

REPUBLICA MOLDOVA
JUDECĂTORIA CHIȘINĂU
(sediul Centru)



REPUBLIC OF MOLDOVA
THE COURT OF CHISINAU
(office Centre)

mun. Chișinău, bul. Ștefan cel Mare și Sfânt, 162
Republica Moldova
MD-2004, tel. (+373 22) 27 27 40,

tel./fax (+373 22) 27 27 40, e-mail: jcc@justice.md

CONSILIUL SUPERIOR AL MAGISTRATURII
JUDECĂTORIA CHIȘINĂU
SEDIUL CENTRU

leșire Nr. 04-6-858
" 06 " 06 2018

Chisinau city, Ștefan cel Mare și Sfânt, 162 avenue
Republic of Moldova
MD-2004, tel. (+373 22) 27 27 40,
tel./fax (+373 22) 27 27 40, e-mail: jcc@justice.md

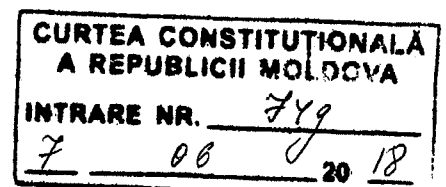
Curtea Constituțională a Republicii Moldova,
mun. Chișinău, str. Alexandru Lăpușneanu 2. MD-2004.

Judecătoria Chișinău sediul Centru mun. Chișinău, bd. Ștefan cel Mare și Sfânt 162, et.8, bir. 815 (judecător Gheorghe Mîțu). Vă expediază în adresa D-ră copia încheierii nr. 2-3907/17 din 08.05.2018, pe dosarul civil nr. 2-3907/17, pentru informare și examinare.

Anexa: Copia încheierii nr. 2-3907/17 din 08.05.2018; Sesizare privind excepția de neconstituționalitate pe 20 file.

Judecător:

Gheorghe Mîțu



Dosarul nr. 2-3907/2017

ÎNCHEIERE
În numele legii

08 mai 2018

mun. Chișinău

Judecătoria Chișinău (sediul Centru)

Instanța compusă din:

Președintele ședinței:

Judecător

Gheorghe MÎȚU

Grefier

Vadim BALAN

Cu participarea:

Reclamantei Danilevici Eleonora și reprezentantului său – avocatul Lungu Adrian

Reprezentantului pîrîtului ÎS "Poșta Moldovei" – Ciobanu Nicolae

Examinînd în ședința de judecată publică cauza civilă intentată în baza cererii de chemare în judecată înaintată de Danilevici Eleonora către ÎS "Poșta Moldovei" cu privire la anularea ordinului de concediere, restabilirea în funcția anterior deținută, încasarea salariului pentru absență forțată de la muncă, încasarea prejudiciului moral și a cheltuielilor de judecată,

A C O N S T A T A T :

La data de 08.12.2017 Danilevici Eleonora s-a adresat cu cerere de chemare în judecată către ÎS "Poșta Moldovei" cu privire la anularea ordinului de concediere, restabilirea în funcția anterior deținută, încasarea salariului pentru absență forțată de la muncă, încasarea prejudiciului moral și a cheltuielilor de judecată.

Prin Încheierea Judecătoriai Chișinău (sediul Centru) din 14.12.2017 cererea de chemare în judecată depusă de reclamantă a fost primită în procedură de examinare, stabilindu-se data ședinței de mediere pentru 08.02.2018, ora 15:00.

Prin Încheierea Judecătoriai Chișinău (sediul Centru) din 03.03.2018 a fost încetată procedura de mediere pe dosar în legătură cu imposibilitatea soluționării litigiului pe cale amiabilă.

În ședința de judecată din 08.05.2018 reprezentantul reclamantei Danilevici Eleonora – avocatul Lungu Adrian a înaintat o cerere prin care a solicitat instanței de judecată ridicarea excepției de neconstituționalitate a prevederilor art. 86, alin. (1), lit. y¹) din Codul Muncii, care prevede ca temei de concediere deținerea de către salariat a statutului de pensionar pentru limită de vîrstă.

În ședința de judecată reprezentantul pîrîtului ÎS "Poșta Moldovei" – Ciobanu Nicolae nu a obiectat împotriva cererii înaintate de reprezentantul reclamantei, lăsînd la discreția instanței de judecată modul de soluționare a acesteia.

Studiînd cererea depusă de către reprezentantul reclamantei Danilevici Eleonora – avocatul Lungu Adrian, instanța de judecată ajunge la concluzia că aceasta urmează să fie admisă, din următoarele considerente.

Din prevederile art. 12, alin. (1) și (3) CPC rezultă că dacă în procesul judecării pricinii se constată că norma de drept ce urmează a fi aplicată sau care a fost deja aplicată este în contradicție cu prevederile Constituției Republicii Moldova, iar controlul constituționalității actului normativ este de competența Curții Constituționale, instanța de judecată formulează o sesizare a Curții Constituționale pe care o transmite prin intermediul Curții Supreme de Justiție. Din momentul emiterii de către instanță a încheierii cu privire la ridicarea excepției de neconstituționalitate și pînă la adoptarea hotărîrii de către Curtea Constituțională, procedura de examinare a pricinii sau de executare a hotărîrii pronunțate se suspendă.

Din prevederile art. 135, alin. (1), lit. g) din Constituție rezultă: Curtea Constituțională rezolvă cazurile excepționale de neconstituționalitate a actelor juridice, sesizate de Curtea Supremă de Justiție.

Potrivit pct. 79-80 din Hotărîrea Curții Constituționale nr. 2 din 09.02.2016 pentru interpretarea articolului 135 alin. (1) lit. a) și g) din Constituția Republicii Moldova (excepția de neconstituționalitate): "[...] 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 legislatorului 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, posibilitate Curții Constituționale, în calitate sa de garant al supremației Constituției, să-și exercite controlul asupra puterii legiuitoare cu privire la respectarea catalogului drepturilor și libertăților fundamentale”.

Potrivit pct. 82-83 din aceeași hotărâre, Curtea a statuat 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 că este ridicată de către instanța de judecată din oficiu;
- (3) prevederile contestate urmează a fi aplicate la soluționarea cauzei;
- (4) nu există o hotărâre anterioară a Curții având ca obiect prevederile contestate.

[...] verificarea constituționalității normelor contestate constituie competența exclusivă a Curții Constituționale. Astfel, judecătorii ordinari nu sunt în drept să refuze părților sesizarea Curții Constituționale, decât doar în condițiile menționate la paragraful 82”.

Din conținutul cererii privind ridicarea excepției de neconstituționalitate rezultă că se solicită verificarea constituționalității art. 86, alin. (1), lit. y¹) din Codul muncii, care prevede ca temei de concediere deținerea de către salariat a statutului de pensionar pentru limită de vîrstă prin prisma art. 1, alin. (3), 4, 7, 8, 9, alin. (1) și (2), 16, 43, alin. (1), 46, alin. (1), 47 și 54 din Constituție.

Ținînd cont de faptul că au fost întrunite toate condițiile citate mai sus, instanța de judecată ajunge la concluzia că cererea înaintată urmează să fie admisă.

În temeiul art. 12, alin. (3) CPC, pînă la pronunțarea hotărîrii de către Curtea Constituțională, procedura de examinare a cauzei civile nr. 2-3907/2017, se suspendă.

Reieșind din cele expuse mai sus, în temeiul art. 135, alin. (1), lit. a) și g) Constituție, art. 12, alin. (1) și (3) CPC, instanța de judecată,

DISPUNE:

Se admite cererea reprezentantului reclamantei Danilevici Eleonora – avocatul Lungu Adrian privind ridicarea excepției de neconstituționalitate a prevederilor art. 86, alin. (1), lit. y¹) din Codul muncii al RM.

Se ridică excepția de neconstituționalitate a prevederilor art. 86, alin. (1), lit. y¹) din Codul muncii al RM.

Se remite Curții Constituționale a Republicii Moldova prezenta încheiere, sesizarea privind ridicarea excepției de neconstituționalitate și dosarul civil nr. 2-3907/2017 pe 61 file.

Se suspendă procedura de examinare a cauzei civile nr. 2-3907/2017, pînă la pronunțarea hotărîrii de către Curtea Constituțională.

Încheierea nu se supune nici unei căi de atac

Președintele ședinței,
Judecătorul

Copia corespunde originalului



Gheorghe MÎȚU

CURTEA CONSTITUȚIONALĂ A REPUBLICII MOLDOVA

Str. Alexandru Lăpușneanu nr.28
Chișinău MD 2004
Republica Moldova

SESIZARE PRIVIND EXCEPȚIA DE NECONSTITUȚIONALITATE

prezentată în conformitate cu articolul 135 alin.(1) lit.a și lit.g) din Constituție

I – AUTORUL SESIZĂRII

1. Nume - **Danilevici**
2. Prenume – **Eleonora**
3. Adresa – **mun. Soroca, str. Luceafărul, 23, ap. 19**
4. Tel. – **068 86 04 01**
5. Numele și prenumele reprezentantului - **Lungu Adrian**
6. Ocupația reprezentantului – **Avocat**
7. Adresa reprezentantului – **mun. Chișinău, bd. Decebal 139, of.1**
8. Tel. reprezentantului- **069 43 60 30**

II – OBIECTUL SESIZĂRII

Exercitarea controlului constituționalității prevederilor art. 86 alin.(1) lit. y¹) din Codul Muncii al RM (în partea evidențiată): *”Concedierea – desfacerea din inițiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum și a celui pe durată determinată – se admite pentru deținerea de către salariat a statutului de pensionar pentru limită de vârstă”*, introdusă prin Legea nr. 188 din 21.09.2017//Monitor Oficial nr. 364-370 din 20.10.2017 pentru modificarea și completarea Codului Muncii al RM nr. 154/2003, prin prisma art. 1 alin. (3), 4, 7, 8, 9 alin. (1) și alin. (2), 16, 43 alin. (1) , 46 alin. (1), 47 și 54 din Constituția Republicii Moldova.

III – CIRCUMSTANȚELE LITIGIULUI EXAMINAT DE CĂTRE INSTANȚA DE JUDECATĂ

La data de 31 octombrie 2017 Centrul de Poștă Soroca filială a ÎS „Poșta Moldovei” a emis ordinul nr. 84 din 31 octombrie 2017 *„cu privire la concedierea salariatului”* prin care în temeiul art. 86 alin. (1) lit. y¹) din Codul Muncii al RM a ordonat: a concedia salariați Danilevici Eleonora- organizator realizare cu amănuntul a Centrului de Poștă Soroca la data de 31 octombrie 2017 în temeiul art. 86 alin. (1) lit. y¹) *„deținerea de către salariat a statutului de pensionar pentru limită de vârstă”*; intrarea în vigoare a ordinului la data emiterii.

IV – EXPUNEREA PRETINSEI SAU PRETINSELOR ÎNCĂLCĂRI ALE CONSTITUȚIEI PRECUM ȘI ARGUMENTELOR ÎN SPRIJINUL ACESTOR AFIRMAȚII

În opinia noastră, prevederile art.86 alin.(1) lit.y¹) din Codului Muncii al RM (în partea evidențiată): ” *Concedierea – desfacerea din inițiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum și a celui pe durată determinată – se admite pentru deținerea de către salariat a statutului de pensionar pentru limită de vârstă*”, introdusă prin Legea nr. 188 din 21.09.2017//Monitor Oficial nr. 364-370 din 20.10.2017 pentru modificarea și completarea Codului Muncii al RM nr. 154/2003, sunt neconstituționale și în consecință încalcă grav drepturile fundamentale ale reclamantului și prin urmare solicităm Înaltei Curți verificarea constituționalității acestei norme prin prisma art. 1 alin. (3), 4, 7, 8, 9 alin. (1) și alin. (2), 16, 43 alin. (1), 46 alin. (1), 47 și 54 din Constituția Republicii Moldova.

LEGISLAȚIE PERTINENTĂ

1. CONSTITUȚIA REPUBLICII MOLDOVA

Articolul 1

”Statul Republica Moldova”

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

Articolul 4

”Drepturile și libertățile omului”

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

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

Articolul 7

”Constituția, Lege Supremă”

Constituția Republicii Moldova este Legea ei Supremă. Nici o lege și nici un alt act juridic care contravine prevederilor Constituției nu are putere juridică.

Articolul 8

”Respectarea dreptului internațional și a tratatelor internaționale”

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

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

Articolul 9

”Principiile fundamentale privind proprietatea”

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

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

Articolul 16

”Egalitatea”

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

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

Articolul 43

”Dreptul la muncă și la protecția muncii”

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

Articolul 46

”Dreptul la proprietate privată și protecția acesteia”

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

Articolul 47

”Dreptul la asistență și protecție socială”

(1) Statul este obligat să ia măsuri pentru ca orice om să aibă un nivel de trai decent, care să-i asigure sănătatea și bunăstarea, lui și familiei lui, cuprinând hrana, îmbrăcămintea, locuința, îngrijirea medicală, precum și serviciile sociale necesare.

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

Articolul 54

”Restrângerea exercițiului unor drepturi sau al unor libertăți”

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

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

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

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

2. CODUL MUNCII AL RM

Articolul 5

“Principiile de bază ale reglementării raporturilor de muncă și a altor raporturi legate nemijlocit de acestea”

(1) Principiile de bază ale reglementării raporturilor de muncă și a altor raporturi legate nemijlocit de acestea, principii ce reies din normele dreptului internațional și din cele ale Constituției Republicii Moldova, sînt următoarele:

- a) **libertatea muncii, incluzând dreptul la munca liber aleasă sau acceptată, dreptul dispunerii de capacitățile sale de muncă, dreptul alegerii profesiei și ocupației;**
- b) **interzicerea muncii forțate (obligatorii) și a discriminării în domeniul raporturilor de muncă;**
- c) protecția împotriva șomajului și acordarea de asistență la plasarea în cîmpul muncii;
- d) asigurarea dreptului fiecărui salariat la condiții echitabile de muncă, inclusiv la condiții de muncă care corespund cerințelor securității și sănătății în muncă, și a dreptului la odihnă, inclusiv la reglementarea timpului de muncă, la acordarea concediului anual de odihnă, a pauzelor de odihnă zilnice, a zilelor de repaus și de sărbătoare nelucrătoare;
- e) **egalitatea în drepturi și în posibilități a salariaților;**
- f) garantarea dreptului fiecărui salariat la achitarea la timp integrală și echitabilă a salariului care ar asigura o existență decentă salariatului și familiei lui;
- g) **asigurarea egalității salariaților, fără nici o discriminare, la avansare în serviciu, luîndu-se în considerare productivitatea muncii, calificarea și vechimea în muncă în specialitate, precum și la formare profesională, reciclare și perfecționare;**
- h) asigurarea dreptului salariaților și angajatorilor la asociere pentru apărarea drepturilor și intereselor lor, inclusiv a dreptului salariaților de a se asocia în sindicate și de a fi membri de sindicat și a dreptului angajatorilor de a se asocia în patronate și de a fi membri ai patronatului;
- i) asigurarea dreptului salariaților de a participa la administrarea unității în formele prevăzute de lege;
- j) îmbinarea reglementării de stat și a reglementării contractuale a raporturilor de muncă și a altor raporturi legate nemijlocit de acestea;
- k) obligativitatea reparării integrale de către angajator a prejudiciului material și a celui moral cauzate salariatului în legătură cu îndeplinirea obligațiilor de muncă;
- l) stabilirea garanțiilor de stat pentru asigurarea drepturilor salariaților și angajatorilor, precum și exercitarea controlului asupra respectării lor;
- m) asigurarea dreptului fiecărui salariat la apărarea drepturilor și libertăților sale de muncă, inclusiv prin sesizarea organelor de supraveghere și control, a organelor de jurisdicție a muncii;
- n) asigurarea dreptului la soluționarea litigiilor individuale de muncă și a conflictelor colective de muncă, precum și a dreptului la grevă, în modul stabilit de prezentul cod și de alte acte normative;
- o) obligația părților la contractele colective și individuale de muncă de a respecta clauzele contractuale, inclusiv dreptul angajatorului de a cere de la salariat îndeplinirea obligațiilor de muncă și manifestarea unei atitudini gospodărești față de bunurile angajatorului și, respectiv, dreptul salariatului de a cere de la angajator îndeplinirea obligațiilor față de salariați, respectarea legislației muncii și a altor acte ce conțin norme ale dreptului muncii;
- p) asigurarea dreptului sindicatelor de a exercita controlul obștesc asupra respectării legislației muncii;

- r) asigurarea dreptului salariaților la apărarea onoarei, demnității și reputației profesionale în perioada activității de muncă;
- s) garantarea dreptului la asigurarea socială și medicală obligatorie a salariaților.

Articolul 6

“Neîngrădirea dreptului la muncă și libertatea muncii”

- (1) Libertatea muncii este garantată prin Constituția Republicii Moldova.
- (2) Orice persoană este liberă în alegerea locului de muncă, a profesiei, meseriei sau activității sale.
[...]

Articolul 8

” Interzicerea discriminării în sfera muncii”

- (1) În cadrul raporturilor de muncă acționează principiul egalității în drepturi a tuturor salariaților. Orice discriminare, directă sau indirectă, a salariatului pe criterii de sex, vârstă, rasă, culoare a pielii, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, domiciliu, dizabilitate, infectare cu HIV/SIDA, apartenență sau activitate sindicală, precum și pe alte criterii nelegate de calitățile sale profesionale, este interzisă.

Articolul 13

“Prioritatea tratatelor, convențiilor, acordurilor și altor acte internaționale”

Dacă prin tratatele, convențiile, acordurile sau alte acte internaționale la care Republica Moldova este parte sînt stabilite alte prevederi decît cele cuprinse în prezentul cod, au prioritate reglementările internaționale.

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;
 - h) absența fără motive întemeiate de la lucru timp de 4 ore consecutive (fără a ține cont de pauza de masă) în timpul zilei de muncă;
 - i) prezentarea la lucru în stare de ebrietate alcoolică, în stare cauzată de substanțe stupefiante sau toxice, stabilită în modul prevăzut la art.76 lit.k);

- j) săvârșirea unei contravenții sau infracțiuni contra patrimoniului unității, stabilită prin hotărârea instanței de judecată sau prin actul organului de competență căruia ține aplicarea sancțiunilor contravenționale;
- k) comiterea de către salariatul care gestionează nemijlocit mijloace bănești sau valori materiale ori care are acces la sistemele informaționale ale angajatorului (sisteme de colectare și gestiune a informației) sau la cele administrate de angajator a unor acțiuni culpabile, dacă aceste acțiuni pot servi drept temei pentru pierderea încrederii angajatorului față de salariatul respectiv;
- k¹) încălcarea obligației prevăzute la art. 7 alin. (2) lit. a) din Legea nr. 325 din 23 decembrie 2013 privind evaluarea integrității instituționale;
- l) încălcarea gravă repetată, pe parcursul unui an, a statutului instituției de învățământ de către un cadru didactic (art.301);
- m) comiterea de către salariatul care îndeplinește funcții educative a unei fapte imorale incompatibile cu funcția deținută;
- n) aplicarea, chiar și o singură dată, de către un cadru didactic a violenței fizice sau psihice față de discipoli (art.301);
- o) semnarea de către conducătorul unității (filialei, subdiviziunii), de către adjuncții săi sau de către contabilul-șef a unui act juridic nefondat care a cauzat prejudicii materiale unității;
- p) încălcarea gravă, chiar și o singură dată, a obligațiilor de muncă;
- r) prezentarea de către salariat angajatorului, la încheierea contractului individual de muncă, a unor documente false (art.57 alin.(1)), fapt confirmat în modul stabilit;
- s) încheierea, vizînd salariații ce prestează munca prin cumul, a unui contract individual de muncă cu o altă persoană care va exercita profesia, specialitatea sau funcția respectivă ca profesie, specialitate sau funcție de bază (art.273);
- u) transferarea salariatului la o altă unitate cu acordul celui transferat și al ambilor angajatori;
- v) refuzul salariatului de a continua munca în legătură cu schimbarea proprietarului unității sau reorganizarea acesteia, precum și a transferării unității în subordinea unui alt organ;
- x) refuzul salariatului de a fi transferat la o altă muncă pentru motive de sănătate, conform certificatului medical (art.74 alin.(2));
- y) refuzului salariatului de a fi transferat în altă localitate în legătură cu mutarea unității în această localitate (art.74 alin.(1)); precum și
- y¹) deținerea de către salariat a statutului de pensionar pentru limită de vîrstă;
- z) pentru alte motive prevăzute de prezentul cod și de alte acte legislative.

3. LEGEA Nr. 121 DIN 25.05.2012 CU PRIVIRE LA ASIGURAREA EGALITĂȚII

Articolul 7

“Interzicerea discriminării în câmpul muncii”

„[...]”

(5) Orice deosebire, excludere, restricție sau preferință în privința unui anumit loc de muncă nu constituie discriminare în cazul în care, prin natura specifică a activității în cauză sau a condițiilor în care această activitate este realizată, există anumite cerințe profesionale esențiale și determinante, cu condiția ca scopul să fie legitim și cerințele proporționale.

4. DECLARAȚIA UNIVERSALĂ A DREPTURILOR OMULUI (*New York. 10.XII.1948*).

Articolul 23

„1. Orice persoană are dreptul la muncă, la libera alegere a muncii sale, la condiții echitabile și satisfăcătoare de muncă, precum și la ocrotirea împotriva șomajului”
[...]

5. CONVENȚIA Nr. 111 DIN 25.06.1958 A ORGANIZAȚIEI INTERNAȚIONALE A MUNCII PRIVIND DISCRIMINAREA ÎN DOMENIUL OCUPĂRII FORȚEI DE MUNCĂ ȘI EXERCITĂRII PROFESIEI

(ratificată prin Hotărârea Parlamentului nr.593-XIII din XIII din 26 septembrie 1995,
Monitor Oficial, nr. 59-60, 1995)

Articolul 1

„1. În înțelesul prezentei convenții prin termenul discriminare se înțelege:

a) orice diferențiere, excludere sau preferință întemeiată pe rasă, culoare, sex, religie, convingeri politice, ascendență, națională sau origine socială, care are ca efect să suprimă sau să știrbească egalitatea de posibilități sau de tratament în materie de ocupare a forței de muncă și de exercitare a profesiei;

b) orice altă diferențiere, excludere sau preferință având ca efect suprimarea sau știrbirea egalității de posibilități sau de tratament în materie de ocupare a forței de muncă și exercitare a profesiei, care ar putea fi specificată de către statul membru interesat după consultarea organizațiilor reprezentative ale celor care angajează și a organizațiilor lucrătorilor, dacă acestea există, precum și a altor organisme competente.

2. Diferențierile, excluderile sau preferințele întemeiate pe calificările cerute pentru o anumită ocupație nu sunt considerate discriminări”.

6. CONVENȚIA Nr. 122 DIN 09.07.1964 A ORGANIZAȚIEI INTERNAȚIONALE A MUNCII PRIVIND POLITICA DE OCUPARE A FORȚEI DE MUNCĂ

(ratificată prin Hotărârea Parlamentului nr.593-XIII din XIII din 26 septembrie 1995,
Monitor Oficial, nr. 59-60, 1995)

Articolul 1

1. În vederea stimulării creșterii și dezvoltării economice, a ridicării nivelului de trai, a satisfacerii necesităților de forța de muncă și a rezolvării problemei șomajului și subocupării forței de muncă, orice stat membru va formula și aplica, drept obiectiv esențial, o politică activă urmărind promovarea ocupării depline a forței de muncă în scop productiv și în condiții de liberă alegere a muncii.

2. Politica menționată va trebui să tindă a garanta:

a) că va fi de lucru pentru toate persoanele disponibile și în căutare de muncă;

b) că această muncă va fi pe cât posibil productivă;

c) că va exista libera alegere a muncii și că fiecare lucrător va avea toate posibilitățile de a dobândi calificările necesare pentru a ocupa un serviciu care să-i convină și de a folosi în această muncă calificările, precum și aptitudinile sale, fără deosebire de rasă, culoare, sex, religie, opinii politice, ascendență națională sau origine socială.

3. Politica menționată va trebui să țină seama de stadiul de dezvoltare economică, precum și de raporturile care există între obiectivele ocupării forței de muncă și celelalte obiective economice și sociale și va fi aplicată prin metode adaptate condițiilor și uzanțelor naționale.

Articolul 2

Orice stat membru va trebui, prin metode adaptate condițiilor țării și în măsura în care acestea permit:

- a) să determine și să reexamineze cu regularitate, în cadrul unei politici economice și sociale coordonate, măsuri care trebuie adoptate în vederea atingerii obiectivelor enunțate în articolul 1;
- b) să ia hotărârile necesare de aplicare acestor măsuri, inclusiv elaborarea de programe, dacă este cazul.

Articolul 3

În aplicarea prezentei convenții, reprezentanții grupurilor interesate în măsurile ce trebuie luate și, în special, reprezentanții celor care angajează și reprezentanții lucrătorilor vor trebui să fie consultați cu privire la politica de ocupare a forței de muncă în scopul de a se ține pe deplin seama de experiență și părerile lor, vor colabora din plin la elaborarea acestei politici și vor participa la acțiunile de sprijinire a lucrătorilor.

7. CONVENȚIA PENTRU APĂRAREA DREPTURILOR OMULUI ȘI A LIBERTĂȚILOR FUNDAMENTALE (ROMA, 04.XI.1950) (ratificată de Republica Moldova, prin Hotărârea Parlamentului nr.1298-XIiI din 24 iulie 1997)

Articolul 14

” Interzicerea discriminării ”

„Exercitarea drepturilor și libertăților recunoscute de prezenta convenție trebuie să fie asigurată fără nici o deosebire bazată, în special, pe sex, rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenență la o minoritate națională, avere, naștere sau orice altă situație”.

8. PACTUL INTERNAȚIONAL CU PRIVIRE LA DREPTURILE CIVILE ȘI POLITICE (ratificat de Republica Moldova la 28 iulie 1990 prin Hotărârea Parlamentului nr. 217-XII).

Articolul 2

1. Statele părți la prezentul pact se angajează să respecte și să garanteze tuturor indivizilor care se găsesc pe teritoriul lor și țin de competența lor drepturile recunoscute în prezentul pact, fără nici o deosebire, în special de rasa, culoare, sex, limba, religie, opinie politica sau orice alta opinie, origine națională sau socială, avere, nastere sau intemeiata pe orice alta imprejurare.
2. Statele parti la prezentul pact se angajeaza ca potrivit cu procedura lor constitutionala si cu dispozitiile prezentului pact sa actioneze spre a da posibilitatea adoptarii unor masuri legislative sau a altora, apte pentru traducerea in viata a drepturilor recunoscute in prezentul pact care nu ar fi inca in vigoare.
3. Statele părți la prezentul pact se angajează:
 - a) să garanteze ca orice persoana ale carei drepturi sau libertati recunoscute in prezentul pact au fost violate va dispune de o cale de recurs efectiva, chiar atunci cind incalcarea a fost comisa de persoane actionind in exercitiul functiilor lor oficiale;
 - b) să garanteze ca autoritatea competenta, judiciara, administrativa ori legislativa, sau orice alta autoritate competenta potrivit legislatiei statului, va hotari asupra drepturilor persoanei care foloseste calea de recurs, si sa dezvolte posibilitatile de recurs jurisdictional;

c) să garanteze ca autoritățile competente vor da urmare oricarui recurs care a fost recunoscut ca justificat.”

Articolul 5

1. Nici o dispoziție din prezentul Pact nu poate fi interpretată ca implicând pentru un stat, o grupare sau un individ vreun drept de a se deda la o activitate sau de a săvârși un act urmărind suprimarea drepturilor și libertăților recunoscute în prezentul Pact ori limitări ale lor mai ample decât cele prevăzute în Pact.

2. Nu se poate admite nici o restricție sau derogare de la drepturile fundamentale ale omului recunoscute sau în vigoare în orice stat parte la prezentul Pact în aplicarea legilor, convențiilor, regulamentelor sau cutumelor, sub pretextul că prezentul Pact nu recunoaște aceste drepturi sau le recunoaște într-o măsură mai mică.

9. DIRECTIVA CoE (2000) 78 din 27 NOIEMBRIE 2000 DE CREARE A UNUI CADRU GENERAL ÎN FAVOAREA EGALITĂȚII DE TRATAMENT ÎN CEEA CE PRIVEȘTE ÎNCADRAREA ÎN MUNCĂ ȘI OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ

- (11) Discriminarea pe motive de apartenență religioasă sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală poate compromite realizarea obiectivelor Tratatului de instituire a Comunității Europene, cum ar fi: un nivel al ocupării forței de muncă și de protecție socială ridicat, creșterea nivelului de trai și a calității vieții, coeziunea economică și socială, solidaritatea și libera circulație a persoanelor.
- (12) În acest scop, orice discriminare directă sau indirectă pe motive de apartenență religioasă sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală în domeniul reglementat de prezenta directivă trebuie să fie interzisă în Comunitate;
- (23) În împrejurări foarte limitate, un tratament diferențiat poate fi justificat atunci când o caracteristică legată de religie sau de convingeri, de un handicap, de vârstă sau de orientare sexuală constituie o cerință profesională esențială și determinantă, în măsura în care obiectivul este legitim, iar cerința proporționată. Aceste împrejurări trebuie să fie menționate în informațiile furnizate de statele membre Comisiei.
- (25) Interzicerea discriminărilor pe criterii de vârstă constituie un element esențial pentru atingerea obiectivelor stabilite în liniile directoare privind ocuparea forței de muncă și încurajarea diversității la încadrarea în muncă; cu toate acestea, diferențele de tratament legate de vârstă pot fi justificate în anumite împrejurări și necesită dispoziții specifice care pot varia în funcție de situația statelor membre; este așadar esențial să se facă distincție între diferențele de tratament care sunt justificate, îndeosebi prin obiective legitime de politică a ocupării forței de muncă, a pieței muncii și a formării profesionale, și discriminările care trebuie să fie interzise.

PROGRAMUL PENTRU INTEGRAREA PROBLEMELOR ÎMBĂTRÂNIRII ÎN POLICII

(aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 406 din 02.06.2014//Monitor Oficial nr.153-159 din
13.06.2014)

„I. Introducere”

„ [...]3. Planul Internațional de Acțiuni privind Îmbătrânirea, adoptat la Madrid în 2002, Declarația Ministerială de la Viena, 2012 – „Asigurarea unei societăți pentru toate vârstele: Promovarea calității vieții și a îmbătrânirii active”, la care este parte Republica Moldova, prevăd integrarea îmbătrânirii ca o modalitate de a promova drepturile, interesele și bunăstarea persoanelor în vârstă, devenind un instrument de obținere a echilibrului și echității pentru toate vârstele societății umane.

4. Strategia Regională pentru Implementarea Planului menționat determină prioritățile de bază ale țărilor-membre ale Comisiei Economice pentru Europa a ONU în domeniul îmbătrânirii și accentuează necesitatea promovării măsurilor privind extinderea participării persoanelor vârstnice la viața socială și economică, fiind prioritară consolidarea protecției sociale adecvate pentru generațiile actuale și viitoare, extinderea ocupării și echilibrarea pe piața forței de muncă ș.a.

„II.2 Problemele evidențiate în baza evaluării populației de 50 de ani și peste pentru politicile de viitor”

[...] 30. În pofida eforturilor și realizărilor substanțiale ce țin de reducerea nivelului sărăciei în țară, vârstnicii rămân a fi cei mai supuși riscului sărăciei. Sistemul statal de asigurare cu pensii/servicii sociale acoperă doar necesitățile minime ale vârstnicilor, dar nu le acordă posibilitatea de a satisface necesitățile pentru un trai decent. Astfel, în strategiile ce țin de contracararea efectelor negative ale îmbătrânirii este important de a fixa că în urma măsurilor programate se vor crea condiții plene pentru motivarea activității economice și sociale ale vârstnicilor.

39. Cert este că menținerea activității persoanelor vârstnice în domeniul muncii, educației, în activitatea obștească, culturală și de agrement în condițiile actuale reprezintă nu doar o formă de satisfacere a necesităților individuale ale persoanelor, dar și o posibilitate pentru fortificarea potențialului uman și dezvoltare socioeconomică.

40. În baza cercetărilor s-a relevat că poziția persoanelor vârstnice pe piața muncii este destul de complicată, iar prevederile normative nu asigură pe deplin accesul și stabilitatea statutului lor ocupațional. O treime din vârstnicii angajați au deficiențe la locul de muncă, condiții nocive, stres profesional, teama de a-și pierde locul de muncă, majoritatea absolută nu este satisfăcută de salariu (capitolul 6 „**Persoanele în vârstă și piața muncii. Pensionarii**” din Studiu).

„III. Scopuri, obiective”

[...] 44. Sporirea gradului de implicare a persoanelor în vârstă în viața socială prin măsuri de susținere a activității lor obștești, creează condițiile ce reduc riscul excluziunii și marginalizării sau izolării sociale, antrenarea practicilor de prevenire a discriminării, a abuzului și oricărei violențe față de vârstnici.

47. Trebuie relevată oportunitatea regimului de lucru flexibil și adaptabilitatea acestuia, care să permită lucrătorilor să rămână activi atâta timp cât sînt dispuși și capabili să facă acest

lucru, ceea ce ar permite economiei să valorifice potențialul lor.

„ANEXA nr.1

la Programul pentru integrarea problemelor îmbătrânirii în politici”

„GHIDUL DE PARCURS

pentru integrarea problemelor îmbătrânirii în politici
prin implementarea angajamentelor Planului Internațional
de Acțiuni privind Îmbătrânirea, adoptat la Madrid în 2002,
a Strategiei Regionale pentru Implementarea Planului”

„Angajamentul 5 la Strategiei Regionale pentru Implementarea Planului:

A. Asigurarea capacității pieței muncii de a răspunde
la consecințele economice și sociale ale îmbătrânirii populației”

[...] 50. **Lucrătorii vîrstnici pe piața muncii.** Deși în Republica Moldova legislația muncii prevede condiții egale de muncă pentru toți salariații, indiferent de vîrstă, ca și în multe alte țări, atît dificultățile de acces la piața muncii, cît și riscul de a pierde slujba, cresc odată cu înaintarea în vîrstă. În același timp, necesitățile financiare ale vîrstnicilor pot crește odată cu vîrsta, de exemplu din cauza deteriorării sănătății. După cum denotă Studiul privind îmbătrînirea, majoritatea celor pensionați au nevoie de venit suplimentar pe lîngă pensia de stat, indiferent de locul lor de reședință sau locul fostei activități economice, odată ce pensiile nu acoperă toate cheltuielile necesare pentru un standard de viață adecvat (capitolul 4, compartimentul „Nivelul de trai și sărăcia” din Studiu). Ca atare, mulți cred că este necesar să continue activitatea de muncă și după pensionare (capitolul 6 „Persoanele în vîrstă și piața muncii. Pensionarii” din Studiu). După cum comunică însăși lucrătorii vîrstnici, adesea ei se confruntă cu discriminare explicită sau neintenționată.

51. Rata angajării în cîmpul muncii a persoanelor în grupurile de vîrstă prepensionare și pensionare este destul de scăzută, concomitent cu lipsa generală de oportunități de angajare pe piața forței de muncă. În ultimii ani a existat un declin constant al numărului persoanelor cu vîrsta de peste 45 de ani între cei care sînt angajați, chiar dacă numărul relativ al acestui grup al populației a continuat să crească. Principalul domeniu de angajare pentru persoanele din aceste grupuri de vîrstă este cel unde munca este plătită de obicei mai slab și, adesea, informal. Promovarea condițiilor pentru accesul majorat al vîrstnicilor la angajarea în sectorul formal ar contribui la asigurarea ca astfel de lucrători să beneficieze de prevederile legislației privind sănătatea și siguranța, de alte măsuri de protecție a muncii.

52. **Accesul la piața muncii.** Orice strategie de creștere a oportunităților de angajare pentru lucrătorii vîrstnici necesită sprijinul complet al autorităților publice, patronilor și sindicatelor. Fie prin legislație, stimulente sau prin acțiune voluntară, patronii ar trebui să fie încurajați să ajusteze condițiile de muncă, astfel încît lucrătorii mai vîrstnici să poată continua activitatea la nivelul precedent de productivitate, efectuînd mici schimbări în mediul de lucru (iluminare, temperatură, condiții de sonorizare, echipament specializat etc.), oferind aranjamente de lucru flexibile pentru a permite ore reduse de lucru, sau lucru la domiciliu, și utilizînd noi tehnologii pentru facilitarea „lucrului la distanță” sau alte forme flexibile de lucru. Sînt necesare stimulente pentru crearea funcțiilor potrivite pentru vîrstnici, dar acest lucru nu ar trebui să fie făcut pe seama angajaților mai tineri.

ARGUMENTELE ÎN SUSȚINEREA EXCEPȚIEI DE NECONSTITUȚIONALITATE

Onorată Curte, prin prisma legislației pertinente sus expuse, noi considerăm că normele supuse verificării constituționalității sunt contrare principiilor fundamentale statuate în Constituția Republicii Moldova, iar nemijlocit operarea completărilor la Codul Muncii prin Legea nr. 188 din 21.09.2017//Monitor Oficial nr. 364-370 din 20.10.2017 prin care art. 86 alin.(1) s-a completat cu lit.y¹) cu următorul cuprins " y¹) *deținerea de către salariat a statutului de pensionar pentru limită de vârstă;*", este o completare care încalcă dreptul fundamental la muncă (art.43 din Constituție) și care înstituie o discriminare directă a salariaților care dețin statut de pensionar pentru limită de vârstă.

Dreptul la muncă reprezintă un drept social-economic complex, garantat de articolul 43 din Constituție. Potrivit alineatului (1) al acestui articol, orice persoană are dreptul la muncă, la libera alegere a muncii, la condiții echitabile și satisfăcătoare de muncă, precum și la protecția împotriva șomajului.

În același timp, dreptul la muncă se consideră unul din drepturile fundamentale și inalienabile ale omului, deoarece pentru majoritatea persoanelor este unica sau principala sursă de venit.

Statul urmează să întreprindă măsuri pentru a garanta acest drept și nu trebuie să-l limiteze prin concediere necondiționată (în speță- a pensionarilor pentru limită de vârstă) din cauza deținerii de către salariat a statutului de pensionar pentru limită de vârstă.

Libertatea muncii este incompatibilă cu discriminarea, inclusiv pe criteriu de vârstă, doar capacitățile profesionale și experiența trebuie luate în considerare.

Prevederea contestată vine în contradicție cu art. 54 din Constituție, conform căreia în Republica Moldova nu pot fi adoptate legi care ar suprima sau diminua drepturile și libertățile fundamentale ale omului.

Norma contestată contravine și prevederilor din Codul Muncii care garantează libertatea muncii și asigură principiul egalității în drepturi a tuturor salariaților (articolele 5, 6, 8).

Prevederile contestate aduc atingeri dispozițiilor actelor internaționale (Declarația Universală a Drepturilor Omului, Convenția Europeană, Convenția Organizației Internaționale a Muncii privind politica de ocupare a forței de muncă, Convenția Organizației Internaționale a Muncii privind discriminarea în domeniul ocupării forței de muncă și exercitării profesiei, Directiva CoE (2000) 78 din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, Hotărârea Guvernului nr. 406 din 02.06.2014//Monitor Oficial nr.153-159 din 13.06.2014 etc.) care asigură dreptul la muncă și interzic discriminarea persoanei pe bază de orice criteriu.

Prin instituirea normei contestate salariații care dețin statut de pensionar pentru limită de vârstă sunt discriminați și în raport cu alte categorii de salariați, cum ar fi salariații care dețin pensie specială (pensie publică) și/sau salariații care dețin pensie de dizabilitate.

Totodată, considerăm că prezenta cauză urmează a fi examinată de Curte și prin prisma jurisprudenței sale anterioare, precum și prin raportare la jurisprudența Curții Europene a Drepturilor Omului.

Curtea urmează să aplice în acest sens și considerentele care au stat la baza Hotărârii nr. 5 din 23.04.2013 potrivit căreia:

„[...] limitele de vârstă pot fi stabilite în temeiul unor cerințe speciale, condiții și norme pentru anumite tipuri de locuri de muncă.

[...] instrumentele juridice ale comunității europene lasă la latitudinea statului dreptul de impunere a plafonului de vârstă pentru desfășurarea unor activități.

[...] este admisibil un tratament diferențiat bazat pe criteriul de vârstă atunci când, având în vedere natura unei activități profesionale sau condițiile de exercitare a acesteia, criteriul în vârstă constituie o cerință profesională esențială și determinantă.

[...] Un tratament diferențiat pe motive de vârstă poate fi admis și justificat de un obiectiv legitim, în special de politica ocupării forței de muncă, a pieței muncii sau a fomării profesionale.”

Totodată, norma contestată contravine obiectivelor și acțiunilor pe care Republica Moldova și le-a asumat prin Planul Internațional de Acțiuni privind Îmbătrânirea, adoptat la Madrid în 2002, Declarația Ministerială de la Viena, 2012– „Asigurarea unei societăți pentru toate vârstele: Promovarea calității vieții și a îmbătrânirii active”, și la care este parte Republica Moldova.

Planul Internațional de Acțiuni privind Îmbătrânirea, adoptat la Madrid în 2002, Declarația Ministerială de la Viena, 2012– „Asigurarea unei societăți pentru toate vârstele: Promovarea calității vieții și a îmbătrânirii active”, prevede integrarea îmbătrânirii ca o modalitate de a promova drepturile, interesele și bunăstarea persoanelor în vârstă, devenind un instrument de obținere a echilibrului și echității pentru toate vârstele societății umane.

Mai mult ca atât, Guvernul Republicii Moldova a adoptat hotărârea nr. 406 din 02.06.2014 cu privire la aprobarea Programului pentru integrarea problemelor îmbătrânirii în politici//Monitor Oficial nr.153-159 din 13.06.2014 prin care și-a asumat angajamente ale Strategiei Regionale pentru Implimentarea Planului: Asigurarea capacității pieței muncii de a răspunde la consecințele economice și sociale ale îmbătrânirii populației, care sunt în contradicție totală cu norma contestată.

Or, prin hotărârea nr. 406 din 02.06.2014, însuși Guvernul Republicii Moldova până la completarea Codului Muncii al RM cu norma contestată recunoaște că:

- deși în Republica Moldova legislația muncii prevedea condiții egale de muncă pentru toți salariații, indiferent de vârstă, ca și în multe alte țări, atât dificultățile de acces la piața muncii, cât și riscul de a pierde slujba, cresc odată cu înaintarea în vârstă. În același timp, necesitățile financiare ale vârstnicilor pot crește odată cu vârsta, de exemplu din cauza deteriorării sănătății. După cum denotă Studiul privind îmbătrânirea, majoritatea celor pensionați au nevoie de venit suplimentar pe lângă pensia de stat, indiferent de locul lor de reședință sau locul fostei activități economice, odată ce pensiile nu acoperă toate cheltuielile necesare pentru un standard de viață adecvat (capitolul 4, compartimentul „*Nivelul de trai și sărăcia*” din Studiu). Ca atare, mulți cred că este necesar să continue activitatea de muncă și după pensionare (capitolul 6 „*Persoanele în vârstă și piața muncii. Pensionarii*” din Studiu). După cum comunică însăși lucrătorii vârstnici, adesea ei se confruntă cu discriminare explicită sau neintenționată.

- rata angajării în câmpul muncii a persoanelor în grupurile de vârstă prepensionare și pensionare este destul de scăzută, concomitent cu lipsa generală de oportunități de angajare pe piața forței de muncă. În ultimii ani a existat un declin constant al numărului persoanelor cu vârsta de peste 45 de ani între cei care sunt angajați, chiar dacă numărul relativ al acestui grup al populației a continuat să crească, Principalul domeniu de angajare pentru persoanele din aceste grupuri de vârstă este cel unde munca este plătită de obicei mai slab și, adesea, informal. Promovarea condițiilor pentru accesul majorat al vârstnicilor la angajarea în sectorul formal ar contribui la asigurarea ca astfel de lucrători să beneficieze de prevederile legislației privind sănătatea și siguranța, de alte măsuri de protecție a muncii.

- că orice strategie de creștere a oportunităților de angajare pentru lucrătorii vârstnici necesită sprijinul complet al autorităților publice, patronilor și sindicatelor. Fie prin legislație, stimulente sau prin acțiune voluntară, patronii ar trebui să fie încurajați să ajusteze condițiile de muncă, astfel încât lucrătorii mai vârstnici să poată continua activitatea la nivelul precedent de productivitate, efectuând mici schimbări în mediul de lucru (iluminare, temperatură, condiții de sonorizare, echipament specializat etc.), oferind aranjamente de lucru flexibile pentru a permite ore reduse de lucru, sau lucru la domiciliu, și utilizând noi tehnologii pentru facilitarea „lucrului la distanță” sau alte forme flexibile de lucru. Sunt necesare stimulente pentru crearea funcțiilor potrivite pentru vârstnici, dar acest lucru nu ar trebui să fie făcut pe seama angajaților mai tineri.

Mai mult ca atât, însuși Guvernului Republicii Moldova prin hotărârea nr. 406 din 02.06.2014 evidentiază drept acțiune prioritară „întreprinderea măsurilor de combatere în rândul patronilor, angajaților și a sindicatelor, a discriminării explicite a vârstnicilor”.

Prin urmare este cert că tratamentul diferențiat pe motive de vârstă pe care îl generează norma contestată nu poate fi admis și justificat de un careva pretins obiectiv legitim, în special de politica ocupării forței de muncă, a pieței muncii sau a formării profesionale. Or, politica ocupării forței de muncă, a pieței muncii și/sau a formării profesionale transpusă prin hotărârea Guvernului RM nr. 406 din 02.06.2014 cu privire la aprobarea Programului pentru integrarea problemelor îmbătrânirii în politici//Monitor Oficial nr.153-159 din 13.06.2014 este în contradicție cu conținutul normei contestate.

Astfel, având în vedere cele sus menționate și în special neconcordanța prevederilor supuse verificării, cu drepturile și libertățile fundamentale proclamate în Constituția Republicii Moldova, constatăm cu certitudine că Înalta Curte urmează a fi sesizată pentru soluționarea excepției de neconstituționalitate a respectivelor norme.

V – CERINȚELE AUTORULUI SESIZĂRII

În baza argumentelor expuse solicităm Înaltei Curți recunoașterea neconstituționalității prevederilor art.86 alin.(1) lit. y¹) din Codul Muncii al RM (în partea evidentiată): *”Concedierea – desfacerea din inițiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum și a celui pe durată determinată – se admite pentru y¹) detinerea de către salariat a statutului de pensionar pentru limită de vârstă”,* introdusă prin Legea nr. 188 din 21.09.2017//Monitor Oficial nr. 364-370 din 20.10.2017 pentru modificarea și completarea Codului Muncii al RM nr. 154/2003.

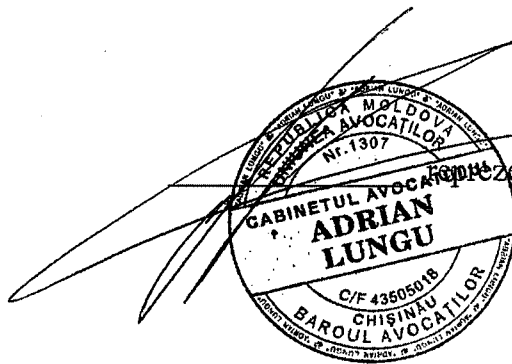
VI – LISTA DOCUMENTELOR

Toate actele ce confirmă cele indicate în prezenta Sesizare sunt anexate la materialele cauzei civile nr. 12-2-83021-14122017, aflate în gestiunea judecătorului Gheorghe MÎȚU, judecător în Judecătoria Chișinău (sediul Centru).

VII – DECLARAȚIA ȘI SEMNĂTURA

Declar pe onoare că informațiile ce figurează în prezentul formular de sesizare sunt exacte.

Municipiul Chișinău
08 mai 2018



Reprezentant/avocat Lungu Adrian