



DEPUTAT ÎN PARLAMENTUL REPUBLICII MOLDOVA

MD-2073, Chișinău, bd. Ștefan cel Mare nr.105

www.parlament.md

6 septembrie 2012

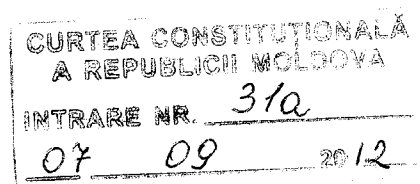
55-2 Nr. 36

Curtea Constituțională a Republicii Moldova

str. Alexandru Lăpușneanu nr. 28,
Chișinău MD 2004,
Republica Moldova

SESIZARE

prezentată în conformitate cu art. 25 lit. g) din Legea nr. 317-XIII din 13 decembrie 1994 cu privire la Curtea Constituțională și articolele 38 alin. (1) lit. g) și 39 din Codul Jurisdicției Constituționale nr. 502-XIII din 16 iunie 1995



I. AUTORUL SESIZĂRII

1. Serghei SÎRBU
2. Deputat în Parlament
3. bd. Ștefan cel Mare 105 (str. Nicolae Iorga 11)
4. tel. 022204401, fax 022233673, 022232206

II. OBIECTUL SESIZĂRII

1. La 26 aprilie 2012 Parlamentul Republicii Moldova a adoptat Legea nr. 91 pentru modificarea și completarea unor acte legislative (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2012, nr. 113-118, art. Nr. 375).

Prin această lege organică a fost operată următoarea completare:

În corespundere cu art. II, pct. 2 din Legea nr. 91 din 26 aprilie 2012 a fost completat art. 301, alin. (1) din Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154-XV din 28 martie 2003 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003, nr. 159–162, art. 648).

Astfel, în art. 301 alin. (1) din Codul muncii al Republicii Moldova (în continuare Codul muncii) a fost introdusă o nouă literă și anume litera c), care va avea următorul cuprins:

„stabilirea pensiei pentru limită de vîrstă.”

Potrivit lit. c), alin. (1), art. 301 din Codul muncii: Pe lângă temeiurile generale prevăzute de prezentul cod (Codul muncii), contractul individual de muncă încheiat cu cadrele didactice poate înceta și odată cu stabilirea pensiei pentru limită de vîrstă.”

Prezenta normă stabilită prin din Legea nr. 91 din 26 aprilie 2012 a intrat în vigoare la data publicării: 08.06.2012, Monitorul Oficial Nr. 113-118 art. Nr : 375.

Odată cu intrarea în vigoare a completării enunțate mai sus contractele individuale de muncă a cadrelor didactice, la stabilirea pensiei pentru limită de vîrstă, vor înceta și aceștia își vor pierde o sursă de existență esențială, care este salariu de învățător, în comparație cu pensiile foarte mici din sistemul de învățămînt raportate la situația economico-financiară actuală din țară.

Scopul declarat al acestei completări de lege (conform notei informative la proiectul de lege) este asigurarea dreptului la muncă a tinerilor specialiști-cadre didactice.

Astfel, autorii legii consideră că eliberarea din serviciu a cadrelor didactice cărora li s-a stabilit pensii pentru limită de vîrstă este o modalitate de a crea noi locuri de muncă pentru tinerii specialiști-cadre didactice, în contextul închiderii masive a instituțiilor școlare, preponderent, de la sate.

2. Considerăm că dispoziția Legii nr. 91 din 26 aprilie 2012, în partea ce ține de art. II, pct. 2 din Legea nr. 91 din 26 aprilie 2012, vine în contradicție cu prevederile art. 1, alin. (3), 4, 5, 7, 8, 9, alin. (1) și (2), 16, 43, alin. (1), 46, alin. (1), 47, și 54, din Constituția Republicii Moldova și cu un șir de norme internaționale.

III. CADRUL NORMATIV PERTINENT

Constituția Republicii Moldova (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 1997, nr. 1 art. nr :1):

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 5

Democrația și pluralismul politic

(1) Democrația în Republica Moldova se exercită în condițiile pluralismului politic, care este incompatibil cu dictatura și cu totalitarismul.

(2) Nici o ideologie nu poate fi instituită ca ideologie oficială a statului.

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 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, cuprinzînd hrana, îmbrăcămintea, locuința, îngrijirea medicală, precum și serviciile sociale necesare.

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

Articolul 54

Restrîngerea 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 restrîngeri decît 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.

Legislația pertinentă

1. Codul muncii Republicii Moldova nr.154-XV din 28 martie 2003. Nr.154-XV (Monitorul Oficial Nr. 159-162 art. Nr : 648 din 29.07.2003):

Art.5. Principiile de bază ale reglementării raporturilor de muncă și a altor raporturi legate nemijlocit de acestea

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, incluzînd 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 salariați îndeplinirea obligațiilor de muncă și manifestarea unei atitudini gospodărești față de bunurile angajatorului și, respectiv, dreptul salariaților 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.

Art. 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.

(3) 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.

(4) Orice act juridic încheiat cu nerespectarea dispozițiilor alin.(1), (2) și (3) este nul.

Art.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 salariaților pe criterii de sex, vîrstă, 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.

Art. 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.

Art. 128. Salariul

(2) La stabilirea și achitarea salariului nu se admite nici o discriminare pe criterii de sex, vîrstă, handicap, origine socială, situație familială, apartenență la o etnie, rasă sau naționalitate, opțiuni politice sau convingeri religioase, apartenență sau activitate sindicală.

2. Legea privind tratatele internaționale ale Republicii Moldova nr. 595-XIV din 24 septembrie 1999 (Monitorul Oficial, 2000, nr. 24-26 art. Nr : 137).

Art.20. Aplicarea tratatelor internaționale

Dispozițiile tratatelor internaționale care, după modul formulării, sînt susceptibile de a se aplica în raporturile de drept fără adoptarea de acte normative speciale, au caracter executoriu și sînt direct aplicabile în sistemul juridic și sistemul judiciar ale Republicii Moldova. Pentru realizarea celorlalte dispoziții ale tratatelor, se adoptă acte normative corespunzătoare.

3. Legea salarizării, nr. 847-XV din 14 februarie 2002 (Monitorul Oficial, 2002, Nr. 50-52 art Nr : 336).

Art. 27, alin. (3) Dreptul salariatului la retribuirea muncii

(3) La stabilirea salariului nu se admite discriminarea pe motive de vîrstă, sex, apartenență de rasă și națională, convingeri politice, confesiune și stare materială.

IV. PRETINSELE ÎNCĂLCĂRI ȘI ARGUMENTELE DE RIGOARE

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 și existență.

1. Munca reprezintă condiția de bază permanentă a vieții omenești, deoarece nimic nu este posibil fără de muncă și toate bunurile folositoare omului sunt produsul muncii sale.

Principiul fundamental al dreptului la muncă – principiul de libertate a muncii, esența căruia constă în faptul că doar însuși cetățeanul determină unde să-și realizeze cunoștințele și capacitățile profesionale, să intre sau nu în raporturi de muncă cu angajatorul, să se ocupe de o activitate antreprenorială sau alta, care nu este interzisă de lege, sau în general să nu muncească.

De aceea excluderea tuturor formelor posibile de discriminare în domeniul muncii și ocupării forței de muncă constituie o prioritate permanentă a organizațiilor internaționale de drept și desigur trebuie să fie un scop în sine principal pentru orice stat care pretinde a se considera a fi stat de drept și democratic, cazul Republicii Moldova.

Libertatea muncii este incompatibilă cu discriminarea, doar capacitățile omului, calitățile profesionale ale acestuia, cunoștințele, experiența trebuie să fie examinate și luate în seamă.

Nici un fel de motive discriminatorii nu trebuie să stea la baza încetării raporturilor de muncă, neprelungirii raporturilor de muncă sau la angajarea în muncă a salariaților pe motive de vîrstă, după cum este în cazul nostru: Legea nr. 91 din 26 aprilie 2012, art. II, pct. 2 care a completat art. 301, alin. (1) din Codul muncii.

După completarea art. 301, alin. (1), lit. c) din Codul muncii acesta are următorul conținut: pe lângă temeiurile generale prevăzute de prezentul cod Codul muncii contractul individual de muncă încheiat cu cadrele didactice poate înceta odată cu stabilirea pensiei pentru limită de vîrstă.

Pensia pentru limită de vîrstă se acordă la împlinirea vîrstei de pensionare, pentru activitate în cîmpul muncii sau pentru altă activitate, pe care legiuitorul o recunoaște drept social-utilă, cu confirmarea stagiului de cotizare.

Dreptul la pensie, ca drept constituțional, nu poate fi îngrădit, iar realizarea de către pensionari a unor venituri, care le permit să-și asigure un trai decent, nu constituie un temei pentru îngrădirea acestui drept bănesc subiectiv, atît timp cît asigurarea cu pensii a pedagogilor este una mizeră în raport cu munca prestată, anii de cotizații și situația economică.

Curtea Constituțională în Hotărîrea nr. 27 din 18.05.1999 a specificat că „realitatea ce s-a creat în Republica Moldova referitor la garantarea drepturilor fundamentale ale

cetățenilor și reiese din premisa că dificultățile în asigurarea socială a cetățenilor nu decurg din voința sau acțiunile lor”, fapt valabil și în ziua de azi.

Favorizarea progresului social și crearea condițiilor pentru creșterea calității vieții constituie și trebuie să fie obiectiv prioritare al statului Republica Moldova.

În cazul realizării acestor obiective pensionarii în pofida domeniului de activitate în care și-au dobândit dreptul la pensie nu vor mai fi nevoiți să activeze sau să-și caute un loc de muncă pentru a supraviețui în condițiile unei pensii mizere.

Cu părere de rău astăzi majoritatea cadrelor didactice cărora li sa stabilit pensii pentru limită de vîrstă sînt nevoiți să-și prelungească activitatea în domeniul învățămîntului doar din motive financiare și în cazul în care această normă va rămîne în vigoare pedagogii vor fi condamnați la o viață cu multe neajunsuri și greutăți, la limita disperării.

2. Elaborarea legislației naționale trebuie să fie bazată pe principiile și standardele legale internaționale – care este o condiție obligatorie pentru integrarea Republicii Moldova în Comunitatea Europeană, însă cu părere de rău majoritatea clasei politice din țara noastră nu conștientizează acest adevăr odată ce adoptă legi neconstituționale și chiar antiumane, gen Legea nr. 91 din 26 aprilie 2012.

Potrivit Hotărîrii Curții Constituționale nr.9 din 30 martie 2004 protejarea drepturilor, libertăților, intereselor legitime ale cetățenilor, respectarea principiilor egalității și echității sociale constituie componente obligatorii ale oricărui act legislativ.

În realizarea politicilor sale, legiuitorul, în limitele atribuțiilor ce-i revin, este în drept să opteze pentru diverse soluții de reglementare și concretizare a conținutului drepturilor sociale și economice, însă el este obligat să respecte principiile echității sociale și egalității, care în societatea modernă reprezintă valori supreme.

Dispozițiile Constituției Republicii Moldova stipulate în art.43 alin.(1) și art.47 garantează și protejează drepturile omului la muncă și la protecția muncii, la asistență și protecție socială, la asigurare în caz de șomaj, boală, invaliditate, bătrînețe sau în alte cazuri de pierdere a mijloacelor de subzistență, în urma unor împrejurări independente de voința lor.

Astfel, Constituția Republicii Moldova garantează dreptul la muncă, ce cuprinde dreptul pe care îl are orice persoană de a obține posibilitatea să-și câștige existența printr-o muncă liber aleasă sau acceptată și statul Republica Moldova trebuie să i-a măsuri potrivite pentru garantarea acestui drept și nu trebuie să limiteze acest drept prin concedierea necondiționată a pensionarilor pedagogi din cauza stabilirii pensiilor pentru limită de vîrstă, cu scopul de a crea locuri noi de muncă pentru tinerii specialiști-cadre didactice.

Codul Muncii al Republicii Moldova este legea specială de bază în domeniul raporturilor de muncă ce consacră și garantează dreptul la muncă și protecția muncii cetățenilor pe principii de egalitate.

Art.5 din Codul muncii descrie următoarele principii 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 și anume:

a) libertatea muncii, incluzînd 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 câmpul muncii;

e) egalitatea în drepturi și în posibilități a salariaților, etc.

În același context, art. 6 din Codul muncii indică că, libertatea muncii este garantată prin Constituția Republicii Moldova. 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.

Orice act juridic încheiat cu nerespectarea dispozițiilor enunțate mai sus este nul.

De asemenea, potrivit art.8 alin.(1) din Codului 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, vîrstă, rasă, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, domiciliu, handicap, apartenență sau activitate sindicală, precum și pe alte criterii nelegate de calitățile sale profesionale, este interzisă

Astfel, chiar și la stabilirea și achitarea salariului Codul muncii (art. 128 alin. (2) nu admite nici o discriminare pe criterii de sex, vîrstă, handicap, origine socială, situație familială, apartenență la o etnie, rasă sau naționalitate, opțiuni politice sau convingeri religioase, apartenență sau activitate sindicală.

Aceste principii derivă din art.16 a Constituției, care stipulează:

Respectarea și ocrotirea persoanei constituie o îndatorire primordială a statului.

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.

Din cele relatate rezultă că, dreptul la muncă nu poate fi îngădit pentru că el este însuși dreptul ființei umane de a trăi, de a-și procura resursele necesare vieții sale prin munca sa și este o condiție necesară pentru existența persoanei.

Acest drept este inerent ființei umane, natural și imprescriptibil.

De asemenea dispoziții Legii nr. 91 din 26 aprilie 2012, art. II, pct. 2 încalcă și prevederile art. 54 din Constituție, conform cărora în Republica Moldova nu pot fi adoptate legi care ar suprima sau ar diminua drepturile și libertățile fundamentale ale omului și cetățeanului.

3. În Republica Moldova normele internaționale au o prioritate mai înaltă față de normele legislației naționale, ceea ce corespunde tendințelor comune de dezvoltare a drepturilor internaționale.

Conform art. 4 din Constituție 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.

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.

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.

Intrarea în vigoare a unui tratat internațional conținând dispoziții contrare Constituției va trebui precedată de o revizuire a acesteia (art. 8 din Constituție).

La rîndul său Codul muncii în art. 13, fiind călăuzit de Constituție, vine cu aceeași precizare și indică că, 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.

Curtea Constituțională prin Hotărîrea nr. 55 din 14 octombrie 1999 privind interpretarea unor prevederi ale art. 4 din Constituția Republicii Moldova a reținut că, legiuitorul are obligația de a verifica concordanța dispozițiilor proiectelor de legi cu normele tratatelor internaționale. În cazul în care se depistează o neconcordanță între legislația internă și normele internaționale, legislația internă urmează să fie supusă revizuirii.

Parlamentul Republicii Moldova nu mai ține cont de această obligație adoptînd legi neconstituționale, care vin în contradicție cu normele internaționale.

Astfel, în continuare mă voi referi la un șir de pacte și convenții internaționale la care Republica Moldova este parte, care reglementează dreptul la muncă pentru orice persoană și care au prioritate în calitate de reglementare internațională față de legislația Republicii Moldova:

- În calitate de concept juridic, dreptul la muncă a căpătat amploare prin **Declarația Universală a Drepturilor Omului**, adoptată de Adunarea Generală a ONU, prin Rezoluția 217 A (III) din 10 decembrie 1948.

Declarația Universală a Drepturilor Omului a fost, de fapt, pilonul elaborării și adoptării ulterioare a altor instrumente internațional de o mare importanță în domeniul drepturilor și libertăților fundamentale ale omului.

Republica Moldova a aderat la Declarația Universală a Drepturilor Omului prin Hotărîrea Parlamentului nr. 217 din 28.07.1990 (Buletin oficial, 1990, nr. 008).

Astfel, Declarația Universală a Drepturilor Omului proclamă și stabilește următoarele prevederi: 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 (art. 23, pct.1); toate ființele umane se nasc libere și egale în demnitate și în drepturi (art.1); fiecare om se poate prevala de toate drepturile și libertățile proclamate în prezenta Declarație fără nici un fel de deosebire ca, de pildă, deosebirea de rasă, culoare, sex, limbă, religie, opinie politică sau orice altă opinie, de origine națională sau socială, avere, naștere sau orice alte împrejurări (art.2); toți oamenii sunt egali în fața legii și au, fără nici o deosebire, dreptul la o egală protecție a legii, toți oamenii au dreptul la o protecție egală împotriva oricărei discriminări care ar viola prezenta Declarație și împotriva oricărei provocări la o asemenea discriminare (art.7).

- **Convenția Europeană pentru Apărarea Drepturilor Omului și Libertăților Fundamentale**, adoptată la Roma la 4 noiembrie 1950, a intrat în vigoare la 3 septembrie 1953.

Republica Moldova ratificat-o prin Hotărîrea Parlamentului nr.1298-XIII din 24.07.97 (Monitorul Oficial, 1997, nr.54-55/502).

Potrivit art.14 din Convenție 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 același context este de menționat că, conform Jurisprudenței C.E.D.O. dreptul la salariu cade sub protecția conferită de art. 1 al Protocolului 1 din Convenția Europeană pentru Apărarea Drepturilor Omului și Libertăților Fundamentale care garantează dreptul la proprietate stătuind că orice persoană fizică sau juridică are dreptul la respectarea bunurilor sale.

Nimeni nu poate fi lipsit de proprietatea sa decît pentru o cauză de utilitate publică în condițiile prevăzute de lege și de principiile generale ale dreptului internațional.

În circumstanțele în care prin dispozițiile legii contestate au fost încălcate drepturile la muncă pentru cadrele didactice odată cu stabilirea pensiei pentru limită de vîrstă prin diminuează veniturilor acestora, deducem încălcarea art. 1 al Protocolului 1 al CEDO și evident art. 46 din Constituția Republicii Moldova (garantarea dreptului de proprietate).

Din prevederile Constituției Republicii Moldova (art.4 alin.2) precum și din Hotărîrea Curții Constituționale nr.55 din 14 octombrie 1999 "Privind interpretarea unor prevederi ale art.4 din Constituția Republicii Moldova" rezultă că C.E.D.O. constituie o parte integrantă a sistemului legal intern și respectiv urmează a fi aplicată direct ca oricare altă lege a RM cu deosebirea că C.E.D.O. are prioritate față de restul legilor interne care îi contravin (Hotărîrea Plenului Curții Supreme de Justiție a Republicii Moldova nr.17 din 19.06.2000).

- **Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale**, adoptat la 16 decembrie 1966 la New York de Adunarea Generală a Națiunilor Unite prin Rezoluția 2200 A (XXI), a intrat în vigoare la 3 ianuarie 1967.

Republica Moldova a devenit parte la Convenție Hotărîrea Parlamentului nr. 217 din 28.07.1990 (Buletinul oficial, 1990, nr. 008).

Pactul dat prevede, că statele părți la prezentul Pact se angajează să garanteze că drepturile enunțate în el vor fi exercitate fără nici o discriminare întemeiată pe rasă, culoare, sex, limbă, religie, opinie politică sau orice altă opinie, origine națională sau socială, avere, naștere sau orice altă împrejurare" (art.2, pct. 2).

Statele părți la prezentul Pact se angajează să asigure dreptul egal al bărbatului și al femeii de a beneficia de toate drepturile economice, sociale și culturale care sunt enumerate în prezentul Pact" (art.3).

- **Pactul internațional cu privire la drepturile civile și politice**, adoptat la 16 decembrie 1966 la New York de Adunarea Generală a Națiunilor Unite, a intrat în vigoare la 23 martie 1967.

Republica Moldova a ratificat Pactul dat prin Hotărîrea Parlamentului nr. 217 din 28.07.1990 (Buletinul oficial, 1990, nr. 008).

Potrivit art. 3 statele părți la prezentul Pact se angajează să asigure dreptul egal al bărbaților și femeilor de a se bucura de toate drepturile civile și politice enunțate în prezentul Pact.

- **Convenția Organizației Internaționale a Muncii privind discriminarea în domeniul ocupării forței de muncă și exercitării profesiei nr.111**, adoptată la Geneva la 25.06.58 (ratificată de Republica Moldova prin Hotărîrea Parlamentului nr.593-XIII din 26.09.95, Monitorul Oficial, 1995 Nr. 59-60 art. Nr : 671) în art. 2 indică că orice stat membru care aplica prezenta convenție se angajează să formuleze și să practice o politică națională care să urmărească promovarea, prin metode adaptate condițiilor și uzanțelor naționale, a egalității de posibilități și de tratament în materie de ocupare a forței de muncă și exercitare a profesiei, în scopul eliminării oricăror discriminări.

- **Convenția Organizației Internaționale a Muncii privind politica de ocupare a forței de muncă nr.122**, adoptată la Geneva la 09.07.64 (ratificată de Republica Moldova prin Hotărîrea Parlamentului nr.593-XIII din 26.09.95, Monitorul Oficial, 1995 Nr. 59-60 art. Nr : 671) stabilește că, în vederea satisfacerii necesităților de forță 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 (art.1 alin.1), astfel încât statul trebuie să tindă spre a crea locuri de muncă pentru toate persoanele disponibile și în căutare de muncă, spre a asigura libera alegere a muncii și că fiecare lucrător să aibă toate posibilitățile de a dobîndi 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 (art.1 pct.2 lit. lit. a și c).

- **Convenția Organizației Internaționale a Muncii cu privire la încetarea raporturilor de muncă din inițiativa patronului nr. 158**, adoptată la Geneva la 22 iunie 1982 (ratificată de Republica Moldova prin Hotărîrea Parlamentului nr.994-XIII din 15.10.96,) în art.5 lit. d) prevede că nu vor constitui inter alia motive valabile pentru încetarea raporturilor de muncă rasa, culoarea, sexul, statutul matrimonial, obligațiile de familie, religia, convingerile politice, originea națională sau socială.

Este de menționat că Recomandarea nr.166 din 1982 conține aceleași dispoziții ca și convenția dar și specific mai adaugă la motivele pentru care nu poate fi concediată o persoană și anume vârsta acesteia.

Considerăm că dispozițiile Legii nr. 91 din 26 aprilie 2012 în partea ce ține de *art. II, pct. 2 vine în contradicție cu prevederile art. art. 1, alin. (3), 4, 5, 7, 8, 9, alin. alin. (1) și (2), 16, 43, alin. (1), 46, alin. (1), 47, și 54 din Constituție*, dat fiind faptul că este grav încălcat dreptul la muncă pentru cadrele didactice ale căror contracte individuale de muncă încetează odată cu stabilirea pensiei pentru limită de vîrstă .

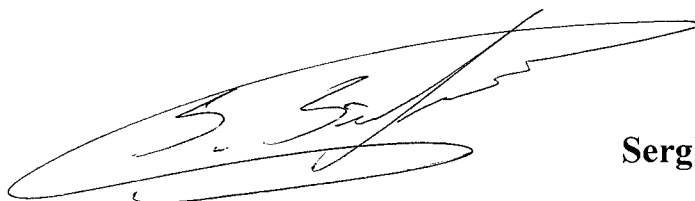
V. CERINȚELE SESIZĂRII:

Reieșind din cele menționate și în conformitate cu prevederile art. art. 1, alin. (3), 4, 5, 7, 8, 9, alin. alin. (1) și (2), 16, 43, alin. (1), 46, alin. (1), 47, și 54, din Constituția Republicii Moldova art. 4 și 25 din Legea cu privire la Curtea Constituțională, art. 4, 38 și 39 din Codul Jurisdicției Constituționale,

SOLICIT:

Exercitarea controlului constituționalității și să fie declarat neconstituțional *art. II, pct. 2 din Legea nr. 91 din 26 aprilie 2012.*

Cu cea mai înaltă considerațiune pentru Onorata Curte,



Serghei SÎRBU