



Republica Moldova

CURTEA CONSTITUȚIONALĂ

HOTĂRÂRE

PENTRU CONTROLUL CONSTITUȚIONALITĂȚII

**articolului 301 alin. (1) lit. c) din Codul muncii al
Republicii Moldova nr. 154-XV din 28 martie 2003,
în redacția Legii nr. 91 din 26 aprilie 2012 pentru
modificarea și completarea unor acte legislative**

(Sesizarea 31a/2012)

CHIȘINĂU

23 aprilie 2013

În numele Republicii Moldova,
Curtea Constituțională, statuând în componența:

DI Alexandru TĂNASE, *președinte*,
DI Igor DOLEA, *judcător-raportor*
DI Aurel BĂIEȘU,
DI Tudor PANȚÎRU,
DI Victor POPA,
DI Petru RAILEAN, *judcători*,
cu participarea dnei Corina Popa, *grefier*,

Având în vedere sesizarea depusă la 6 septembrie 2012
și înregistrată la 7 septembrie 2012,
Examinând sesizarea menționată în ședință plenară publică,
Având în vedere actele și lucrările dosarului,

Pronunță următoarea hotărâre:

PROCEDURA

1. La originea cauzei se află sesizarea depusă la Curtea Constituțională la 6 septembrie 2012 de dl Serghei Sîrbu, deputat în Parlament, în temeiul articolelor 135 alin. (1) lit.a) din Constituție, 25 lit. g) din Legea cu privire la Curtea Constituțională și 38 alin. (1) lit. g) din Codul jurisdicției constituționale, pentru controlul constituționalității articolului 301 alin. (1) lit. c) din Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154-XV din 28 martie 2003, în redacția Legii nr. 91 din 26 aprilie 2012 pentru modificarea și completarea unor acte legislative.

2. Autorul sesizării a pretins că dispoziția articolului 301 alin. (1) lit. c) din Codul muncii, potrivit căruia contractul individual de muncă încheiat cu cadrele didactice, pe lângă temeiurile generale prevăzute de prezentul cod, poate înceta la „c) *stabilirea pensiei pentru limită de vârstă*”, contravine articolelor 1 alin. (3), 4, 5, 7, 8, 9 alin. (1) și alin. (2), 16, 43 alin (1), 46 alin.(1), 47 și 54 din Constituție.

3. Prin decizia Curții Constituționale din 4 octombrie 2012 sesizarea a fost declarată admisibilă, fără a prejudicia fondul cauzei.

4. În procesul examinării sesizării, Curtea Constituțională a solicitat opinia Președintelui Republicii Moldova, Parlamentului și Guvernului.

5. La ședința plenară publică autorul sesizării a participat personal. Parlamentul a fost reprezentat de dl Sergiu Chirică, consultant principal în cadrul Direcției juridice a Secretariatului Parlamentului. Reprezentantul Guvernului nu a fost prezent.

LEGISLAȚIA PERTINENTĂ

6. Prevederile relevante ale Constituției (M.O., 1994, nr. 1, art. 1) sunt următoarele:

Articolul 1 Statul Republica Moldova

„[...]”

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

Articolul 4 Drepturile și libertățile omului

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

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

Articolul 7 Constituția, Lege Supremă

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

Articolul 16 Egalitatea

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

(2) Toți cetățenii Republicii Moldova sînt 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, sînt garantate.

[...]”

Articolul 47 Dreptul la asistență și protecție socială

„(1) Statul este obligat să ia măsuri pentru ca orice om să aibă un nivel de trai decent, care să-i asigure sănătatea și bunăstarea, lui și familiei lui, cuprinzând hrana, îmbrăcăminte, 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 subsistență, 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 sînt 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.”

7. Prevederile relevante ale Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154-XV din 28 martie 2003 (M. O., 2003, nr. 159–162, art. 648) sunt următoarele:

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 301 Temeiuri suplimentare de încetare a contractului individual de muncă încheiat cu cadrele didactice și cu cadrele din organizațiile din sfera științei și inovării

„(1) Pe lângă temeiurile generale prevăzute de prezentul cod, contractul individual de muncă încheiat cu cadrele didactice poate înceta pe următoarele temeiuri suplimentare:

a) încălcare gravă, repetată pe parcursul unui an, a statutului instituției de învățământ (art.86 alin.(1) lit.l));

b) aplicare, chiar și o singură dată, a violenței fizice sau psihice față de discipoli (art.86 alin.(1) lit.n)).

c) stabilirea pensiei pentru limită de vârstă.

(2) Pe lângă temeiurile generale prevăzute de prezentul cod, contractul individual de muncă încheiat cu cadrele din organizațiile din sfera științei și inovării poate înceta în următoarele temeiuri suplimentare:

a) pierderii concursului pentru ocuparea funcțiilor științifice și de conducere prevăzute de statutul organizației respective;

b) neatestării, în conformitate cu statutul organizației respective, a cercetătorilor științifici, lucrătorilor din întreprinderile, instituțiile și organizațiile auxiliare de deservire și de administrare a activității științifice.”

8. Prevederile relevante ale Legii nr. 121 din 25 mai 2012 cu privire la asigurarea egalității (M. O., 2012, nr. 103, art. 355), sunt următoarele:

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.”

9. Prevederile relevante ale Declarației Universale a Drepturilor Omului din 10 decembrie 1948, adoptată la New York la 10 decembrie 1948, la care Republica Moldova a aderat prin Hotărârea nr.217-XII din 28 iulie 1990 (Veștile nr.8/233, 1990), sunt următoarele:

Articolul 23

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

[...]”

10. Prevederile relevante ale Convenției nr.111 din 25 iunie 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 26 septembrie 1995, Monitorul Oficial, 1995, nr. 59-60, art.671) sunt următoarele:

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.”

11. Prevederile relevante ale Convenției Europene pentru Apărarea Drepturilor Omului și a Libertăților Fundamentale (încheiată la Roma la 4 noiembrie 1950 și ratificată de Republica Moldova prin Hotărârea Parlamentului nr. 1298-XIII din 24 iulie 1997) sunt următoarele:

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.”

ÎN DREPT

12. Titlul X din Codul muncii stipulează particularitățile de reglementare a muncii unor categorii de salariați. Capitolul XI din titlul respectiv cuprinde norme speciale care reglementează raporturile de *muncă cu salariații din învățământ și din organizațiile din sfera științei și inovării*.

13. Astfel, la articolul 301 din Codul muncii, legiuitorul a stabilit temeuri suplimentare de încetare a contractului individual de muncă încheiat cu cadrele didactice și cu cadrele din organizațiile din sfera științei și inovării.

14. Alineatul (1) al art. 301 din Codul muncii prevede:

“(1) Pe lângă temeurile generale prevăzute de prezentul cod, contractul individual de muncă încheiat cu cadrele didactice poate înceta pe următoarele temeuri suplimentare:

a) încălcare gravă, repetată pe parcursul unui an, a statutului instituției de învățământ (art.86 alin.(1) lit.1));

b) aplicare, chiar și o singură dată, a violenței fizice sau psihice față de discipoli (art.86 alin.(1) lit.n)).

c) stabilirea pensiei pentru limită de vârstă.”

15. Curtea notează că alin. (1) al art. 301 din Codul muncii *a fost completat cu litera c)* prin Legea nr. 91 din 26 aprilie 2012 pentru modificarea și completarea unor acte legislative.

16. Autorul sesizării consideră că norma contestată aduce atingere dreptului la muncă și la libera alegere a muncii și încalcă principiul egalității în drepturi a tuturor salariaților.

17. În sesizare, la fel, se menționează că prin încetarea contractului individual de muncă cu cadrele didactice *la stabilirea pensiei pentru limită de vârstă* are loc încălcarea dreptului de proprietate, consfințit în Legea Supremă și art. 1 al Protocolului nr. 1 la Convenția Europeană.

18. Astfel, autorul sesizării consideră că norma supusă controlului constituționalității încalcă articolele 1 alin. (3), 4, 5, 7, 8, 9 alin. (1) și alin. (2), 16, 43 alin. (1), 46, 47 și 54 din Constituție.

19. Curtea observă că sesizarea vizează în esență exercitarea de către persoană a dreptului la muncă.

20. Curtea reține că, potrivit articolului 135 alin. (1) lit. a) din Constituție, prerogativa Curții este de a stabili corelația dintre normele legislative contestate și textul Constituției, ținând cont de principiul supremației acesteia.

21. Astfel, cu referire la articolele 1 alin. (3), 4, 5, 7, 8, 9 alin. (1) din Constituție, Curtea reiterează că principiile consfințite de normele respective reprezintă substanța oricăror proceduri de control al constituționalității actelor normative și nu au o semnificație autonomă.

22. De asemenea, după cum a susținut Curtea anterior, articolul 16 din Constituție completează alte dispoziții substanțiale ale Constituției și nu are o existență independentă, aplicându-se numai pentru exercitarea drepturilor și a libertăților garantate de dispozițiile constituționale. În consecință, articolul 16 urmează să se combine cu un alt articol constituțional, care garantează un drept.

23. În același context, Curtea reiterează că articolul 54 din Constituție urmează a fi examinat prin raportare la un drept fundamental garantat de Constituție.

24. Concomitent, Curtea relevă că norma contestată nu are ca obiect de reglementare “dreptul la pensie” și nu aduce atingere acestui drept. Așadar, la examinarea în fond a sesizării Curtea nu va reține art. 47 din Constituție.

25. Prin urmare, pentru a elucida corespunderea dispozițiilor contestate cu normele constituționale, Curtea va opera, în special, cu prevederile articolului 43 combinat cu articolele 16 și 54 din Constituție, precum și cu prevederile articolului 46 din Constituție.

26. De asemenea, prezenta cauză va fi examinată de Curte și prin prisma jurisprudenței sale anterioare, precum și prin raportare la jurisprudența Curții Europene a Drepturilor Omului.

PRETINSA ÎNCĂLCARE A ARTICOLULUI 43 COMBINAT
CU ARTICOLELE 16 ȘI 54 DIN CONSTITUȚIE

27. În opinia autorului sesizării, prevederile art. 301 alin. (1) lit. c) din Codul muncii, supuse controlului constituționalității, încalcă articolul 43 alin. (1) din Constituție, potrivit căruia:

(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.
[...]"

28. De asemenea, în raport cu norma contestată, autorul sesizării invocă și încălcarea art.16 din Constituție, care prevede:

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

(2) Toți cetățenii Republicii Moldova sînt 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.”

29. La fel, autorul sesizării pretinde încălcarea art. 54 din Legea Supremă, potrivit căruia:

“(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 sînt 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.”

A. Argumentele autorului sesizării

30. Autorul sesizării consideră că prin completarea art.301 alin.(1) din Codul muncii cu lit. c), potrivit căreia stabilirea pensiei pentru limită de vîrstă este unul dintre temeiurile suplimentare de încetare a contractului individual de muncă încheiat cu cadrele didactice, pe lângă dispozițiile generale prevăzute de Codul muncii, se încalcă dreptul fundamental la muncă (art.43 din Constituție).

31. Autorul sesizării reține că dreptul la muncă se consideră unul din drepturile fundamentale și inalienabile ale omului, deoarece pentru majoritatea persoanelor munca este unica sau principala sursă de venit.

32. El menționează că statul urmează să întreprindă măsuri pentru a garanta acest drept și nu trebuie să-l limiteze prin concediere necondiționată (în speță – a cadrelor didactice) din cauza stabilirii pensiilor pentru limită de vîrstă.

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

34. Potrivit autorului sesizării, prevederea legală contestată vine în contradicție cu art.54 din Constituție, conform căruia în Republica Moldova nu pot fi adoptate legi care ar suprima sau diminua drepturile și libertățile fundamentale ale omului.

35. Întru susținerea poziției, autorul a invocat că 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).

36. Autorul sesizării invocă că prevederile contestate aduc atingere dispozițiilor actelor internaționale (Declarația Universală a Drepturilor Omului, Convenția Europeană, Convenția Organizației Internaționale a Muncii privind politica de ocupare a forței de muncă) care asigură dreptul la muncă și interzic discriminarea persoanei pe bază de orice criteriu.

B. Argumentele autorităților

37. În opinia prezentată de Președintele Republicii Moldova se menționează că norma contestată nu are caracter imperativ, cadrele didactice care au atins vârsta pentru stabilirea pensiei, dar nu și-au revendicat acest drept, își pot continua activitatea didactică fără riscul încetării contractelor individuale de muncă încheiate cu ele.

38. De asemenea, șeful statului susține că prevederile art. 301 alin. (1) lit. c) din Codul muncii nu pot fi calificate univoc ca o încălcare a dreptului la muncă, constituind o limitare a posibilității de a cumula retribuția pentru munca didactică cu pensia pentru limita de vârstă, limitare a cărei realizare rămâne la discreția angajatorului.

39. Parlamentul, în opinia prezentată, menționează că prin măsurile legislative instituite statul contribuie la crearea locurilor de muncă pentru tinerele cadre didactice și cadrele din organizațiile din sfera științei și inovării și favorizează asigurarea dreptului la muncă al tinerilor specialiști din aceste domenii.

40. Parlamentul afirmă că stipularea condițiilor suplimentare de încetare a contractului individual de muncă la stabilirea pensiei pentru limită de vârstă nu afectează însăși existența dreptului la muncă a cadrelor didactice și a cadrelor din organizațiile din sfera științei și inovării, în legătură cu stabilirea dreptului de asigurare socială de stat. Această prevedere nu instituie discriminări sau privilegii, ci reglementează condițiile exercitării acestui drept pentru viitor.

41. Potrivit opiniei Parlamentului, prevederile constituționale consacră dreptul la muncă, însă nu oferă garanții cadrelor didactice la menținerea

raporturilor juridice de muncă după stabilirea pensiei pentru limită de vârstă.

42. Guvernul, în opinia sa scrisă, a menționat că dreptul la muncă nu este un drept absolut și, prin urmare, poate fi restrâns prin lege. Astfel, stabilirea limitei de vârstă ca temei de încetare a raporturilor de muncă reprezintă o opțiune a legiuitorului și este o chestiune de oportunitate, și nu de constituționalitate.

43. În viziunea Guvernului, stabilirea unui cens de vârstă pentru exercitarea anumitor activități este necesară când este determinată de specificul unei profesii, în vederea asigurării funcționării eficiente a unor sfere de activitate prin menținerea persoanelor cu capacități profesionale adecvate pentru desfășurarea unor activități de interes major pentru societate, iar impunerea unei limite de vârstă nu exclude posibilitatea persoanelor de a-și continua munca în alte segmente care au tangență cu profesia lor.

44. Potrivit opiniei Guvernului, contractele individuale de muncă încheiate cu cadrele didactice pot înceta doar în privința persoanelor care și-au stabilit efectiv pensia pentru limită de vârstă, nu și cele care au obținut dreptul la pensie fără a-și stabili pensia. Norma contestată permite persoanelor de vârstă pensionară să-și valorifice în continuare dreptul la muncă, amânând stabilirea pensiei pentru limită de vârstă.

45. De asemenea, Guvernul a menționat că, potrivit jurisprudenței Curții Europene a Drepturilor Omului, este admisibil un tratament diferențiat bazat pe o caracteristică legată de vârstă atunci când, având în vedere natura unei activități profesionale sau condițiile de exercitare a acesteia, caracteristica în cauză constituie o cerință profesională esențială și determinantă.

C. Aprecieria Curții

46. Curtea reține că 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.

47. Acest drept este consfințit la nivel de principiu și în Declarația Universală a Drepturilor Omului (art. 23 pct. 1).

48. Fiind membră a Organizației Internaționale a Muncii, Republica Moldova urmează să formuleze și să aplice o politică activă, care să urmărească promovarea ocupării depline a forței de muncă, în scop productiv și în condiții de liberă alegere a muncii, în vederea stimulării creșterii și dezvoltării economice, ridicării nivelului de trai, satisfacerii

necesităților de forță de muncă și rezolvării problemei șomajului și subocupării forței de muncă.

49. De asemenea, Curtea subliniază că, în scopul promovării unei politici unitare de încadrare în câmpul muncii, statul trebuie să dezvolte programe de orientare și pregătire profesională strâns legate de utilizarea forței de muncă, îndeosebi prin intermediul serviciilor specializate de stat. Aceste programe permit persoanelor să-și dezvolte și să-și aplice capacitățile de muncă în interesele proprii și în conformitate cu aspirațiile lor, luând în considerare necesitățile societății. Astfel, persoana poate alege o profesie sau meserie, sau orice loc de muncă, având calificarea corespunzătoare.

50. În același timp, Curtea menționează că, oricum s-ar exercita dreptul la muncă, exigențele și condițiile legale ce conferă titularului dreptul la muncă nu pot fi ignorate. Aceste condiții, de regulă, direcționează capacitatea persoanei de a deveni salariat într-un anumit domeniu și/sau pe o anumită durată. Prin urmare, dreptul la muncă trebuie exercitat în condițiile legii. Nerespectarea prevederilor legale are drept consecință imposibilitatea desfășurării unui gen de activitate sau a ocupării unei anumite funcții.

51. În aceste condiții, Curtea notează că totalitatea raporturilor individuale și colective de muncă, controlul aplicării reglementărilor din domeniul muncii, jurisdicția muncii, precum și alte condiții legate nemijlocit de raporturile de muncă sunt reglementate de Codul muncii și alte legi, care vin să detalieze prevederile constituționale.

52. Curtea observă că, potrivit art. 6 din Codul muncii, libertatea muncii este garantată prin Constituția Republicii Moldova, iar orice persoană este liberă în alegerea locului de muncă, a profesiei, meseriei sau activității sale. Nimeni, pe toată durata vieții sale, nu poate fi obligat să muncească sau să nu muncească într-un anumit loc de muncă sau într-o anumită profesie, oricare ar fi acestea.

53. Curtea reține că respectiva libertate nu poate fi una absolută și nelimitată. Legislația muncii condiționează încadrarea în câmpul muncii de întrunirea anumitor condiții, la fel, stabilește situațiile de încetare a raporturilor de muncă.

54. Astfel, art. 81 din Codul muncii prevede temeiurile de încetare a contractului individual de muncă. Contractul individual de muncă poate înceta *în circumstanțe ce nu depind de voința părților*, precum și *la inițiativa uneia dintre părți* (demisia sau concedierea).

55. Potrivit art. 301 alin. (1) lit. c) din Codul muncii, **pentru cadrele didactice stabilirea pensiei pentru limită de vârstă** constituie unul din temeiurile suplimentare de încetare a raporturilor de muncă la inițiativa uneia dintre părți.

56. După cum s-a menționat *supra*, Legea Supremă garantează atât **dreptul la muncă**, cât și **libera alegere a muncii**. Consacrând această libertate, statul acordă fiecărei persoane posibilitatea de a-și alege liber profesia și, desigur, locul de muncă. O asemenea alegere este determinată de anumite aptitudini, necesități de ordin economic și, evident, de voința celor interesați.

57. Astfel, Curtea notează că exercitarea oricărei profesii solicită prezența anumitor capacități profesionale. Noile cerințe existente pe piața muncii impun acordarea unei atenții deosebite factorului uman pentru a asigura realizarea sa integrală și la parametrii cei mai înalți.

58. Stabilirea unor criterii pentru exercitarea anumitor activități nu poate fi privită *a priori* ca o încălcare a dreptului constituțional la muncă sau ca o discriminare în raport cu exercitarea altor activități. Asemenea limitare poate avea un caracter necesar atunci când este determinată de specificul unei profesii, care, datorită exigențelor sporite față de calitățile fizice și psihice ale persoanei, nu pot fi exercitate de persoane în etate, sau atunci când servesc ca măsură de optimizare a utilizării forței de muncă în anumite sectoare de activitate.

59. Curtea ține să invoce constatările sale din Hotărârea nr. 30 din 23 decembrie 2010, potrivit căreia:

„În vederea asigurării funcționării eficiente a unor sfere de activitate, fixarea unui prag de vârstă este necesară pentru menținerea persoanelor cu capacități profesionale adecvate pentru desfășurarea unor activități de interes major pentru întreaga societate. Impunerea unei limite de vârstă nu exclude posibilitatea persoanelor de a-și continua munca în alte segmente care au tangență cu profesia lor.”

60. În contextul celor elucidate *supra* și nemijlocit sub aspectul existenței unor criterii strict necesare pentru exercitarea unor profesii, Curtea relevă că legiuitorul a reieșit din faptul că activitatea didactică **este o activitate intelectuală complexă, deosebită prin particularitățile sale**.

61. Pentru exercitarea acestei activități, cadrele didactice trebuie să-și mențină în timp **calitățile profesionale și personale**, aptitudinile intelectuale și abilitățile de a exercita la cel mai înalt nivel sarcinile funcționale, posibilitatea de a comunica și de a fi dinamice, de a corespunde exigențelor sporite determinate de schimbările care se produc în sistemul educațional.

62. Curtea menționează că marja de apreciere a statului în reglementarea sferei și procesului de învățământ este mai mare decât în alte domenii și poate fi realizată prin diverse instrumente, pornind de la importanța acestui domeniu pentru dezvoltarea societății.

63. Astfel, Curtea reține că prin dispozițiile legale criticate legiuitorul a limitat dreptul de a exercita profesia de cadru didactic *în legătură cu stabilirea pensiei pentru limită de vârstă*. Această limitare este justificată de natura specifică a domeniului de activitate în care se aplică, învățământul

fiind un domeniu de interes public, reglementat prin norme ce garantează o bună desfășurare a procesului de instruire.

64. Prin prisma celor invocate *supra*, Curtea reține că *norma supusă controlului constituționalității nu constituie o încălcare a dreptului la muncă, din moment ce condițiile de exercitare a acestui drept sunt reglementate prin lege.*

65. Concomitent, Curtea observă că, *în scopul asigurării dreptului la muncă al persoanelor pensionate pentru limita de vârstă*, legiuitorul a reglementat în Codul muncii condițiile de încheiere a contractului individual de muncă *pe durată determinată* cu această categorie de persoane.

66. Astfel, potrivit art. 55 lit. f) din Codul muncii, contractul individual de muncă pe durată determinată poate fi încheiat cu persoanele pensionate, conform legislației în vigoare, pentru limită de vârstă ori vechime în muncă (*sau care au obținut dreptul la pensie pentru limită de vârstă ori vechime în muncă*) și nu sînt încadrate în câmpul muncii – pe o perioadă de până la 2 ani, care, la expirare, poate fi prelungită de părți în condițiile art. 54 alin. (2) și ale art. 68 alin. (1) și alin. (2) lit. a) din Codul muncii.

67. Argumentele autorului sesizării că prin instituirea normei contestate salariații din sfera învățământului sînt discriminați în raport cu alte categorii de salariați, inclusiv pe criteriul de vârstă, nu pot fi reținute pentru motivele invocate *infra*.

68. Curtea menționează că, potrivit art. 8 alin. (1) din Codul muncii, 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, handicap, infectare cu HIV/SIDA, apartenență sau activitate sindicală, precum și pe alte criterii nelegate de calitățile sale profesionale, este interzisă.

69. Totodată, Curtea reține că prevederile art. 301 alin. (1) lit. c) din Codul muncii se aplică uniform subiecților prevăzuți la Capitolul XI, Titlul X din Codul muncii. Tratatamentul respectiv nu se aplică față de salariații aflați în altă situație, or, principiul egalității consacrat de art. 16 alin. (2) din Constituție nu înseamnă uniformitate, el presupune tratament egal în situații egale. Pentru situații diferite tratamentul juridic nu poate fi decât diferit.

70. Curtea constată că temeiul suplimentar pentru încetarea contractului individual de muncă cu cadrele didactice stipulat de art. 301 alin. (1) lit. c) are *natura unei condiții legale pentru exercitarea unei profesii, aplicabilă în mod egal tuturor persoanelor aflate în situații identice, respectiv acelor care se încadrează în ipoteza prevăzută de norma juridică.* O asemenea măsură nu este de natură să încalce principiul egalității prevăzut de art. 16 din Constituție.

71. Curtea menționează că Organizația Internațională a Muncii în mai multe acte referitoare la ocuparea forței de muncă a subliniat că

diferențierile sau preferințele întemeiate pe cerințe și condiții speciale pentru exercitarea anumitor activități nu constituie discriminare.

72. Astfel, Convenția nr. 111 din 25 iunie 1958 a Organizației Internaționale a Muncii privind discriminarea în domeniul ocupării forței de muncă și exercitării profesiei prevede la art. 1 pct. 2 că:

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

73. În același context, Curtea reține și *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*, care în preambulul său stipulează:

„(25) Interzicerea discriminărilor pe criterii de vîrstă 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 vîrstă 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.”

74. La fel, articolul 6 al respectivei Directive prevede că:

„(1) Fără a aduce atingere dispozițiilor articolului 2 alineatul (2), statele membre pot prevedea că un tratament diferențiat pe motive de vîrstă nu constituie o discriminare atunci cînd este justificat în mod obiectiv și rezonabil, în cadrul dreptului național, de un obiectiv legitim, în special de obiective legitime de politică a ocupării forței de muncă, a pieței muncii și a formării profesionale, iar mijloacele de realizare a acestui obiectiv sunt corespunzătoare și necesare.

[...]

(2) Fără a aduce atingere articolului 2 alineatul (2), statele membre pot să prevadă că nu constituie discriminare luarea în considerare a criteriului vîrstei la stabilirea, pentru regimurile profesionale de securitate socială, a unei vîrste pentru aderare sau admitere la prestațiile de pensie sau invaliditate, inclusiv la fixarea, pentru aceste regimuri, a unor vîrste diferite pentru lucrători sau pentru categorii de lucrători și la utilizarea, în cadrul acestor regimuri, a criteriilor de vîrstă în calculele actuariale, cu condiția ca acestea să nu se traducă prin discriminări pe motive de sex.”

75. Curtea consideră irelevant, în contextul prezentei cauze, art.14 din Convenția Europeană a Drepturilor Omului. Potrivit jurisprudenței Curții Europene a Drepturilor Omului, articolul 14 din Convenție ***nu are o existență independentă, deoarece nu poate fi invocat decît cu privire la drepturile și libertățile pe care aceasta le reglementează*** (“*Aspecte privind regimul lingvistic în școlile belgiene*” v. *Belgia*, 23 iulie 1968, seria A nr. 6, § 9). Protecția oferită de articolul 14 din Convenție este accesorie drepturilor materiale definite de Convenție, printre care nu se enumeră și dreptul la muncă.

76. De asemenea, Curtea reiterează că dreptul la muncă, alegerea profesiei, a meseriei sau a ocupației, precum și a locului de muncă vizează posibilitatea oricărei persoane de a exercita profesia sau meseria pe care o dorește, în anumite condiții stabilite de legiuitor, și nu vizează obligația statului de a garanta accesul tuturor persoanelor la toate profesiile. ***Cu alte cuvinte, alegerea profesiei este liberă din momentul în care condițiile solicitate pentru practicarea acesteia sunt îndeplinite.***

77. În acest sens, stabilirea unor condiții, implicit de vârstă, pentru exercitarea activității didactice reprezintă o condiție legală aplicabilă tuturor persoanelor aflate în aceeași situație, fără discriminare, astfel încât nu se poate susține că norma legală criticată încalcă principiul constituțional al libertății de alegere a profesiei sau a locului de muncă și nici dreptul la muncă.

78. Curtea urmează să aplice în acest sens și considerentele care au stat la baza Hotărârii nr. 6 din 22 martie 2011, potrivit căreia:

„[...] libertatea de alegere a muncii nu are semnificația că o persoană poate opta pentru exercitarea oricărei profesii sau funcții, indiferent de pregătirea sa profesională, calitățile morale și fizice pe care le are. Alegerea locului de muncă, a profesiei, a funcției implică o anumită calificare și capacități corespunzătoare.

[...] Este firesc și necesar ca exercitarea unor funcții importante sub aspectul interesului general al societății să fie reglementată prin lege, inclusiv să fie impuse anumite condiții și restricții.”

79. Curtea reiterează că exercitarea unei funcții didactice constituie una din căile de realizare a dreptului la muncă, iar stabilirea pensiei pentru limită de vârstă nu aduce atingere acestui drept, acesta poate fi realizat în alte domenii, în care atingerea vârstei de pensionare nu este un criteriu profesional, esențial și determinant.

80. Potrivit pct. 5 lit. b) al Recomandării Organizației Internaționale a Muncii nr.62 “Cu privire la lucrătorii în vârstă”, în cazuri excepționale, ***limitele de vârstă pot fi stabilite în temeiul unor cerințe speciale, condiții și norme pentru anumite tipuri de locuri de muncă.*** În același context, punctul 22 al Recomandării OIM prevede posibilitatea stabilirii prin acte normative a unei vârste la atingerea căreia raporturile de muncă pot înceta.

81. În contextul celor relatate *supra*, referitor la materia abordată, Curtea atestă că ***instrumentele juridice ale comunității europene lasă la latitudinea statului dreptul de impunere a plafonului de vârstă pentru desfășurarea unor activități.***

82. Totodată, Curtea observă că prevederile legislației comunitare sunt preluate de legislația națională. Astfel, art. 7 alin. (5) al Legii nr. 121 din 25 mai 2012 cu privire la asigurarea egalității prevede:

„(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.”

83. În contextul celor menționate, Curtea reține că 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 cauză 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 formării profesionale.

84. Cu referire la alegațiile autorului sesizării privind încălcarea art. 54 din Constituție, Curtea menționează că, potrivit prevederilor constituționale cuprinse la alin. (3) art. 54, dreptul la muncă și la libera alegere a muncii statuat de art. 43 alin. (1) din Constituție, nu constituie un drept ce nu poate fi restrâns.

85. În virtutea caracterului obiectiv și al scopului urmărit, prevederile cuprinse la art. 301 alin. (1) lit. c) din Codul muncii sînt în concordanță cu art. 54 alin. (2) din Constituție și nu aduc atingere existenței dreptului la muncă și la libera alegere a muncii, deoarece sînt prevăzute de lege și corespund normelor unanim recunoscute ale dreptului internațional.

86. Totodată, Curtea subliniază că norma legală contestată nu comportă caracter imperativ, încetarea contractului individual de muncă fiind condiționată de ***stabilirea pensiei pentru limită de vârstă.***

87. Reieșind din dispozițiile legale contestate, raporturile de muncă ale cadrelor didactice încetează în momentul în care ***persoana și-a realizat efectiv dreptul la pensie pentru limită de vârstă***, iar unul din criteriile ce determină realizarea acestui drept îl constituie atingerea vârstei stabilite de lege (57 de ani pentru femei și 62 de ani pentru bărbați).

88. ***Astfel, cadrele didactice care dispun de o calificare și capacitate de muncă corespunzătoare și au atins vârsta de pensionare , dar nu și-au realizat dreptul la pensie, își pot continua activitatea didactică fără riscul încetării contractului individual de muncă.***

89. Potrivit prevederilor art. 31 din Legea nr. 156-XIV din 14 octombrie 1998 privind pensiile de asigurări sociale de stat, pensia se acordă la cererea persoanei care a obținut dreptul la pensie, iar potrivit prevederilor art.16 alin. (3) din respectiva lege:

“În cazul în care asiguratul îndeplinește condițiile de pensionare prevăzute la art.15 alin.(1), dar nu-și exercită dreptul la pensie, la stabilirea pensiei el beneficiază, pentru fiecare an de cotizare realizat după împlinirea vârstei standard de pensionare, de un spor la pensie de 2% din venitul mediu lunar asigurat.”

90. În raport cu cele expuse, Curtea califică argumentele autorului sesizării privind neconstituționalitatea art. 301 alin. (1) lit. c) din Codul muncii drept o interpretare extensivă a prevederilor art.43 din Constituție.

PRETINSA ÎNCĂLCARE A ARTICOLULUI 46 DIN CONSTITUȚIE

91. În opinia autorului sesizării, prevederile Codului muncii supuse controlului constituționalității încalcă articolul 46 alin. (1) din Constituție, potrivit căruia:

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

[...]”.

A. Argumentele autorului sesizării

92. Autorul sesizării menționează că, potrivit jurisprudenței Curții Europene, dreptul la salariu cade sub protecția conferită de art. 1 al Protocolului nr.1 la Convenția Europeană, care garantează dreptul la proprietate.

93. Astfel, art. 1 al Protocolului nr.1 prevede că orice persoană fizică sau juridică are dreptul la respectarea bunurilor sale. Nimeni nu poate fi lipsit de proprietatea sa decât pentru o cauză de utilitate publică în condițiile prevăzute de lege și de principiile generale ale dreptului internațional.

94. În opinia autorului sesizării, în circumstanțele în care raporturile de muncă cu cadrele didactice încetează odată cu stabilirea pensiei pentru limită de vârstă, se diminuează veniturile acestora, fapt ce determină încălcarea art. 1 al Protocolului nr. 1 la Convenția Europeană și art. 46 din Constituție.

95. Autorul sesizării consideră că norma articolului 46 din Constituție urmează a fi aplicată în coroborare cu prevederile articolului 1 din Protocolul nr. 1 la Convenția Europeană, care garantează dreptul de proprietate, și jurisprudența Curții Europene în domeniu.

B. Argumentele autorităților

96. Parlamentul, în opinia prezentată, menționează că prevederile art. 301 alin. (1) lit. c) din Codul muncii nu contravin prevederilor constituționale referitoare la dreptul de proprietate, deoarece „bunul”, fiind un interes al unei persoane de drept privat ce are o valoare economică, trebuie să fie actual, să existe la momentul atingerii și să aibă o valoare nesupusă riscurilor vieții economice.

97. În viziunea Parlamentului, încetarea pentru cadrele didactice a contractului individual de muncă, în conformitate cu art. 301 alin. (1) lit. c)

din Codul muncii, nu este o diminuare a proprietății acestora și nici nu poate fi echivalată cu o expropriere, astfel dreptul la proprietate nefiind restrâns.

C. Aprecierea Curții

98. La aprecierea corespunderii prevederilor legale contestate cu garanțiile dreptului de proprietate statuate de articolul 46 din Constituție, Curtea Constituțională va ține cont de prevederile articolului 1 din Protocolul nr. 1 la Convenția Europeană și jurisprudența Curții Europene a Drepturilor Omului.

99. Potrivit art. 128 alin. (1) din Codul muncii *salariul* reprezintă orice recompensă sau câștig evaluat în bani, plătit salariatului de către angajator în temeiul contractului individual de muncă, pentru munca *prestată* sau *care urmează a fi prestată*.

100. Salariul, în accepțiunea Curții Europene a Drepturilor Omului, constituie un „bun”, iar drepturile de natură salarială intră în sfera dreptului de proprietate reglementat de art.1 Protocolul nr.1 la Convenție.

101. Curtea reține că o persoană poate pretinde *la drepturile sale salariale* doar pentru perioada efectivă în care a desfășurat o anumită activitate. Încetarea raporturilor de muncă are drept consecință stingerea drepturilor la plățile salariale.

102. Potrivit jurisprudenței Curții Europene a Drepturilor Omului, articolul 1 al Protocolului nr.1 la Convenție nu garantează dreptul la dobândirea proprietății (a se vedea *Kopecky v. Slovacia*, hotărâre din 28 septembrie 2004, nr. 44912/98, § 35).

103. Reclamantul poate pretinde încălcarea art. 1 al Protocolului nr. 1 doar în măsura în care decizia contestată se referă la „proprietatea” sa în sensul acestei dispoziții. „Proprietatea” poate fi o „proprietate existentă”, sau active, inclusiv creanțe, cu privire la care solicitantul pretinde că el sau ea are cel puțin o „*speranță legitimă*” de a obține satisfacerea efectivă a dreptului său de proprietate. *Per a contrario*, speranța recunoașterii unui drept de proprietate, care nu a fost posibil de exercitat în mod efectiv, nu poate fi considerată drept „proprietate” în sensul art.1 al Protocolului nr.1 (a se vedea *Kopecky*, citată mai sus, § 35).

104. Nu sunt concludente argumentele autorului sesizării privind încălcarea dreptului de proprietate al cadrelor didactice (diminuarea veniturilor acestora) odată cu stabilirea pensiei pentru limită de vârstă.

105. După cum s-a menționat, potrivit normei legale contestate, contractul individual de muncă încheiat cu cadrul didactic poate înceta odată cu stabilirea pensiei pentru limită de vârstă. Așadar, dreptul la pensie poate fi asimilat unui drept de proprietate, iar pensia – unui bun de proprietate privată, însă nu poate fi interpretat în sensul că garantează un anumit quantum al dreptului patrimonial, ci doar plata acestuia ca un drept câștigat.

106. Curtea Constituțională, în Hotărârea nr. 27 din 20 decembrie 2011, a menționat că ***un drept social*** poate fi obiectul protecției constituționale garantate de art. 46 și, respectiv, art.1 din Protocolul nr.1 la Convenția Europeană a Drepturilor Omului numai în cazul când dreptul social respectiv este dobândit și are o valoare economică. Un drept patrimonial dobândit ar însemna dreptul la pensia ce se află în plată, care deja are o valoare economică și astfel constituie un drept de proprietate al persoanei.

107. În același context, fosta Comisie Europeană a reținut că art. 1 din Protocolul nr. 1 ***nu recunoaște dreptul de a deveni proprietarul unui bun***, aplicându-se doar privind bunurile actuale. Persoana nu se poate plânde de o atingere a dreptului său de proprietate atât timp cât nu demonstrează existența lui (cauza *Lupuleț v. România*, Decizia Comisiei din 17 mai 1996).

108. În contextul celor expuse, Curtea menționează că prevederile art. 46 din Constituție sînt inopozabile normei contestate.

Din aceste motive, în temeiul articolelor 140 din Constituție, 26 din Legea cu privire la Curtea Constituțională, 6, 61, 62 lit. a) și 68 din Codul jurisdicției constituționale, Curtea Constituțională

H O T Ă R Ă Ș T E:

1. Se recunoaște ***constituțională*** prevederea articolului 301 alin. (1) lit. c) din Codul muncii al Republicii Moldova nr.154-XV din 28 martie 2003, în redacția Legii nr. 91 din 26 aprilie 2012 pentru modificarea și completarea unor acte legislative.

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

Președinte

Alexandru TĂNASE