererea de apel depusă de către Troihina Tatiana împotriva hotărîrii judecătorei Chișinău sediul Buiucani din 05 iunie 2017, prin care cererea de chemare în judecată înaintată de către Troihina Tatiana împotriva Instituției Medico-Sanitare Publice Asociația Medicală Teritorială Buiucani privind anularea ordinului nr.231 din 04 noiembrie 2016 cu privire la concediere în legătură cu reducerea statelor de personal – a fost respinsă ca fiind tardivă, iar cerințele privind restabilirea în funcția de jurist în cadrul ÎMSP Asociația Medico-Teritorială Buiucani, incasarea salariului pentru absența forțată de la lucru, repararea prejudiciului moral, incasarea cheltuielilor de judecată – au fost respinse ca fiind neîntemeiate.

Prin decizia Colegiului civil și de contencios administrativ al Curții de apel Chișinău din 12 decembrie 2017 (vol.II f.d.8-16) apelul declarat de către Troihina Tatiana a fost respins și menținută hotărîrea judecătorei Chișinău din 05 iunie 2017.

Prin decizia Colegiului civil, comercial și de contencios administrativ lărgit al Curții Supreme de Justiție din 23 mai 2018 (vol.II f.d. 43-52) a fost admis recursul declarat de către Troihina Tatiana, casată integral decizia Curții de Apel

Chișinău din 12 decembrie 2017 în cauza civilă la cererea de chemare în judecată depusă de Troihina Tatiana împotriva Instituției Medico-Sanitare Publice Asociația Medicală Teritorială Buiucani privind anularea ordinului nr.231 din 04 noiembrie 2016 cu privire la concediere în legătură cu reducerea statelor de personal – a fost respinsă ca fiind tardivă, iar cerințele privind restabilirea în funcția de jurist în cadrul ÎMSP Asociația Medico-Teritorială Buiucani, incasarea salariului pentru absența forțată de la lucru, repararea prejudiciului moral, incasarea cheltuielilor de judecată, cu remiterea cauzei spre rejudecare la Curtea de Apel Chișinău, de un alt complet de judecată. În motivarea deciziei enunțate, Colegiul civil al Curții Supreme de Justiție a invocat, că cerința privind anularea ordinului de concediere nu este tardivă.

Colegiul civil al Curții de Apel Chișinău reține că, printre mai multe temeiuri în susținerea cerinței privind anularea ordinului de concediere în legătură cu reducerea statelor de personal, reclamanta Troihina Tatiana în cererea de chemare în judecată, precum și în cererea de apel, își întemeiază pretenția inclusiv și în baza art.388 alin.4 Codul muncii, normă potrivit căreia, concedierea salariaților care au fost aleși în organele sindicale, indiferent de faptul dacă au fost eliberați sau nu de la locul de muncă de bază, nu se admite timp de 2 ani după expirarea mandatului, cu excepția cazurilor de lichidare a unității sau de comitere de către salariații respectivi a unor acțiuni culpabile, pentru care legislația în vigoare prevede posibilitatea concedierii. În asemenea cazuri, concedierea se efectuează în temeiuri generale.

În ședință judiciară din 27 iunie 2018 Colegiul civil al Curții de Apel Chișinău, în temeiul articolului 140 alin. (2) din Constituție și articolului 26 din Legea cu privire la Curtea Constituțională, articolelor 6, 61, 62 lit. a) și 68 din Codul jurisdicției constituționale, din oficiu a ajuns la concluzia necesității ridicării din oficiu a excepției de neconstituționalitate a prevederilor art.388 alin.4 Codul muncii prin prisma articolelor 9, 46 și 126 din Constituția Republicii Moldova cu remiterea acestei sesizări Curții Constituționale din următoarele motive.

Conform art.135 alin.(1) lit.a) Constituția Republicii Moldova și art.4 alin.(1) Legea privind la Curtea Constituțională nr.317-XIII din 13 decembrie 1994, Curtea Constituțională exercită, la sesizare, controlul constituționalității legilor și hotărârilor Parlamentului, a decretelor Președintelui Republicii Moldova, a hotărârilor și ordonanțelor Guvernului, precum și a tratatelor internaționale la care Republica Moldova este parte.

În conformitate cu prevederile art. 12/1 din Codul de procedură civilă, în cazul existenței incertitudinii privind constituționalitatea legilor, a hotărârilor Parlamentului, a decretelor Președintelui Republicii Moldova, a hotărârilor și ordonanțelor Guvernului ce urmează a fi aplicate la soluționarea unei cauze, instanța de judecată, din oficiu sau la cererea unui participant la proces, sesizează Curtea Constituțională.

(2) La ridicarea excepției de neconstituționalitate și sesizarea Curții

Constituționale, instanța nu este în drept să se pronunțe asupra temeiniciei sesizării sau asupra conformității cu Constituția a normelor contestate, limitându-se exclusiv la verificarea întrunirii următoarelor condiții:

a) obiectul excepției intră în categoria actelor prevăzute la art.135 alin.(1) lit.a) din Constituție;

b) excepția este ridicată de către una din părți sau reprezentantul acesteia ori este ridicată de către instanța de judecată din oficiu;

c) prevederile contestate urmează a fi aplicate la soluționarea cauzei;

(3) nu există o hotărâre anterioară a Curții Constituționale având ca obiect prevederile contestate. Ridicarea excepției de neconstituționalitate se dispune printr-o încheiere care nu se supune nici unei căi de atac și care nu afectează examinarea în continuare a cauzei, însă pînă la pronunțarea Curții Constituționale asupra excepției de neconstituționalitate se amîină pledoariile.

(4) Dacă nu sunt întrunite cumulativ condițiile specificate la alin. (2), instanța refuză ridicarea excepției de neconstituționalitate printr-o încheiere care poate fi atacată odată cu fondul cauzei.

(5) Instanța de judecată poate ridica excepția de neconstituționalitate doar dacă cererea de chemare în judecată sau cererea de apel a fost acceptată în modul prevăzut de lege ori dacă cererea de recurs împotriva hotărîrii sau deciziei curții de apel a fost declarată admisibilă conform legii.

Curtea Constituțională în punctele 77, 79, 82 și 87 din hotărârea nr.2 din 09 februarie 2016 a constatat că excepția de neconstituționalitate poate fi ridicată de către:

(1) instanța de judecată din oficiu, care, respectând principiul supremației Constituției, nu este în drept să aplice o normă în privința căreia există incertitudini de constituționalitate;

(2) părțile în proces, inclusiv reprezentanții acestora, drepturile și interesele cărora pot fi afectate prin aplicarea unei norme neconstituționale la soluționarea cauzei.

Controlul concret de constituționalitate pe cale de excepție constituie singurul instrument prin intermediul căruia cetățeanul are posibilitatea de a acționa pentru a se apăra împotriva legislatorilor însuși, în cazul în care, prin lege, drepturile sale constituționale sunt încălcate.

Dreptul de acces al cetățenilor prin intermediul excepției de neconstituționalitate la instanța constituțională reprezintă un aspect al dreptului la un proces echitabil.

Această cale indirectă, care permite cetățenilor accesul la justiția constituțională, oferă, de asemenea, posibilitatea Curții Constituționale, în calitatea sa de garantat supremației Constituției, să-și exercite controlul asupra puterii legislative cu privire la respectarea catalogului drepturilor și libertăților fundamentale.

Curtea Constituțională a mai reținut că judecătorul ordinar nu se va pronunța asupra temeiniciei sesizării sau asupra conformității cu Constituția, a normelor

contestate, ci se va limita exclusiv la verificarea întrunirii următoarelor condiții:

(1) obiectul excepției intră în categoria actelor cuprinse la articolul 135 alin.(1) lit.a) din Constituție;

(2) excepția este ridicată de către una din părți sau reprezentantul acesteia, sau indică faptul că este ridicată de către instanța de judecată;

(3) prevederile contestate urmează a fi aplicate la soluționarea cauzei;

(4) nu există o hotărâre anterioară a Curții având ca obiect prevederile contestate.

Colegiul civil al Curții de Apel Chișinău constată că în speță sunt întrunite condițiile necesare stabilite de Curtea Constituțională în hotărârea nr.2 din 09 februarie 2016 pentru ridicarea excepției de neconstituționalitate, având în vedere că obiectul excepției prevederile art.388 alin.4 Codul muncii, intră în categoria actelor cuprinse la articolul 135 alin.(1) lit.a) din Constituție, excepția este ridicată din oficiu de către instanță, apelanta Troihina Tatiana, atât în cererea de chemare în judecată cât și în cererea de apel întemeiază pretenția privind anularea ordinului de concediere inclusiv și în baza art.388 alin.4 Codul muncii, normă care urmează a fi aplicată în speța dată și nu există o hotărâre anterioară a Curții Constituționale pe acest obiect, din care considerente sesizarea sus-enunțată urmează a fi remisă Curții Constituționale pentru examinare.

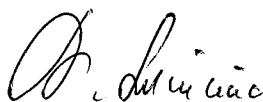
În conformitate cu prevederile art. 12/1, art.269-270 din Codul de procedură civilă, Colegiul civil al Curții de Apel Chișinău

d i s p u n e:

Se remite Curții Constituționale sesizarea din oficiu a Colegiului civil și de contencios administrativ al Curții de Apel Chișinău privind controlul constituționalității art.388 alin.(4) Codul muncii.

Încheierea nesusceptibilă de atac.

Președintele completului
Judecătorul

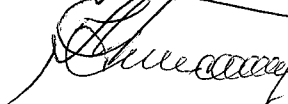


Natalia Simciuc

Judecătorii:



Iurie Cotruba



Ion Turcan.