



Republica Moldova Curtea Constituțională

H O T Ă R Î R E

pentru controlul constituționalității sintagmei „cu plata salariului mediu (pentru salariații care sînt remunerați în acord sau pe unitate de timp)” din alin.(1) art.111 din Codul muncii în redacția Legii nr.168 din 9 iulie 2010 „Pentru modificarea și completarea Codului muncii al Republicii Moldova”

nr.11 din 31 mai 2011,

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

Valeria ȘTERBET	- președinte
Victor PUȘCAȘ	- judecător - raportor
Petru RAILEAN	- judecător
Elena SAFALERU	- judecător

grefier – Dina Musteața, cu participarea autorului sesizării, avocatul parlamentar Tudor Lazăr, reprezentantului Parlamentului, Sergiu Bivol, reprezentantului permanent al Guvernului la Curtea Constituțională, Oleg Efrim, ministrul justiției, reprezentanților Ministerului Muncii, Protecției Sociale și Familiei, Sergiu Sainciuc, viceministru, și Gheorghe Sîrcu, șeful Direcției politici salariale, călăuzindu-se de art.135 alin.(1) lit. a) din Constituție, art.4 alin.(1) lit. a) din Legea cu privire la Curtea Constituțională, art.16 alin.(1) din Codul jurisdicției constituționale, a examinat în ședință plenară deschisă dosarul pentru controlul constituționalității sintagmei „cu plata salariului mediu (pentru salariații care sînt remunerați în acord sau pe unitate de timp)” din alin.(1) art.111 din Codul muncii în redacția Legii nr.168 din 9 iulie 2010 „Pentru modificarea și completarea Codului muncii al Republicii Moldova”.

Drept temei pentru examinarea dosarului a servit sesizarea avocatului parlamentar Tudor Lazăr, depusă la 11 ianuarie 2011, în conformitate cu

prevederile art.24 și art.25 din Legea cu privire la Curtea Constituțională, art.38 și art.39 din Codul jurisdicției constituționale.

Prin decizia Curții Constituționale din 17 ianuarie 2011 sesizarea a fost acceptată spre examinare în fond.

În procesul examinării preliminare a sesizării Curtea Constituțională a dispus de punctele de vedere comunicate de Parlament, Președintele Republicii Moldova, Guvern, Ministerul Justiției, Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei, Casa Națională de Asigurări Sociale, Inspecția Muncii, Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova.

Examinînd materialele dosarului, audiind informația prezentată de judecătorul-raportor și argumentele expuse de participanții la ședință,

Curtea Constituțională

a c o n s t a t a t :

1. Codul muncii¹, adoptat prin Legea nr.154 din 28 martie 2003, în art.111 stipulează zilele de sărbătoare nelucrătoare. Prima propoziție a alin.(1) al art.111 din Codul muncii în redacția inițială prevedea: „În Republica Moldova, zile de sărbătoare nelucrătoare, *cu menținerea salariului mediu, sînt...*”.

La 9 iulie 2010 Parlamentul a adoptat Legea nr.168 „Pentru modificarea și completarea Codului muncii al Republicii Moldova”² (în continuare – Legea nr.168), prin care a expus într-o nouă redacție alin. (1) art. 111 din Codul muncii: „În Republica Moldova, zile de sărbătoare nelucrătoare, *cu plata salariului mediu (pentru salariații care sînt remunerați în acord sau pe unitate de timp), sînt...*”.

2. Autorul sesizării consideră că sintagma „cu plata salariului mediu (pentru salariații care sînt remunerați în acord sau pe unitate de timp)” din Codul muncii contravine art.4 alin.(2), art. 43 și art.54 din Constituție, art.23 și art.24 din Declarația Universală a Drepturilor Omului, precum și art.7 litera d) din Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale.

În motivarea sesizării el invocă de asemenea prevederile Codului muncii, care în art.3 stipulează că dispozițiile Codului se aplică tuturor salariaților, independent de sectorul în care muncesc: public, privat sau mixt, în art.5 stipulează că fiecare salariat are dreptul la condiții echitabile de muncă, la odihnă, la acordarea zilelor de repaus și de sărbătoare nelucrătoare și în art.8 interzice expres discriminarea în sfera muncii.

Autorul sesizării subliniază că dreptul la muncă și la protecția muncii face parte din drepturile și libertățile fundamentale statuate de Constituție, dispozițiile căreia se aplică în concordanță cu Declarația Universală a Drepturilor Omului, cu pactele și cu celelalte tratate la care țara noastră este parte. El observă că norma națională este contrară Pactului internațional cu

¹ M.O., 2003, nr..159-162, art. 648

² M.O., 2010, nr. 160-162, art.586

privire la drepturile economice, sociale și culturale, pe care Republica Moldova s-a angajat să-l respecte, care nu face distincție între salariați în aspectul remunerării zilelor de sărbătoare.

De asemenea, autorul sesizării face referire la Hotărîrea nr.55 din 14 octombrie 1998 „Privind interpretarea unor prevederi ale art.4 din Constituția Republicii Moldova”, în care Curtea Constituțională a subliniat că tratatele internaționale ratificate sînt parte componentă a cadrului legal al Republicii Moldova, și Hotărîrea nr.9 din 30 martie 2004, prin care Curtea a statuat necesitatea respectării în procesul de adoptare a legilor a principiului universal al drepturilor dobîndite în mod licit.

3. Curtea relevă că în cadrul exercitării controlului constituționalității normei alin.(1) art.111 din Codul muncii urmează a fi soluționate trei probleme de drept punctate în sesizare:

- 1) respectarea dreptului la muncă, garantat de art.43 din Constituție;
- 2) respectarea principiului egalității în drepturi a persoanelor, prin prisma egalității în drepturi a salariaților, indiferent de tipul contractului de muncă încheiat cu angajatorul (cu salariu tarifar sau de funcție, în acord sau pe unitate de timp), principiu statuat în art.16 din Constituție;
- 3) respectarea principiului preeminenței normelor tratatelor internaționale asupra normelor naționale, garantat de art.4 din Constituție.

4. Art.43 din Constituția Republicii Moldova garantează oricărei persoane dreptul la muncă, ce cuprinde în sine dreptul la libera alegere a muncii, la condiții echitabile și satisfăcătoare de muncă, la protecția împotriva șomajului, precum și la protecția muncii. Acest drept se înscrie în categoria drepturilor economice, asigurînd persoanei dreptul la o remunerare echitabilă și, prin prisma art.47 din Constituție, la un nivel de trai decent. Dreptul la o remunerare echitabilă, care decurge din dreptul la muncă și reprezintă o latură a acestui drept, asigură persoanei ce muncește sănătatea și bunăstarea sa și a familiei sale, cuprinzînd hrana, îmbrăcăminte, locuința, îngrijirea medicală și alte beneficii sociale. Astfel, activitatea de muncă și dreptul la o remunerare echitabilă, în sensul art.47 din Constituție, asigură persoanei nu numai un nivel de trai decent, dar și garanțiile sociale aferente acestui drept, precum asigurarea în caz de șomaj, boală, invaliditate sau bătrînețe.

Curtea Constituțională subliniază că gama garanțiilor sociale acordate prin dreptul la muncă denotă caracterul vital al acestui drept pentru orice persoană fizică aptă de muncă, iar prevederile art.43 în coroborare cu prevederile art.47 din Constituție oferă persoanei posibilitatea de a se folosi în egală măsură și pe principii echitabile de orice beneficii ce rezultă din exercitarea dreptului la muncă.

Referindu-se la interdependența existentă între dreptul la un nivel de trai decent și dreptul la muncă, statuate de Constituție, Curtea Constituțională, în Hotărîrea nr.9 din 03.03.97³, a menționat: „Constituția țării recunoaște că statul este obligat să ia măsuri pentru ca orice om să aibă un nivel de trai

³ M. O., 1997, nr.18, art.6

decent. Prin conținutul său, dreptul la un nivel de trai decent include dreptul cetățeanului la condiții de viață, care să-i asigure, lui și familiei lui, un trai civilizat. ...El cuprinde îndeosebi dreptul la condiții rezonabile de existență și la ameliorarea lor continuă. Desigur, *traiul decent se realizează prioritar prin munca cetățeanului și a familiei sale*, statul, la rîndul său, trebuie să contribuie decisiv la ameliorarea condițiilor de viață pentru a asigura un standard civilizat de trai cetățenilor săi. De aceea Constituția obligă statul să ia măsuri pentru dezvoltarea economică a societății și protecția socială corespunzătoare.”

Din multitudinea aspectelor legate de raporturile de muncă, în special referitoare la dreptul la muncă și la o remunerare echitabilă, autorul sesizării a invocat dreptul fiecărui angajat la o remunerare echitabilă pentru zilele de sărbătoare nelucrătoare.

5. În Republica Moldova dreptul de a beneficia de zilele de sărbătoare nelucrătoare și de o remunerare echitabilă pentru aceste zile este garantat de art.43 alin.(1) și alin.(2) din Constituție, care oferă fiecărei persoane posibilitatea de a-și exercita dreptul la muncă în condiții echitabile și satisfăcătoare, și de art.47 alin.(1) din Constituție, care prevede crearea unui nivel de trai decent, cuprinzînd hrana, îmbrăcăminte, locuința, îngrijirea medicală și alte beneficii ce decurg din asigurarea materială a persoanei.

Potrivit art.43 alin.(2) din Constituție, salariații au dreptul la protecția muncii. Măsurile de protecție privesc securitatea și igiena muncii, regimul de muncă al femeilor și al tinerilor, instituirea unui salariu minim pe economie, repausul săptămînal, concediul de odihnă plătit, prestarea muncii în condiții grele, precum și alte situații specifice. După cum rezultă din textul constituțional, șirul măsurilor de protecție a muncii nu este exhaustiv.

Zilele de sărbătoare nelucrătoare sînt instituite de stat pentru binele societății, pentru educația patriotică și alt gen de educație, necesară pentru edificarea unei societăți civilizate, în care primează dreptul.

Astfel, conform Hotărîrii Parlamentului nr.433-XII din 26.12.1990 „Cu privire la zilele comemorative, zilele de sărbătoare și la zilele de odihnă în Republica Moldova”⁴, zilele de sărbătoare în Republica Moldova au fost instituite „în scopul continuării tradițiilor, respectării obiceiurilor seculare ale poporului, luînd în considerație rolul lor la formarea unei moralități sănătoase, la îmbogățirea vieții spirituale a omului”.

Fiind instituite pentru binele întregii societăți, zilele de sărbătoare nelucrătoare nu trebuie să încalce dreptul persoanei la o remunerare echitabilă și la un nivel de trai decent. În această ordine de idei, Curtea relevă că dreptul fiecărui salariat la o remunerare echitabilă pentru zilele de sărbătoare nelucrătoare constituie una din măsurile de protecție a muncii prevăzute de art.43 alin.(2) din Constituție. Legislatorul, prin norme organice, poate extinde aceste măsuri de protecție.

⁴ M.O., 1990, nr.5.2

Astfel, zilele de sărbătoare nelucrătoare, fiind o latură importantă a spiritualității și culturii persoanei, necesită a fi remunerate în mod echitabil, conform normelor art.43 alin.(1) și alin.(2) și art.47 alin.(1) din Constituție.

6. Codul muncii în art.5 lit.d) stipulează ca principiu de bază „asigurarea dreptului fiecărui salariat la condiții echitabile de muncă, inclusiv la condiții de muncă ce corespund cerințelor protecției și igienei muncii, 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”.

Acest principiu este concretizat în art.106, art.111, art.113, art.158, art.190, art. 276 din Codul muncii.

Norma alin.(1) art.111 din Codul muncii vizează două aspecte: pe de o parte, specifică zilele de sărbătoare nelucrătoare, iar pe de altă parte, stipulează regimul juridic de remunerare a acestor zile. Conform modificărilor operate prin Legea nr.168, această normă prevede „*plata salariului mediu (pentru salariații care sînt remunerați în acord sau pe unitate de timp)*”.

În redacția anterioară norma obliga angajatorii să mențină salariul mediu pentru zilele de sărbătoare nelucrătoare. Interpretată limitativ, norma era aplicată doar față de angajații care au încheiat contracte de muncă pentru un salariu tarifar sau de funcție, fiind nedreptățiți salariații remunerați în acord sau pe unitate de timp, care în zilele de sărbătoare nu puteau să lucreze (chiar și în cazul în care ar fi dorit), iar angajatorul nu era obligat să le plătească salariul mediu pentru zilele respective. Astfel, cei angajați pentru un salariu tarifar erau avantajați în comparație cu angajații remunerați în acord sau pe unitate de timp.

Curtea Constituțională relevă că alin.(1) art.111 al Codului muncii, atît în redacția anterioară, cît și în cea actuală, nu exclude remunerarea pentru zilele de sărbătoare nelucrătoare a salariaților tarifari. Acestora li se păstrează salariul, indiferent de numărul zilelor de sărbătoare nelucrătoare pe parcursul lunii lucrate. În baza acestei constatări Curtea Constituțională nu poate reține argumentul autorului sesizării că această categorie de salariați a avut un drept care le-a fost retras prin Legea nr.168, nefiind respectat principiul drepturilor dobîndite în mod licit.

Salariații remunerați în acord sau pe unitate de timp însă, pînă la adoptarea Legii nr.168, riscău un dezavantaj creat de stat prin norma legală care institua zilele de sărbătoare nelucrătoare. Prin modificarea operată această inechitate a fost eliminată, instituindu-se egalitatea în drepturi între salariații tarifari și cei remunerați în acord sau pe unitate de timp, norma fiind adusă în conformitate cu rigorile art.16 din Constituție.

În baza enunțurilor expuse, Curtea Constituțională conchide că sintagma „*cu plata salariului mediu (pentru salariații care sînt remunerați în acord sau pe unitate de timp)*” este conformă dispozițiilor statuate în art.16, art.43 alin.(1) și alin.(2) și art.47 alin.(1) din Constituție, asigurînd condiții echitabile și satisfăcătoare de muncă și plata obligatorie a salariului mediu în zilele de sărbătoare nelucrătoare pentru toate categoriile de angajați, atît

pentru acei care primesc salarii tarifare, cât și pentru acei care sînt remunerați în acord sau pe unitate de timp.

Curtea Constituțională menționează că reglementarea aparent diferențiată prin specificarea numai a angajaților remunerați în acord sau pe unitate de timp a determinat adoptarea unei adrese, urmînd ca Parlamentul să supună norma legală contestată unei revizii logico-gramaticale.

7. În ceea ce privește principiul priorității prevederilor tratatelor internaționale în domeniul drepturilor omului, invocat în sesizare, Curtea Constituțională relevă că exercitarea controlului constituționalității sintagmei contestate prin prisma acestui principiu poate avea loc doar în cazul în care Constituția ori legile naționale nu consfințesc principiile și garanțiile statuate de tratatele internaționale sau în cazul în care tratatele internaționale garantează justițiabililor drepturi mai largi decît Constituția.

Autorul sesizării a invocat prevederile art.23 și art.24 din Declarația Universală a Drepturilor Omului⁵, care, după conținut, sînt similare prevederilor art.43 alin.(1) și alin.(2) și art.47 alin.(1) din Constituție și nu acordă drepturi sau garanții suplimentare salariaților. Dimpotrivă, luînd în considerare enunțurile expuse în p.4 și p.5 al prezentei hotărîri, prevederile constituționale cuprind o arie mai largă de reglementare a relațiilor sociale.

Pentru prezenta cauză comportă o relevanță mai mare art.7 litera d) din Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale⁶, deoarece conține norme exprese cu privire la remunerarea zilelor de sărbătoare. Potrivit acestui articol: „Statele părți la prezentul Pact recunosc dreptul pe care îl are orice persoană de a se bucura de condiții de muncă juste și prielnice, care să asigure îndeosebi: ...d) odihna, timpul liber, limitarea rațională a muncii și concediile periodice plătite, precum și remunerarea zilelor de sărbătoare”. Prevederi similare conține și art.2 din Carta Socială Europeană (revizuită)⁷, la care Republica Moldova este parte: „În vederea asigurării exercitării efective a dreptului la condiții de muncă echitabile, părțile se angajează: ...2) să prevadă zile de sărbătoare plătite.” Însă aceste norme nu prevăd drepturi și garanții mai largi pentru salariați în raport cu dispozițiile cuprinse în art.43 și art.47 din Constituție.

Astfel, Curtea Constituțională constată că sintagma „*cu plata salariului mediu (pentru salariații care sînt remunerați în acord sau pe unitate de timp)*” din alin.(1) art.111 al Codului muncii nu încalcă prevederile tratatelor internaționale, invocate în sesizare, prin urmare, corespunde art.4 din Constituție.

Pentru considerentele expuse, în conformitate cu prevederile art.135 alin.(1) lit. a) și art.140 din Constituție, art.26 din Legea cu privire la Curtea Constituțională, art.62 lit. a) și art.70 alin.(2) din Codul jurisdicției constituționale,

⁵ Tratatate internaționale, 1998, vol. I, pag.11

⁶ Tratatate internaționale, 1998, vol. I, pag.18

⁷ Tratatate internaționale, 2006, vol.38, pag.175

Curtea Constituțională**H O T Ă R Ă Ș T E:**

1. Se recunoaște drept constituțională sintagma „*cu plata salariului mediu (pentru salariații care sînt remunerați în acord sau pe unitate de timp)*” din alin.(1) art.111 din Codul muncii în redacția Legii nr.168 din 9 iulie 2010 „Pentru modificarea și completarea Codului muncii al Republicii Moldova”.

2. Prezenta hotărîre 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**Valeria ȘTERBET**



REPUBLICA MOLDOVA
CURTEA CONSTITUȚIONALĂ

JCC-03/1a

31 mai 2011

A D R E S Ă

În cadrul examinării cauzei pentru controlul constituționalității sintagmei „cu plata salariului mediu (pentru salariații care sînt remunerați în acord sau pe unitate de timp)” din alin.(1) art.111 din Codul muncii în redacția Legii nr.168 din 9 iulie 2010 „Pentru modificarea și completarea Codului muncii al Republicii Moldova” Curtea a constatat că norma respectivă conține lacune ce țin de tehnica legislativă, care în final au dus la sesizarea Curții Constituționale. Întrucît nu a generat ambiguități de interpretare și aplicare, această normă a fost recunoscută drept constituțională, Curtea Constituțională luînd decizia să adopte prezenta adresă.

Curtea relevă că alin.(1) art.111 din Codul muncii, atît în redacția anterioară, cît și în cea actuală, învederează neclaritate. Astfel, în varianta inițială norma legală a generat o interpretare limitativă, nefiind raportată de către utilizatori la angajații remunerați în acord sau pe unitate de timp, iar în redacția actuală poate induce ideea că salariul mediu pentru zilele de sărbătoare nelucrătoare se plătește doar acestor categorii de angajați.

Chiar dacă în realitate norma este interpretată univoc de către toate instituțiile angajatoare, salariul mediu pentru zilele de sărbătoare nelucrătoare fiind plătit tuturor categoriilor de angajați, avînd în vedere că autorul sesizării a admis o interpretare limitativă a normei, Curtea Constituțională sugerează Parlamentului, din considerente de oportunitate, să opereze revizuirea gramaticală a normei alin.(1) art.111 din Codul muncii.

Curtea Constituțională, în conformitate cu art.79 din Codul jurisdicției constituționale, atrage atenția Parlamentului asupra lichidării acestei lacune și solicită să-i fie comunicate, în termenul stabilit, rezultatele examinării adresei.

Președinte

Valeria ȘTERBET

Parlamentul Republicii Moldova

Adresa postală:

**str. A. Lăpușneanu, 28
MD 2004, Chișinău**

**Tel: (373 22) 25-37-08
(373 22) 25-37-20**

**Fax: (373 22) 25-37-46
E.mail: curtea@constcourt.md**