



Республика Молдова

КОНСТИТУЦИОННЫЙ СУД

ПОСТАНОВЛЕНИЕ № НСС9/2025

от 22.07.2025

**об исключительном случае неконституционности
статьи 90 ч. (2) п. а) Трудового кодекса
(ограничение размера компенсации, предоставляемой
работодателем в случае незаконного увольнения
работника [3]) (обращения № 61g/2024 г., № 186g/2024 г.,
№ 254g/2024 г., № 10g/2025 г. и № 62g/2025 г.)**

Опубликован : 14.08.2025 в MONITORUL OFICIAL № 430-433 статья № 105 Data intrării în vigoare

Именем Республики Молдова,
Конституционный суд в составе:
Домника МАНОЛЕ, *председатель*,
Виорика ПУЙКА,
Николае РОШКА,
Люба ШОВА,
Сергей ЦУРКАН,
Владимир ЦУРКАН, *судьи*,

при участии *помощника судьи* Кристиана Ротару,
принимая во внимание обращения, зарегистрированные 15 марта, 20 сентября и
11 декабря 2024 г., соответственно, 15 января и 6 марта 2025 г.,
рассмотрев данные обращения в открытом заседании,
учитывая акты и материалы дела,
проведя обсуждение в совещательной комнате 22 июля 2025 года,
выносит следующее постановление.

ВОПРОСЫ ПРОЦЕДУРЫ

1. Основанием для рассмотрения дела послужили пять обращений об исключительном случае неконституционности статьи 90 ч. (2) п. а) Трудового кодекса, принятого Законом № 154 от 28 марта 2003 года, которые были поданы Сильвиу Потырнике по делу № 2-1980/2024, рассматриваемому в суде Кишинэу, сектор Центру, Валерием Аксенти по делу № 3-3169/2023, рассматриваемому в суде Кишинэу, сектор Центру, Вирджилиу Уреки по делам № 2а-1799/2024 и № 2а-2021/2024, рассматриваемым Апелляционной палатой Центр, а также адвокатом Петром Балан в интересах Руслана Флоча по делу № 3-3172/2022, рассматриваемому в суде Кишинэу, сектор Центру.

2. Обращения об исключительном случае неконституционности направлены в Конституционный суд судьями в суде Кишинэу, сектор Центру, Татьяной Балан и Виктором Сырбу, а также судебным составом Апелляционной палаты Центр, состоящим из судей - Ана Панов, Наталья Мэмэлигэ и Ала Малый, в порядке статьи

135 ч. (1) п. а) и п. г) Конституции.

3. Принимая во внимание идентичность предмета обращений, Конституционный суд принял решение объединить их в одно производство, присвоив делу номер 61g/2024.

4. Определениями Конституционного суда, без рассмотрения дела по существу, обращения были признаны приемлемыми.

5. В ходе рассмотрения дела Конституционный суд запросил мнения Парламента, Президента Республики Молдова, Правительства, Государственного университета Молдовы, Международного независимого университета Молдовы и Национальной конфедерации профсоюзов Молдовы.

6. В открытом заседании Конституционного суда присутствовали – Сильвиу Потырнике, автор обращения № 61g/2024, адвокат Марин Балтэ в интересах Валерия Аксенти, автора обращения № 186g/2024, адвокат Петру Балан в интересах Руслана Флоча, автора обращения № 62g/2025, Вирджилиу Уреки, автор обращений № 254g/2024 и № 62g/2025, представитель Парламента, Сергей Плешка, и представитель Правительства, Михай-Габриел Чобану.

ФАКТИЧЕСКИЕ ОБСТОЯТЕЛЬСТВА

I. Обстоятельства основных споров

1) Дело № 2-1980/2024 (обращение № 61g/2024 г.)

7. В производстве суда Кишинэу, сектор Центру, находится исковое заявление, поданное 24 января 2024 года Сильвиу Потырнике против ООО «Nova Pay», об аннулировании приказа об увольнении, о восстановлении на работе, выплате компенсации за период вынужденного отсутствия на работе и возмещении морального ущерба.

8. В ходе судебного заседания от 20 февраля 2024 года Сильвиу Потырнике заявил об исключительном случае неконституционности положения «в размере, не превышающем 12 среднемесячных заработных плат работника» в п. а) ч. (2) статьи 90 Трудового кодекса.

9. Определением от 11 марта 2024 года суд Кишинэу удовлетворил ходатайство и направил обращение об исключительном случае неконституционности в Конституционный суд для его разрешения.

2) Дело № 3-3169/2023 (обращение № 186g/2024 г.)

10. В производстве суда Кишинэу, сектор Центру, находится исковое заявление, поданное 6 ноября 2023 года Валерием Аксенти против Государственной инспекции труда, об аннулировании приказа о прекращении трудовых отношений, о восстановлении на работе и выплате компенсации за период вынужденного отсутствия на работе.

11. Валериу Аксенти 13 июня 2024 года заявил об исключительном случае неконституционности п. а) ч. (2) статьи 90 Трудового кодекса.

12. Определением от 27 июня 2024 года суд Кишинэу удовлетворил ходатайство и направил обращение об исключительном случае неконституционности в Конституционный суд для его разрешения.

3) Дело № 2a-1799/2024 (обращение № 254g/2024 г.)

13. Вирджилиу Уреки 10 мая 2023 года подал исковое заявление против Публичного медико-санитарного учреждения Онкологический институт с требованием об аннулировании приказа № 113-гу от 27 сентября 2023 года о расторжении индивидуального трудового договора, о взыскании заработной платы за период

вынужденного отсутствия на работе, взыскании морального ущерба и судебных расходов.

14. Решением от 27 декабря 2023 года суд Кишинэу, сектор Центру, отклонил исковое заявление как необоснованное. Будучи несогласен с этим решением, Вирджилиу Уреки обжаловал его в апелляционном порядке.

15. В ходе судебного заседания от 2 сентября 2024 года Вирджилиу Уреки заявил об исключительном случае неконституционности положения «в размере, не превышающем 12 среднемесячных заработных плат работника» в п. а)

ч. (2) статьи 90 Трудового кодекса.

16. Определением от 20 ноября 2024 года Апелляционная палата Кишинэу удовлетворила ходатайство и направила обращение об исключительном случае неконституционности в Конституционный суд для его разрешения.

4) *Дело № 2а-2021/2024 (обращение № 10g/2025 г.)*

17. Вирджилиу Уреки 9 февраля 2023 года подал исковое заявление против Публичного медико-санитарного учреждения Онкологический институт с требованием о признании незаконным факт лишения его права на труд в период 16 ноября 2022 года – 7 марта 2023 года, восстановлении его на работе, возмещении морального и материального ущерба и взыскании судебных расходов.

18. Решением от 29 февраля 2024 года суд Кишинэу, сектор Центру, частично удовлетворил исковое заявление, признал нарушение права на труд, взыскал с ответчика в пользу истца заработную плату за вынужденное отсутствие на работе за период 16 ноября 2022 года – 6 марта 2023 года и судебные расходы. Будучи несогласен с этим решением, Вирджилиу Уреки обжаловал его в апелляционном порядке.

19. Вирджилиу Уреки 5 декабря 2024 года заявил об исключительном случае неконституционности положения «в размере, не превышающем 12 среднемесячных заработных плат работника» в п. а) ч. (2) статьи 90 Трудового кодекса.

20. Определением от 11 декабря 2024 года Апелляционная палата Центр удовлетворила ходатайство и направила обращение об исключительном случае неконституционности в Конституционный суд для его разрешения.

5) *Дело № 3-3172/2022 (обращение № 62g/2025 г.)*

21. Парламент 31 июля 2019 года принял Постановление № 104, которым назначил Руслана Флоча на должность директора Национального центра по борьбе с коррупцией на пятилетний срок полномочий.

22. Парламент, на основании статьи 44¹ ч. (1) Закона о Национальном центре по борьбе с коррупцией, 9 сентября 2021 года принял Постановление № 108, которым инициировал парламентский контроль за деятельностью Национального центра по борьбе с коррупцией, уполномочил Комиссию по национальной безопасности, обороне и общественному порядку и Комиссию по вопросам права, назначениям и иммунитету осуществить парламентский контроль за деятельностью центра и в 70-дневный срок представить Парламенту отчет о проведенном парламентском контроле.

23. Парламент 18 ноября 2021 года в Постановлении № 186 принял к сведению отчет об оценке деятельности Национального центра по борьбе с коррупцией за период с января 2016 года по сентябрь 2021 года, признал недостаточной и неудовлетворительной деятельность Национального центра по борьбе с коррупцией в области предупреждения и борьбы с коррупцией, актами, связанными с коррупцией, и фактами коррупционного поведения и передал данный отчет Министерству юстиции,

Генеральной прокуратуре и Службе информации и безопасности для принятия необходимых мер.

24. В тот же день, на основании статьи 8 ч. (7) п. j) и ч. (9) п. с) Закона о Национальном центре по борьбе с коррупцией и Постановления Парламента № 186/2021, Парламент принял Постановление № 187, которым отозвал Руслана Флоча с должности директора Национального центра по борьбе с коррупцией.

25. Будучи несогласен с этим постановлением, Руслан Флоча обжаловал его в суд Кишинэу, сектор Чентру, потребовав его отмены, восстановления в ранее занимаемой должности и взыскания ущерба в виде заработной платы за вынужденное отсутствие на работе.

26. В ходе судебного заседания Руслан Флоча заявил об исключительном случае неконституционности п. а) ч. (2) статьи 90 Трудового кодекса.

27. Определением от 19 февраля 2025 года суд Кишинэу удовлетворил ходатайство и направил обращение об исключительном случае неконституционности в Конституционный суд для его разрешения.

II. Применимое законодательство

28. Применимые положения Конституции:

Статья 43

Право на труд и защиту труда

«(1) Каждый человек имеет право на труд, свободный выбор работы, справедливые и удовлетворительные условия труда, а также право на защиту от безработицы.

(2) Работники имеют право на защиту труда. Меры по защите касаются безопасности и гигиены труда, режима труда женщин и молодежи, установления минимальной заработной платы в сфере экономики, еженедельного отдыха, оплачиваемого отпуска, труда в тяжелых условиях, а также других специфических ситуаций.

(3) Продолжительность рабочей недели не должна превышать 40 часов.

(4) Право на переговоры по вопросам труда и обязательность коллективных договоров гарантируются».

Статья 44

Запрещение принудительного труда

«(1) Принудительный труд запрещен.

[...]».

Статья 46

Право частной собственности и ее охрана

«(1) Право частной собственности, а также долговые обязательства, взятые на себя государством, гарантируются.

(2) Никто не может быть лишен своего имущества иначе как в случае установленной законом общественной необходимости при условии справедливого и предварительного возмещения.

[...]».

Статья 47

Право на социальное обеспечение и защиту

«(1) Государство обязано принимать меры для обеспечения любому человеку достойного жизненного уровня, потребного для поддержания здоровья и благосостояния его самого и его семьи, в том числе пищи, одежды, жилища,

медицинского ухода и необходимого социального обслуживания.

(2) Граждане имеют право на социальное обеспечение в случае безработицы, болезни, инвалидности, вдовства, наступления старости или в других случаях утраты средств к существованию по не зависящим от них обстоятельствам».

Статья 53

Право лица, ущемленного властью

«(1) Лицо, ущемленное в каком-либо своем праве властью посредством какого-либо административного акта или неудовлетворением прошения в установленный срок, может добиваться признания своего права, отмены акта и возмещения ущерба.

(2) Государство согласно закону несет материальную ответственность за ущерб, причиненный ошибками, допущенными в уголовных процессах следственными органами и судами».

Статья 54

Ограничение осуществления прав или свобод

«(1) В Республике Молдова не могут быть приняты законы, запрещающие или умаляющие права и основные свободы человека и гражданина.

(2) Осуществление прав и свобод не подлежит никаким ограничениям, кроме тех, которые предусмотрены законом, соответствуют общепризнанным нормам международного права и необходимы в интересах национальной безопасности, территориальной целостности, экономического благосостояния страны, общественного порядка, в целях предотвращения массовых беспорядков и преступлений, защиты прав, свобод и достоинства других лиц, предотвращения разглашения информации, полученной конфиденциально, или обеспечения авторитета и беспристрастности правосудия.

(3) Положения части (2) не допускают ограничения прав, провозглашенных в статьях 20-24.

(4) Ограничение должно соответствовать обстоятельству, вызвавшему его, и не может затрагивать существование права или свободы».

Статья 127

Собственность

«(1) Государство охраняет собственность.

(2) Государство гарантирует собственнику реализацию права собственности во всех формах, не вступающих в противоречие с интересами общества.

[...]».

29. Применимые положения Трудового кодекса, принятого Законом №154 от 28 марта 2003 года:

Статья 90

Ответственность работодателя за незаконные перевод или освобождение работника

«(1) При восстановлении на работе работника, незаконно переведенного на другую работу или незаконно освобожденного от работы, работодатель обязан возместить ему нанесенный ущерб.

(2) Возмещение работодателем ущерба, нанесенного работнику, включает:

а) обязательную компенсацию за весь период вынужденного отсутствия на работе в связи с переводом или незаконным освобождением от работы в размере, не превышающем 12 среднемесячных заработных плат работника;

б) возмещение дополнительных расходов, связанных с обжалованием перевода на другую работу или освобождения от работы (консультация специалистов, судебные расходы и др.);

с) возмещение причиненного работнику морального ущерба.

(3) Размер суммы возмещения морального ущерба определяется судебной инстанцией с учетом оценки действий работодателя, но не может быть меньше среднемесячной заработной платы работника.

(4) Вместо восстановления на работе стороны могут заключить мировое соглашение, а в случае спора судебная инстанция может взыскать с работодателя в пользу работника с его согласия дополнительную компенсацию помимо сумм, указанных в части (2), в размере не менее трех его средних месячных заработных плат».

ВОПРОСЫ ПРАВА

I. Аргументы авторов обращений

30. Относительно процедуры принятия оспариваемой нормы, авторы указывают, что в заключении Главного юридического управления Парламента отмечается, что оспариваемая норма была разработана с нарушением порядка ее составления и внесения, не были организованы широкие консультации с общественностью и не было получено заключение профсоюзов. Авторы ссылаются на Постановления Конституционного суда № 4 от 21 января 2021 года, № 8 от 11 марта 2021 года и № 14 от 27 апреля 2021 года, указав, что норму следует признать неконституционной.

31. Авторы отмечают, что законодатель оспариваемой нормой ограничил размер возмещения ущерба, который может быть предоставлен работодателем работнику в случае незаконного увольнения с работы. Это ограничение было введено Законом № 243 от 28 июля 2022 года. Так, если работник из-за своего увольнения отсутствует на работе более 12 месяцев либо если ему нанесен больший ущерб, он не может требовать выплаты компенсации, превышающей его 12 среднемесячных заработных плат. Оспариваемая норма препятствует судебной инстанции учитывать причиненный работнику ущерб и способствует незаконным увольнениям, поскольку работодатель может заранее рассчитать расходы на выплату ущерба. Авторы считают, что законодатель не учел тот факт, что вынужденное отсутствие на работе в ситуации, предусмотренной оспариваемой нормой, имеет место исключительно по вине работодателя. В связи с этим, ограничение размера ущерба, предоставляемого работникам, незаконно освобожденным с работы, является неоправданной мерой.

32. Авторы отмечают, что, ограничивая размер ущерба, законодатель возложил часть рисков за незаконное увольнение на работника, уволенного незаконно, ставя в выгодное положение работодателей. В информационной записке к Закону № 243 от 28 июля 2022 года, которым была принята оспариваемая норма, не содержится никакого обоснования введенному ограничению.

33. Авторы отмечают, что оспариваемая норма в редакции, предшествующей Закону № 243 от 28 июля 2022 года, позволяла уволенным работникам требовать выплату компенсации за весь период вынужденного отсутствия на работе в размере, не менее чем среднемесячная заработная плата работника за этот период. Судебные инстанции могли устанавливать размер компенсации в зависимости от причиненного работнику ущерба в результате вынужденного отсутствия на работе и в зависимости от частных обстоятельств дела.

34. По мнению авторов, право работников на компенсацию за весь период

вынужденного отсутствия на работе в случае незаконного увольнения предусмотрено статьей 53 ч. (1) Конституции, гарантирующей право на возмещение ущерба в случае ущемления какого-либо права. Синтагма «возмещение ущерба» в конституционной норме означает возмещение вреда, включая выплату компенсации за весь период вынужденного отсутствия на работе.

35. Авторы отмечают, что, учитывая продолжительность судебных разбирательств, вынужденное отсутствие на работе в связи с незаконным увольнением может превышать 12 месяцев. Более того, решение ограничить размер компенсации не направлено на достижение какой-либо законной цели, предусмотренной статьей 54 ч. (2) Конституции.

36. Авторы считают, что незаконно уволенные работники имеют законные ожидания на выплату компенсации за весь период вынужденного отсутствия на работе, а ограничение размера компенсации является лишением имущества в смысле статьи 46 Конституции. Кроме того, авторы считают, что оспариваемая норма позволяет судебным инстанциям не предоставлять компенсацию за период вынужденного отсутствия на работе, превышающий 12 месяцев, а это подпадает под понятие принудительного труда, запрещенного статьей 44 Конституции. Более того, установленное ограничение влияет на доходы незаконно уволенного работника, что подразумевает нарушение права на достойную жизнь, гарантированного статьей 47 Конституции. Авторы также утверждают, что оспариваемая норма, в нарушение статьи 16 Конституции, без объективного обоснования устанавливает различное отношение к незаконно уволенным работникам, которые могут получить не более 12 среднемесячных зарплат, по сравнению с работниками, получающими полную заработную плату.

37. Таким образом, авторы считают, что оспариваемые положения противоречат статьям 7, 8, 15, 16, 43 ч. (1), 44, 46, 47, 53, 54, 55 и 127 ч. (1) и ч. (2) Конституции.

II. Аргументы органов власти и организаций, представивших свое мнение

38. В своем письменном мнении Парламент утверждает, что, хоть оспариваемая норма и ограничивает размер компенсации, предоставляемой незаконно уволенным работникам, статья 355 ч. (1) п. а) Трудового кодекса предусматривает, что заявление о разрешении индивидуального трудового спора подается в судебную инстанцию в течение трех месяцев со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права. Часть (4) той же статьи предусматривает, что судебная инстанция рассматривает заявление о разрешении индивидуального трудового спора в срок, не превышающий 30 рабочих дней со дня его регистрации, и выносит решение, которое может быть обжаловано в соответствии с Гражданским процессуальным кодексом. Более того, ч. (2) статьи 256 Гражданского процессуального кодекса устанавливает, что судебное решение о восстановлении на работе незаконно уволенного или переведенного работника подлежит немедленному исполнению. Кроме того, Исполнительный кодекс предусматривает порядок исполнения судебного решения. Ограничение компенсации, предоставляемой незаконно уволенному работнику, направлено на недопущение случаев затягивания работником судебных разбирательств. Тем более, что эта мера не препятствует незаконно уволенному работнику устроиться на работу на период судебного разбирательства либо получить статус безработного, на основании Закона о содействии занятости населения.

39. В представленном Правительством мнении отмечается, что, согласно главе V

Трудового кодекса, законодатель регламентировал условия прекращения и приостановления индивидуального трудового договора, направленные на недопущение возможных злоупотреблений со стороны работодателей. Правительство считает, что ограничение размера компенсации, предоставляемой незаконно уволенным работникам, не составляет вмешательство в право на труд, поскольку в подобных случаях работник получает возмещение причиненного ущерба и восстанавливается на работе. Ограничение размера компенсации, которую может получить работник в случае, если он незаконно был уволен с работы, является общепризнанной практикой, которую Республика Молдова переняла из законодательств Франции, Финляндии или Италии. Статья 355 ч. (4) Трудового кодекса гарантирует, что трудовой спор будет рассмотрен в срок, не превышающий 30 рабочих дней со дня регистрации заявления. Разрешение трудовых споров с превышением законного срока не является основанием для признания неконституционности какой-либо нормы. По мнению Правительства, п. а) ч. (2) статьи 90 Трудового кодекса ранее уже составлял предмет контроля конституционности, как в настоящей редакции, так и в редакции до принятия Закона № 243 от 28 июля 2022 года, были вынесены Определения № 6 от 24 января 2023 года и № 151 от 7 ноября 2023 года. По этим основаниям обращения следует отклонить как необоснованные.

40. В своем письменном мнении Президент Республики Молдова утверждает, что, исходя из основных принципов регулирования трудовых отношений, оплата труда должна быть пропорциональна выполняемой работе. Хотя незаконно уволенный работник не работает в период рассмотрения трудового спора, оспариваемая норма обеспечивает ему право на возмещение причиненного ущерба в размере, не превышающем 12 среднемесячных заработных плат в случае, если судебная инстанция установит, что он был уволен незаконно. Решение законодателя ограничить размер компенсации основано на положениях закона, регулирующих сроки рассмотрения трудовых споров судебными инстанциями. Например, ч. (4) статьи 355 Трудового кодекса предусматривает, что трудовой спор разрешается в срок, не превышающий 30 рабочих дней со дня его регистрации. Более того, по делу *Феликс Гуцу против Республики Молдова*, 20 октября 2020 года, § 79-80, Европейский суд отметил, что, принимая во внимание частные обстоятельства дела, заявитель имел право получить компенсацию за потерю заработной платы в результате увольнения. Однако подтверждение судом увольнения заявителя не повлекло за собой утрату им перспектив трудоустройства. Шансы найти другую работу зависели от квалификации заявителя, предложений работы на рынке труда или приложенных соответствующим лицом усилий, то есть от всех многочисленных факторов, оценка которых выходит за рамки компетенции заявителя. Любые пособия или помощь от государства, которыми мог воспользоваться заявитель, также могли усложнить оценку материального ущерба по данному делу. Учитывая все эти элементы, Европейский суд счел разумным предоставить заявителю сумму за потерю заработной платы, покрывающую период в один год. По мнению Президента Республики, ограничение размера компенсации в случае незаконного увольнения обосновано и тем, что Закон № 105 от 14 июня 2018 года о содействии занятости населения и страховании по безработице предусматривает, что безработный получает пособие по безработице максимум 9 месяцев, что, по мнению Президента Республики, является достаточным для поиска работы. Исходя из вышеизложенного, Президент Республики считает, что оспариваемая норма не ограничивает право на труд и право на социальную защиту.

41. В своем письменном мнении Национальная конфедерация профсоюзов Молдовы утверждает, что положения статьи 90 ч. (2) п. а) Трудового кодекса, действовавшие с 1 октября 2003 года до 26 августа 2022 года, гарантировали полное возмещение ущерба, причиненного незаконно уволенному работнику. Применение данного положения в указанный период было справедливым, поскольку учитывало интересы как работодателя, так и работника. Более того, отсутствие предельного размера компенсации препятствовало работодателям незаконно увольнять работников. Следовательно, не было оснований для внесения изменений в п. а) ч. (2) статьи 90 Трудового кодекса. Однако решение законодателя об установлении Законом № 243 от 28 июля 2022 года предела компенсации, предоставляемой незаконно уволенным работникам, существенно ограничило право работников на получение компенсации за весь период вынужденного отсутствия на работе. Законодатель не обосновал должным образом законопроект, которым была принята оспариваемая норма. Данная норма поощряет работодателей незаконно увольнять работников, учитывая, что они могут предвидеть расходы в результате применения этой меры. Национальная конфедерация профсоюзов Молдовы также ссылается на информацию, предоставленную ей Министерством юстиции, относительно продолжительности рассмотрения индивидуальных трудовых споров. Согласно этой информации, количество трудовых споров, превышающих 12-месячный срок рассмотрения, является значительным. Например, в 2019 году – 49 случаев, в 2020 году – 66 случаев, в 2021 году – 63 случая, в 2022 году – 81 случай и в 2023 году – 43 случая. Кроме того, вызывает беспокойство количество трудовых споров, превышающих 24-месячный срок рассмотрения, а именно: в 2019 году – 20 случаев, в 2020 году – 21 случай, в 2021 году – 22 случая, в 2022 году – 37 случаев и в 2023 году – 20 случаев. И наконец, количество трудовых споров, срок рассмотрения которых превышает 36 месяцев, составил в 2019 году – 8 случаев, в 2021 году – 25 случаев, в 2022 году – 23 случая и в 2023 году – 44 случая. В связи с этим Национальная конфедерация профсоюзов Молдовы утверждает, что вынужденное отсутствие на работе по вине работодателя может длиться более 12 месяцев. В этих случаях работник не может требовать возмещения ущерба, причиненного по вине работодателя. Следовательно, оспариваемая норма оказывает существенное влияние на уровень защиты в вопросе увольнения работников.

42. В мнении, представленном адвокатом и преподавателем Государственного университета Молдовы, Татьяной Михайлов, отмечается, что законодатель в статье 355 ч. (4) Трудового кодекса предусмотрел срок рассмотрения трудовых споров, указав, что судебная инстанция рассматривает заявление о разрешении индивидуального трудового спора в срок, не превышающий 30 рабочих дней со дня его регистрации, и выносит решение, которое может быть обжаловано в соответствии с Гражданским процессуальным кодексом. Кроме того, ч. (2) статьи 192 Гражданского процессуального кодекса предусматривает, среди прочего, что дела по трудовым спорам рассматриваются в неотложном и первоочередном порядке. По мнению Татьяны Михайлов, рассмотрение трудовых споров сверх установленного законом срока не является основанием для признания какой-либо нормы неконституционной. Ограничение компенсации, которая может быть предоставлена работнику, если он был незаконно уволен с работы, является общепризнанной практикой, которую Республика Молдова позаимствовала из законодательств Франции, Финляндии или Италии.

43. Кроме того, в указанном мнении делается ссылка на п. а) § 1 статьи 12 Конвенции Международной организации труда № 158 от 22 июня 1982 года о

прекращении трудовых отношений по инициативе работодателя, ратифицированной Республикой Молдова Постановлением Парламента №994 от 15 октября 1996 года. Согласно этой статье, трудящийся, трудовые отношения с которым были прекращены, имеет право, в соответствии с внутренним законодательством и практикой государства, на выходное пособие или другие аналогичные виды пособий в связи с прекращением трудовых отношений, размер которых зависит, в частности, от стажа работы и размера заработной платы либо будет выплачено непосредственно работодателем или из фонда, созданного из взносов работодателя. Более того, в мнении отмечается, что п. а) ч. (2) статьи 90 Трудового кодекса ранее составлял предмет контроля конституционности, как в настоящей редакции, так и в редакции до принятия Закона № 243 от 28 июля 2022 года, и были вынесены Определения № 6 от 24 января 2023 года и № 151 от 7 ноября 2023 года. В заключение Татьяна Михайлов считает, что обращения следует отклонить как необоснованные.

44. В представленном Народным адвокатом мнении отмечается, что ограничение размера компенсации, предоставляемой незаконно уволенному работнику, было внесено Законом № 243 от 28 июля 2022 года. Народный адвокат отмечает, что на стадии получения заключений по проекту закона он представил свои замечания, в которых отметил, что ограничение размера компенсации нарушает права и гарантии работников. Если трудовой спор длится более 12 месяцев, то работник теряет заработную плату, не выплаченную работодателем в период судебного разбирательства. Кроме того, Народный адвокат ссылается на мнения, представленные Национальной конфедерацией профсоюзов, Главным юридическим управлением Парламента и одним из депутатов, в которых отмечалось, что ограничение размера компенсации несоразмерно нарушает права работников. В то же время относительно преследуемой оспариваемой нормой цели, Народный адвокат отмечает, что в пояснительной записке к проекту закона не содержится никакого обоснования решению об ограничении размера компенсации. Это упущение указывает на то, что ограничение прав работников не обосновано реальной необходимостью и общественным интересом, являясь произвольным.

45. Хотя в пояснительной записке к проекту закона отмечается, что ограничение размера компенсации направлено на обеспечение равновесия между интересами работников и интересами работодателей, Народный адвокат считает, что от положений закона выигрывают работодатели в ущерб незаконно уволенным работникам. Оспариваемая норма позволяет работодателям незаконно увольнять работников, изначально зная точную стоимость такого увольнения. Введение в 2022 году ограничения размера компенсации представляет собой регресс в области защиты прав работников. Ограничение ответственности работодателя не сопровождается альтернативными мерами компенсации, которые позволили бы судам индивидуализировать ущерб. Кроме того, Народный адвокат также отмечает, что ограничение размера компенсации, которую может требовать незаконно уволенный работник, нарушает право работника на свободный доступ к правосудию и на возмещение ущерба. Народный адвокат также ссылается на статью 24 Европейской социальной хартии (пересмотренной) и на практику Европейского комитета по социальным правам, утверждая, что ограничение размера компенсации необоснованно ущемляет право работника на труд, поскольку ограничение срока предоставления компенсации не может быть признано целесообразным. Кроме того, в мнении указывается, что оспариваемая норма сводит на нет законные ожидания незаконно

уволенных работников на получение невыплаченной заработной платы за период вынужденного отсутствия на работе.

III. Оценка Конституционного суда

A. Приемлемость обращений

46. Обращения об исключительном случае неконституционности были представлены сторонами судебных процессов, рассматриваемых судами общей юрисдикции, то есть субъектами, наделенными данным правом, в порядке статьи 135 ч. (1) п. а) и п. г) Конституции, в свете ее толкования Постановлением Конституционного суда № 2 от 9 февраля 2016 года.

47. В соответствии со статьей 135 ч. (1) п. а) и п. г) Конституции, контроль конституционности законов, в настоящем деле некоторых положений Трудового кодекса, относится к компетенции Конституционного суда.

48. Хотя в обращениях авторы оспаривают п. а) ч. (2) статьи 90 Трудового кодекса в целом, Конституционный суд отметил, что их доводы относятся к положению «в размере, не превышающем 12 среднемесячных заработных плат работника» в указанной норме. Ранее Конституционный суд уже рассматривал конституционность этого положения, но признал обращение неприемлемым, поскольку норма была неприменима по делу (см. ОКС № 151 от 7 ноября 2023 года). Так, оспариваемые положения ранее не составляли предмет контроля конституционности в Конституционном суде.

49. Исключительный случай неконституционности заявлен по гражданским и административным делам, предметом рассмотрения которых является, среди прочего, вопрос о выплате компенсации за период вынужденного отсутствия на работе. Следовательно, Конституционный суд допускает, что оспариваемые положения могут быть применены при разрешении дел.

50. Конституционный суд отметил, что другим обязательным условием для рассмотрения по существу обращений об исключительном случае неконституционности является действие по делу одного из основных прав. Так, Конституционный суд проанализировал, составляют ли оспариваемые положения вмешательство в основные права (см. ОКС № 30 от 18 марта 2021 года, § 19; ОКС № 44 от 1 апреля 2021 года, § 20).

51. Авторы обращений считают, что оспариваемая норма противоречит статьям 7 (Конституция – высший закон), 8 (соблюдение международного права и международных договоров), 15 (универсальность), 16 (равенство), 43 ч. (1) (право на труд и защиту труда), 44 (запрещение принудительного труда), 46 (право частной собственности и ее охрана), 47 (право на социальное обеспечение и защиту), 53 (право лица, ущемленного властью), 54 (ограничение осуществления некоторых прав и свобод), 55 (осуществление прав и свобод) и 127 ч. (1), ч. (2) (собственность) Конституции.

52. Что касается действия статей 7, 8 и 15 Конституции, Конституционный суд отмечал, что эти статьи носят общий характер и не могут служить самостоятельными и отдельными основаниями. Кроме того, в своей практике Конституционный суд установил, что статьи 16 и 54 Конституции не имеют самостоятельного применения. Для их применимости авторы обращений должны доказать наличие вмешательства в основные права (ОКС № 90 от 25 июля 2023 года, § 19; ОКС № 190 от 21 декабря 2023 года, § 25).

53. Что касается действия статьи 43 ч. (1) Конституции, Конституционный суд

отметил, что данная статья гарантирует лицам право на труд, свободный выбор работы, справедливые и удовлетворительные условия труда, а также защиту от безработицы. Конституционный суд отметил, что право на труд и защиту труда применимо к случаям, связанным с оплатой труда (ПКС № 16 от 20 мая 2021 года, § 38). Кроме того, Конституционный суд отмечал, что руководящим документом в области социальных и экономических прав является Европейская социальная хартия. Эта хартия была ратифицирована Республикой Молдова Законом № 484 от 28 сентября 2001 года и вступила в силу 1 января 2002 года. В соответствии со статьей 8 Конституции, государство обязано соблюдать договоры, стороной которых оно является.

54. В статье 24 п. б) Европейская социальная хартия предусматривает право работников, уволенных без достаточных оснований, на адекватную компенсацию или иную надлежащую помощь. Для этого стороны обязуются обеспечить работнику, который считает, что его увольнение было необоснованным, право на обжалование этой меры в независимый орган.

55. В данном случае оспариваемые положения устанавливают максимальный размер компенсации, которую может требовать работник, не более 12 среднемесячных заработных плат работника в случае вынужденного отсутствия на работе по причине его незаконного увольнения работодателем. Это препятствует работникам требовать возмещения причиненного ущерба, когда он превышает 12 среднемесячных заработных плат. Так, Конституционный суд счел применимыми статьи 43 ч. (1) и 54 Конституции (см., *mutatis mutandis*, ОКС № 6 от 24 января 2023 года, § 37).

56. Что касается предполагаемого нарушения процедуры принятия оспариваемых положений, Конституционный суд заключил, что автор обращения № 61g/2024 не обосновал, какое конституционное положение было нарушено. Кроме того, относительно действия статей 44 и 55 Конституции, авторы обращения не обосновали противоречие оспариваемой нормы указанным конституционным положениям. Если приступить к рассмотрению по существу обращений, составленных подобным образом, Конституционный суд заменил бы авторов в изложении доводов о неконституционности, что будет приравниваться к контролю по собственной инициативе (ОКС № 10 от 5 марта 2024 года, §17).

57. В отношении действия статей 16, 46, 47, 53 и 127 ч. (1) и ч. (2) Конституции Конституционный суд считает, что доводы авторов тесно связаны с вопросами, которые будут проанализированы в свете статей 43 и 54 Конституции, поэтому они будут рассмотрены вместе.

В. Сравнительное право

58. В Румынии статья 80 ч. (1) Гражданского кодекса¹ предусматривает, что в случае, если увольнение было необоснованным либо незаконным, суд принимает решение об его аннулировании и обязывает работодателя предоставить компенсацию, равную проиндексированной, увеличенной и актуализированной заработной плате и другим правам, полагающимся работнику.

¹ <https://lege5.ro/Gratuit/gi2tknjxgg/art-80-controlul-si-sanctionarea-concedierilor-nelegale-codul-muncii?dp=gu3dmmjygm2dq>

59. В Болгарии статья 225 части (1) и (2) Трудового кодекса² предусматривает, что в случае незаконного увольнения работник или служащий имеет право на компенсацию со стороны работодателя в размере валовой заработной платы за период

безработицы, вызванной данным увольнением, не превышающем 6 месяцев. Если в предусмотренный этой частью период работник выполнял более низкооплачиваемую работу, он имеет право на разницу в оплате. То же право применяется и в случае незаконного перевода работника на другое место работы с меньшей заработной платой. Однако в соответствии с выводами Европейского комитета по социальным правам³, в случае признания увольнения незаконным и принятия решения о восстановлении работника на работе подобное решение должно как минимум сопровождаться правом на получение заработной платы, которая была бы выплачена в период между датой увольнения и датой восстановления на работе. Следовательно, Европейский комитет установил, что в Болгарии выплата максимальной компенсации в размере шестимесячной заработной платы не может считаться адекватной в свете статьи 24 Европейской социальной хартии (пересмотренной).

² <https://www.mlsp.government.bg/uploads/37/politiki/trud/zakonodatelstvo/eng/labour-code.pdf>

³ <https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2003/def/BGR/24//EN>

60. В Эстонии статья 107 части (1) и (2) и статья 109 части (1) и (2) Закона о трудовых договорах⁴ предусматривают, что, если суд или комиссия по трудовым спорам признают расторжение трудового договора недействительным ввиду отсутствия правовых оснований или несоблюдения требований закона либо трудовой договор аннулирован ввиду противоречия принципу добросовестности, суд обязывает работодателя выплатить работнику компенсацию в размере его трех средних заработных плат. Судебная инстанция или комиссия по трудовым спорам могут изменить размер компенсации, принимая во внимание обстоятельства расторжения трудового договора и интересы обеих сторон.

⁴ <https://www.riigiteataja.ee/akt/122122012030>

61. В Венгрии в статье 82 части (1) и (2) Трудового кодекса⁵ предусматривают, что работодатель обязан возместить ущерб, причиненный в связи с незаконным прекращением трудовых отношений. Размер компенсации за утраченный доход в сфере трудовых отношений не может превышать размер заработной платы за двенадцать месяцев. В то же время часть (4) той же статьи предусматривает, что при расчете суммы невыплаченной заработной платы и других выплат вычитаются: а) размер заработка или суммы, которую мог бы разумно получить работник в данной ситуации, и б) выходное пособие, выплаченное при прекращении трудовых отношений.

⁵ <https://mta-pte.ajk.pte.hu/downloads/12-01.tv-en.pdf>

62. В Сербии статья 191 Закона о занятости населения⁶ предусматривает, что, если в ходе судебного разбирательства будет установлено, что трудовые отношения работника были прекращены незаконно, суд по требованию работника принимает решение о восстановлении его на работе, выплате ему компенсации и уплате взносов обязательного социального страхования за период, в течение которого работник не работал. Если в ходе судебного разбирательства суд установит, что трудовые отношения работника были прекращены незаконно и работник не требует восстановления на работе, по заявлению работника суд обязывает работодателя выплатить ему компенсацию в размере не более 18 заработных плат работника, в зависимости от продолжительности трудовых отношений с работодателем, возраста работника и количества членов семьи, находящихся на его иждивении. Если

восстановление незаконно уволенного работника невозможно, суд обязывает работодателя выплатить работнику компенсацию в двойном размере. Если суд установит, что имелись основания для прекращения трудовых отношений, но работодатель действовал с нарушением положений закона, регулирующего порядок прекращения трудовых отношений, суд отказывает работнику в удовлетворении его заявления о восстановлении на работе и обязывает работодателя возместить работнику ущерб в размере до шести заработных плат. Из суммы компенсации вычитывается размер заработка, полученного работником от трудовой деятельности, осуществляемой после прекращения трудовых отношений.

⁶ <https://www.paragraf.rs/propisi/employment-act-republic-serbiahtml>

63. В Словакии статья 79 ч. (1) Трудового кодекса⁷ предусматривает право работника на компенсацию в случае незаконного увольнения в размере среднего заработка, полученного со дня уведомления работодателя, что он настаивает на сохранении своего рабочего места, и до дня, когда работодатель разрешит ему продолжить работу или до вынесения судом решения о прекращении трудовых отношений. Если общий период, за который работнику полагается компенсация заработной платы, превышает 12 месяцев, суд по ходатайству работодателя может соразмерно уменьшить обязанность работодателя по выплате компенсации за период, превышающий 12 месяцев, или принять решение об отказе в выплате компенсации за период, превышающий 12 месяцев. Компенсация выплачивается за период, не превышающий 36 месяцев.

⁷<https://www.employment.gov.sk/files/praca-zamestnanost/vztah-zamestnanca-zamestnavatela/zakonnik-prace/zakonnik-prace-anglicka-verzia-labour-code-full-wording-2012.pdf>

64. В Словении в статье 118 части (1) и (2) Закона о трудовых отношениях⁸ предусматривают, что в случае, если суд установит, что расторжение трудового договора является незаконным, но с учетом всех обстоятельств и интересов обеих сторон продолжение трудовых отношений невозможно, он может по предложению работника или работодателя определить срок действия трудовых отношений, но не превышающий дня вынесения решения судом первой инстанции, предоставить работнику компенсацию в размере не более 18 месячных заработных плат, выплаченных за последние три месяца до расторжения трудового договора. Размер денежной компенсации определяется судом в зависимости от продолжительности трудовых отношений работника, его шансов найти новую работу и обстоятельств, приведших к незаконному расторжению трудового договора, а также с учетом прав, которыми работник пользовался в период до прекращения трудовых отношений.

⁸ <https://pisrs.si/pregledPredpisa?id=ZAKO5944>

65. В Чешской Республике в статье 69 части (1) и (2) Трудового кодекса⁹ предусматривают, что в случае, если работодатель незаконно прекращает трудовые отношения с работником немедленно или в течение испытательного срока, а работник письменно незамедлительно уведомил работодателя, что он настаивает на продолжении работы, трудовые отношения продолжаются и работодатель обязан выплатить работнику соответствующую компенсацию. Компенсация, предусмотренная в первом предложении, выплачивается работнику в размере среднего заработка,

исчисляемого со дня, когда он уведомил работодателя о своем желании продолжить работу, и до дня, когда работодатель разрешил ему продолжить работу или до момента законного прекращения трудовых отношений. Если общий период, за который работник имеет право на компенсацию заработной платы, превышает 6 месяцев, суд может по ходатайству работодателя соответственно уменьшить его обязательство по выплате компенсации за дополнительный период. При вынесении решения судебная инстанция учитывает, в частности, работал ли работник в этот период в другом месте, каким видом деятельности он занимался и какой доход получал или по какой причине не работал.

⁹ <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>

66. В Польше статья 47⁹ Трудового кодекса¹⁰ предусматривает, что в случае, если судебная инстанция устанавливает факт незаконного увольнения работника, работодатель будет обязан выплатить компенсацию в размере заработной платы за период от 2 недель до 3 месяцев.

¹⁰ <https://lexlege.pl/kp/rozdzial-ii-umowa-o-prace/5689/>

67. В Италии статья 18 Закона о защите свободы и достоинства работников, свободе объединений и профсоюзной деятельности на рабочем месте и трудоустройстве¹¹ предусматривает выплату компенсации за незаконное увольнение работников в зависимости от причины увольнения. В случае дискриминационного увольнения работодатель обязан восстановить работника на работе и выплатить ему причитающуюся сумму за период со дня увольнения и до дня фактического восстановления на работе (сумма не должна быть меньше размера пятимесячной заработной платы). В случае дисциплинарного увольнения (по субъективно обоснованной причине или по правовому основанию), если судья установит отсутствие таких причин или дисциплинарный кодекс предусматривает более мягкое наказание, увольнение признается недействительным, а работодатель обязан восстановить работника на работе и выплатить ему заработную плату за период, не превышающий 12 месяцев. Во всех остальных случаях судья объявляет, что работнику будет выплачена заработная плата в размере от 12 до 24 месячных окладов (в частности, в зависимости от стажа работника и величины предприятия работодателя). В случае допущения ошибок процедуры или в зависимости от причины увольнения работнику должна быть выплачена сумма, равная заработной плате за 6-12 месяцев. В случае увольнения по экономическим основаниям (экономическая или объективно оправданная причина), если причина увольнения необоснованна, судья может вынести решение о восстановлении на работе и выплате компенсации со дня увольнения и до дня фактического восстановления на работе, но срок не может превышать 12 месяцев. Работодатель обязан восстановить работника на работе и выплатить ему заработную плату максимум за 12 месяцев. Во всех остальных случаях мера восстановления на работе не применяется, а применяется лишь выплата компенсации, равной заработной плате за 12-24 месяца. Однако в Постановлении № 150 от 2020¹² года Конституционный суд Италии признал неконституционным положение закона, устанавливающее ограничение размера компенсации, выплачиваемой незаконно уволенным работникам в зависимости от их стажа работы. По мнению Конституционного суда, хотя законодатель свободен в выборе надлежащей меры компенсации за увольнение, он не может полностью игнорировать конкретные обстоятельства каждого случая в

отдельности. Эта процедура подразумевала одинаковое отношение к случаям, которые на практике были глубоко различными, и этот факт нарушал принцип равенства. Отсутствие гибкости в механизме расчета компенсации также было признано неразумным, поскольку не предусматривалась мера, обеспечивающая надлежащее равновесие между действующими конкурирующими интересами, а также не предоставлялась адекватная защита права на труд. Кроме того, в Постановлении №118/2025¹³, вынесенным по обращению суда общей юрисдикции, Конституционный суд Италии рассмотрел конституционность законодательного положения, устанавливающего, что компенсация за незаконное увольнение не может превышать шестимесячную заработную плату для работодателей с численностью сотрудников до 15 человек. По мнению автора обращения, ограничение компенсации не позволяло адаптировать ее размер к конкретным обстоятельствам дела, не гарантировало надлежащий характер компенсации и не выполняло сдерживающую функцию для работодателя. Конституционный суд Италии постановил, что введение ограничения для расчета размера выходного пособия сроком до шести месяцев, непреодолимого даже в случае увольнений, совершенных с очень серьезными нарушениями, чрезмерно ограничивает размер выплаты выходного пособия. Значительное сокращение компенсационных льгот, применяемых к работникам, исходя из максимального предела, специально установленного для каждого вида незаконного увольнения, ограничивает выплату компенсации настолько коротким периодом времени, что она может быть квалифицирована как стандартизированное, фиксированное и ограниченное законом выходное пособие. Конституционный суд постановил, что необходимо снять это ограничение для расширения компенсационной защиты и дискреционных полномочий судьи по определению размера компенсации на основе различных критериев. Конституционный суд установил, что указанное выходное пособие не отражает точных обстоятельств рассматриваемых дел и, следовательно, неспособно предоставить надлежащую компенсацию за причиненный работнику ущерб, гарантирующую ему защиту достоинства, в соответствии с принципом равенства.

¹¹ <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:1970-05-20;300>

¹² <https://www.cortecostituzionale.it/actionPronuncia.do>

¹³ https://www.cortecostituzionale.it/actionSchedaPronuncia.do?param_ecli=ECLI:IT:COST:2025:118

68. В Испании статья 56 Королевского законодательного указа об утверждении пересмотренного Закона о статусе работников предусматривает, что в случае признания увольнения незаконным работодатель в течение пяти дней с момента уведомления о решении может выбрать между восстановлением работника на работе или выплатой ему компенсации, исчисленной за тридцать три дня заработной платы за год, но не более чем за двадцать четыре месяца. Вариант компенсации приведет к расторжению трудового договора, а датой расторжения будет считаться день фактического прекращения трудовых отношений. В случае восстановления на работе работник будет иметь право на заработную плату. Она будет равняться сумме невыплаченной заработной платы со дня увольнения и до момента уведомления о решении, признающем увольнение незаконным, или до устройства на другую работу, если трудоустройство состоялось до вынесения соответствующего решения и работодатель предоставит подтверждение полученного дохода, подлежащей вычету из заработной платы.

С. Существо дела

I. Основные принципы

69. Статья 43 ч. (1) Конституции предусматривает, что каждый человек имеет право на труд, свободный выбор работы, справедливые и удовлетворительные условия труда, а также право на защиту от безработицы. Конституционный суд отмечает, что полномочия законодателя в области регулирования причин прекращения трудовых отношений или определения механизмов компенсации ущерба в случае незаконного увольнения работника ограничиваются требованиями статьи 43 Конституции.

70. Право на труд и свободный выбор работы составляют важные аспекты в профессиональной жизни человека, которые позволяют ему выбирать сферу деятельности и место работы. Кроме экономической и социальной стороны данного права, Конституционный суд отмечает, что статья 43 Конституции охраняет личную свободу в принятии решений по вопросам своей частной жизни.

71. Свободный выбор профессии не ограничивается решением о трудоустройстве, а включает также свободу на продолжение или прекращение трудовых отношений. Основное право защищает человека от любых мер властей, ограничивающих эту свободу выбора. С другой стороны, свобода выбора работы не гарантирует получение выбранной работы или ее сохранение при любых условиях. Гарантированные статьей 43 ч. (1) Конституции права скорее защищают свободу человека в выборе конкретного вида деятельности или конкретных трудовых отношений в соответствии с законом. Государство несет ответственность только за обязательство по защите, вытекающее из статьи 43 Конституции. Вместе с тем прямое вмешательство государства в существующие трудовые отношения всегда должно оцениваться с точки зрения основного права на свободный выбор работы.

72. Хотя Конституция не защищает право работника на сохранение полученного рабочего места, законодатель, основываясь на п. j) ч. (3) статьи 72 Конституции, обязан регулировать органическим законом общий режим трудовых отношений, включая механизмы защиты от незаконного увольнения. В этой области законодатель должен учитывать интересы работников, стремящихся к восстановлению ситуации, предшествующей незаконному увольнению, интересы работодателей, стремящихся избежать несоразмерных последствий, и общественный интерес по обеспечению надлежащей правовой среды в отношениях между работниками и работодателями, способствующей созданию условий для повышения качества жизни.

73. Согласно статье 24 Европейской социальной хартии (пересмотренной), в целях обеспечения эффективного осуществления права на защиту в случае увольнения стороны обязуются признавать (a) право работников не быть уволенными без уважительной причины, связанной с их способностями либо поведением, или с производственными потребностями предприятия, учреждения или организации, и (b) право работников, уволенных без достаточных оснований, на адекватную компенсацию или иное надлежащее возмещение.

74. В ряде случаев Европейский комитет по социальным правам рассматривал вопрос об ограничении размера компенсации, предоставляемой незаконно уволенным работникам, и проверял, соответствуют ли установленные ограничения гарантиям, предусмотренным статьей 24 п. (b) Европейской социальной хартии.

75. Европейский комитет отметил, что механизмы компенсации соответствуют Европейской социальной хартии, если они отвечают следующим условиям: (i) предусматривают возмещение финансовых потерь, причиненных работнику в период со дня увольнения и до решения апелляционной инстанции; (ii) предусматривают

возможность восстановления работника на работе и/или (iii) предусматривают достаточно высокую компенсацию, способную сдерживать работодателя и компенсировать ущерб, причиненный работнику. Европейский комитет подчеркнул, что компенсация за незаконное увольнение должна быть соразмерна убыткам, причиненным потерпевшим, и в то же время оказывать достаточное сдерживающее воздействие на работодателей. Ограничение размера компенсации, которое может стать препятствием в возмещении ущерба соразмерно причиненным убыткам, и тот факт, что такая компенсация не будет достаточно сдерживающей для работодателя, нарушают статью 24 Европейской хартии (см., например, *Всеобщая конфедерация труда против Франции*¹⁴, 23 марта 2022 года, § 153).

¹⁴ <https://hudoc.esc.coe.int/fre/?i=cc-171-2018-dmerits-en>

76. В данном случае Конституционный суд рассмотрит вопрос о том, соответствует ли оспариваемое положение, ограничивающее размер компенсации, предоставляемой незаконно уволенным работникам, требованиям статей 43 и 54 Конституции, толкуемым в свете статьи 24 Европейской социальной хартии (пересмотренной) и практики Европейского комитета по социальным правам в данной области.

II. Применение основных принципов по данному делу

а) Качество закона

77. Как предусматривает статья 54 ч. (2) Конституции, осуществление прав и свобод не подлежит никаким ограничениям, кроме тех, которые «предусмотрены законом». Принцип законности подразумевает выполнение стандарта качества применимых законодательных положений (см. ПКС № 9 от 11 апреля 2023 года, § 66 и приведенная в нем практика). Этот стандарт предполагает, что закон должен быть достаточно ясным и предсказуемым. Принцип предсказуемости подразумевает, что обыкновенный человек должен иметь возможность осознавать и предвидеть в любой момент и в разумной мере последствия своих действий, чтобы исправить свое поведение (ПКС № 9 от 26 марта 2024 года, § 73).

78. Принимая во внимание тот факт, что в представленных в обращениях доводах авторы акцентировали свое внимание на несоразмерность оспариваемой меры, Конституционный суд допускает, что оспариваемое положение является ясным.

б) Наличие законной цели и разумная связь между этой целью и оспариваемым положением

79. Конституционный суд напоминает, что одним из обязательных условий, которому должно соответствовать вмешательство в права и свободы человека, является наличие одной из законных целей, предусмотренных статьей 54 ч. (2) Конституции (см. ПКС № 14 от 21 июля 2022 года, § 41).

80. По мнению Парламента, ограничение размера компенсации за незаконное увольнение направлено на обеспечение рассмотрения трудовых споров в течение 30 дней, как это предусмотрено в статье 355 ч. (4) Трудового кодекса, и одновременно на предотвращение случаев затягивания судебного разбирательства незаконно уволенными работниками (см. выше § 38). Кроме того, ограничение размера компенсации направлено на защиту имущественных прав работодателя. Отсутствие максимального предела компенсации привело бы к тому, что работодателю пришлось бы выплачивать компенсацию за весь период вынужденного отсутствия на работе незаконно уволенного работника.

81. Таким образом, исходя из доводов Парламента, Конституционный суд заключает, что оспариваемая норма ограничивает право работников на труд в целях соблюдения законного срока рассмотрения трудовых споров и защиты права собственности работодателей.

82. Что касается наличия разумной связи между ограничением размера компенсации и обеспечением приоритетного рассмотрения трудовых споров и недопущения случаев затягивания судебных процессов незаконно уволенными работниками, Конституционный суд отмечает следующее.

83. Конституционный суд принимает во внимание доводы Парламента о том, что государство заинтересовано в обеспечении скорейшего разрешения трудовых споров и что, устанавливая ограничение размера компенсации по трудовым спорам, государство преследует достижение этой цели. В этой связи Конституционный суд допускает, что затягивание судебного разбирательства может привести к несоразмерной компенсации. Однако Конституционный суд отмечает, что, теоретически, затягивание судебного разбирательства не может возлагаться исключительно на работника, поскольку государство через суды управляет инструментами, которые могут обеспечить разрешение трудовых споров в установленные законом сроки. Согласно практике Европейского суда по правам человека, статьи 1 и 6 § 1 Европейской конвенции возлагают на договаривающиеся государства обязанность организовать свои судебные системы таким образом, чтобы их суды могли отвечать всем требованиям, включая обязанность по рассмотрению дел в разумные сроки (*Bieliński против Польши*, 21 июля 2022 года, § 43). В то же время трудовые споры по своей природе требуют быстрого разрешения, поскольку в результате увольнения работник лишается средств к существованию (*Поляк и другие против Украины*, 17 октября 2019 года, § 193).

84. Конституционный суд заключает, что, согласно ч. (1) статьи 9 Гражданского процессуального кодекса, судебной инстанции принадлежит «руководящая роль» в организации и осуществлении процесса, пределы и содержание которого определяются кодексом и другими законами. Кроме того, статья 61 кодекса позволяет судебной инстанции пресекать всякое злоупотребление правами, имеющее целью затягивание процесса или введение судебной инстанции в заблуждение. В то же время судебная инстанция по требованию заинтересованной стороны может обязать виновную сторону, злоупотребляющую процессуальными правами, к возмещению причиненного ущерба и привлечь к ответственности участников процесса, злоупотребляющих своими процессуальными правами.

85. Следовательно, Конституционный суд указывает на отсутствие разумной связи между ограничением размера компенсации и целью по обеспечению скорейшего рассмотрения трудовых споров и недопущению случаев затягивания судебного разбирательства незаконно уволенными работниками.

86. Что касается наличия разумной связи между ограничением размера компенсации и защитой права собственности работодателей, Конституционный суд отмечает, что установление максимального предела компенсации, которую может требовать незаконно уволенный работник, способно гарантировать работодателю, что он не будет выплачивать несоразмерную компенсацию, и соответствует цели по защите прав и свобод других лиц, предусмотренной статьей 54 ч. (2) Конституции. Таким образом, Конституционный суд заключает, что между ограничением размера компенсации и защитой права собственности работодателей существует разумная

СВЯЗЬ.

с) Соблюдение принципа «справедливого равновесия»

87. Конституционный суд отмечает, что, с одной стороны, незаконное увольнение причиняет работнику материальный и моральный ущерб. Незаконное лишение работника места работы неизбежно приводит к утрате источника дохода. Как правило, эта мера оказывает воздействие на экономическую и психологическую безопасность работника, а в некоторых случаях может привести и к иному материальному ущербу, связанному с увольнением.

88. С другой стороны, обязанность выплаты компенсации за длительный период из-за незаконного увольнения нарушает право собственности работодателя. Хотя именно работодатель должен нести ответственность за незаконное увольнение работника, он заинтересован в том, чтобы его право собственности было ограничено лишь настолько, насколько это необходимо и предполагает выплату соразмерной компенсации.

89. В связи с этим при регулировании механизма компенсации перед законодателем стоит задача по обеспечению справедливого равновесия между этими двумя конфликтующими правами.

90. По делу *Финское общество по социальным правам против Финляндии* от 8 сентября 2016 года Европейский комитет по социальным правам рассмотрел Закон о трудовом договоре, который устанавливал, что размер компенсации, предоставляемый судебными инстанциями в случае незаконного увольнения, не может превышать 24-месячную заработную плату. Европейский комитет отметил, что, на основании Европейской хартии, уволенным без достаточных оснований работникам должна быть предоставлена адекватная компенсация. Механизмы компенсации считаются адекватными, если они предусматривают: а) возмещение финансовых потерь, понесенных в период со дня увольнения и до вынесения решения апелляционным органом; б) возможность восстановления на работе и/или с) компенсацию в размере, достаточном для сдерживания работодателя и возмещения пострадавшему причиненного ущерба. В рассматриваемом деле Европейский комитет счел, что в некоторых случаях незаконного увольнения выплата компенсации в размере 24-месячной заработной платы, предусмотренная данным законом, может быть недостаточной для возмещения потерь и причиненного ущерба. Кроме того, Европейский комитет установил, что в случаях незаконного увольнения законодательство не предусматривает иных механизмов полной компенсации ущерба, причиненного работнику увольнением (см. § 45, 48-49 и 51 решения). Европейский комитет пришел к аналогичным выводам и по делам *Всеобщая итальянская федерация труда (CGIL) против Италии* от 11 сентября 2019 года и *Профсоюз металлургов Meuse (CFDT) против Франции* от 5 июля 2022 года.

91. По делу *Всеобщая конфедерация труда против Франции* от 23 марта 2022 года Европейский комитет по социальным правам рассмотрел новые положения Трудового кодекса Франции, которые устанавливали ограничение размера компенсации в случае увольнения работника без реальных и серьезных на то оснований. Согласно шкале, размер компенсации, установленный законом, варьировал в зависимости от стажа работника и величины компании. Организации-заявительницы утверждали, что эти положения противоречат статье 24 Европейской социальной хартии по следующим основаниям: 1) размер компенсации, предусмотренный в шкале, недостаточно высок для полного возмещения ущерба, причиненного работникам; 2)

суды вынуждены предоставлять компенсацию, которая не отражает индивидуальный причиненный ущерб; 3) шкала не устанавливает достаточно высокий уровень компенсации, чтобы сдерживать работодателей от увольнения работников; 4) снижение верхних пределов компенсации удерживает работников от обращения в суд (см. § 92, 102, 105 и 152 решения).

92. Рассмотрев законодательство Франции, Европейский комитет установил, что предусмотренный законом размер компенсации, которую суды могут предоставить в случае незаконного увольнения, не превышает 20-месячную заработную плату для работников со стажем 29 лет. Для работников с меньшим стажем этот размер компенсации ниже. По данному делу Европейский комитет отметил, что предсказуемость, возникающая в результате ограничения размера компенсации в случаях незаконного увольнения, может скорее послужить для работодателей стимулом к незаконному увольнению работников. Кроме того, комитет указал, что установленные ограничения размера компенсации могут побудить работодателей прагматично оценить финансовое бремя в случае незаконного увольнения, основываясь на анализе затрат и выгод. Европейский комитет отметил, что в некоторых ситуациях это может способствовать незаконным увольнениям. По мнению комитета, размер компенсации, установленный новыми положениями Трудового кодекса Франции, недостаточно высок для возмещения ущерба, причиненного потерпевшему, и не оказывает достаточного сдерживающего воздействия на работодателя. Более того, установленные законом пределы ограничивали свободу усмотрения судебных инстанций при рассмотрении дела по существу, учитывая индивидуальные обстоятельства незаконных увольнений. В связи с этим закон позволял судам не принимать во внимание конкретные обстоятельства дела и фактический ущерб, причиненный работнику. Таким образом, Европейский комитет указал, что установленное ограничение не обеспечивает соблюдения права на адекватную компенсацию или иное соответствующее возмещение в значении статьи 24 п. (b) Европейской хартии (см. § 159, 160 и 168 решения).

93. Конституционный суд заключает, что статья 90 ч. (2) п. а) Трудового кодекса предусматривает, что возмещение работодателем ущерба, причиненного работнику, включает обязательную компенсацию за весь период вынужденного отсутствия на работе в связи с переводом или незаконным освобождением от работы в размере, не превышающем 12 среднемесячных заработных плат работника. Пункты b) и c) той же статьи предусматривают, что работник может потребовать возмещения дополнительных расходов, связанных с обжалованием перевода на другую работу или освобождения от работы (консультация специалистов, судебные расходы и др.), и морального ущерба.

94. Конституционный суд отмечает, что ограничение компенсации до размера, не превышающего 12 среднемесячных заработных плат работника в случае незаконного увольнения, может привести к тому, что предоставляемое возмещение не будет покрывать причиненный ущерб. Например, в случае, когда работник получил судебное решение, устанавливающее факт его незаконного увольнения, после истечения 12 месяцев с момента решения работодателя.

95. Кроме того, Конституционный суд учитывает выводы Европейского комитета по социальным правам, который указал, что ограничение размера компенсации создает для работодателей предсказуемость ситуации в случае незаконного увольнения работников, поскольку позволяет им сделать прагматические расчеты

финансового бремени данной меры, основанные на анализе расходов и выгод, а в некоторых случаях это может способствовать незаконным увольнениям (*Всеобщая конфедерация труда против Франции*, 23 марта 2022 года, § 160).

96. Более того, Конституционный суд отмечает, что установление максимального предела компенсации ограничивает пределы усмотрения судебных инстанций при разрешении дел, поскольку препятствует им учитывать частные обстоятельства незаконного увольнения и причиненный работнику материальный ущерб. Оспариваемая норма обязывает судебные инстанции оценивать причиненный работнику ущерб с точки зрения продолжительности вынужденного отсутствия на работе, не учитывая частные обстоятельства дела и фактически нанесенный ущерб работнику.

97. Что касается наличия альтернативных механизмов компенсации, Конституционный суд отмечает, что в случаях незаконного увольнения работники не могут требовать адекватной компенсации причиненного материального ущерба в соответствии с деликтной гражданско-правовой ответственностью, предусмотренной главой XXXIII Гражданского кодекса, поскольку статья 1999 ч. (2) кодекса предусматривает, что положения данной главы не применяются в случаях, когда их применение противоречит иным правовым нормам.

98. Относительно довода властей о том, что ограничение размера компенсации обосновано правом незаконно уволенного работника требовать выплаты пособия по безработице, на основании Закона № 105 от 14 июня 2018 года о содействии занятости населения и страховании по безработице, Конституционный суд принимает во внимание тот факт, что пособие по безработице предоставляется на срок от пяти до девяти календарных месяцев в зависимости от страхового стажа заявителя, а размер пособия составляет 40% от среднемесячного застрахованного дохода лица, полученного за последние 12 месяцев из последних 24 календарных месяцев, предшествующих дате регистрации, но не превышая размера среднемесячной заработной платы по экономике за предыдущий год (см. части (1) и (2) статьи 45 закона). Конституционный суд отмечает, что пособие по безработице направлено на оказание финансовой поддержки лицам, оставшимся без работы, в целях обеспечения прожиточного минимума на период поиска работы. Эта мера также направлена на смягчение экономических последствий от потери работы и способствует реинтеграции лица на рынок труда.

99. Конституционный суд отмечает, что законодатель может учитывать период получения незаконно уволенным работником пособия по безработице, чтобы ограничить размер компенсации работнику за вынужденное отсутствие на работе. Но поскольку пособие по безработице преследует иные цели, Конституционный суд отмечает, что эта мера не может возместить возможный ущерб, причиненный работнику в связи с незаконным увольнением.

100. Так, законодательство не предусматривает иные механизмы адекватной компенсации ущерба, причиненного работнику в результате незаконного увольнения.

101. В отношении того, что ограничение размера компенсации направлено на защиту права собственности работодателя, Конституционный суд допускает, что в некоторых случаях возмещение заработной платы может стать экономическим бременем для работодателя и в обоснованных случаях законодатель мог бы установить механизмы, позволяющие избежать работодателю чрезмерное бремя.

102. Однако Конституционный суд отмечает, что этот интерес может быть

достигнут менее интрузивными мерами, чем ограничение размера компенсации. Например, работодателя можно обязать к выплате компенсации за период, когда работник не получал дохода, со дня увольнения и до дня разрешения спора. Кроме того, законодатель вправе предусмотреть возможность компенсации разницы между доходом, причитающимся незаконно уволенному работнику, и доходом, полученным им на другой работе в период увольнения. Конституционный суд считает, что эти альтернативные меры способны обеспечить достижение целей, преследуемых законодателем, но в меньшей степени ограничивают права работника.

103. Принимая во внимание вышеизложенное, Конституционный суд заключает, что положение «в размере, не превышающем 12 среднемесячных заработных плат работника» в п. а) ч. (2) статьи 90 Трудового кодекса противоречит вытекающей из статьи 43 в сочетании со статьей 54 Конституции цели и должно быть признано неконституционным.

104. Основываясь на своих выводах, Конституционный суд направит представление Парламенту в целях установления механизма, предусматривающего предоставление адекватной компенсации работнику в случае его незаконного увольнения.

105. До внесения Парламентом изменений в закон судебные инстанции будут устанавливать размер компенсации в зависимости от причиненного работнику ущерба в результате вынужденного отсутствия на работе, учитывая частные обстоятельства дела, включая добросовестное исполнение сторонами своих процессуальных прав. Кроме того, судебные инстанции могут принимать решения о компенсации разницы между доходом, причитающимся незаконно уволенному работнику, и доходом, полученным им на другой работе в период увольнения, или, по обстоятельствам, пособия по безработице.

По этим основаниям, руководствуясь статьями 135 ч. (1) п. а) и п. g), 140 ч. (2) Конституции, статьями 37 и 38 Закона о Конституционном суде, Конституционный суд

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Признать обоснованными обращения об исключительном случае неконституционности, заявленном Сильвиу Потырнике по делу № 2-1980/2024, рассматриваемому в суде Кишинэу, сектор Центру, Валерием Аксенти по делу № 3-3169/2023, рассматриваемому в суде Кишинэу, сектор Центру, Вирджилиу Уреки по делам № 2а-1799/2024 и № 2а-2021/2024, рассматриваемым Апелляционной палатой Центр и адвокатом Петром Балан в интересах Руслана Флоча по делу № 3-3172/2022, рассматриваемому в суде Кишинэу, сектор Центру.

2. Признать неконституционным положение «в размере, не превышающем 12 среднемесячных заработных плат работника» в п. а) ч. (2) статьи 90 Трудового кодекса.

3. До внесения Парламентом изменений в закон судебные инстанции будут устанавливать размер компенсации в зависимости от причиненного работнику ущерба в результате вынужденного отсутствия на работе, учитывая частные обстоятельства дела в соответствии с суждениями, изложенными в настоящем постановлении.

4. Настоящее постановление является окончательным, обжалованию не подлежит, вступает в силу со дня принятия и публикуется в «*Monitorul Oficial al Republicii Moldova*».

ПРЕДСЕДАТЕЛЬ Домника МАНОЛЕ

№ 9. Кишинэу, 22 июля 2025 г.

**Господину Игорю ГРОСУ,
Председателю Парламента Республики Молдова**

ПРЕДСТАВЛЕНИЕ

В Постановлении № 9 от 22 июля 2025 года Конституционный суд рассмотрел обращения об исключительном случае неконституционности статьи 90 ч. (2) п. а) Трудового кодекса.

В данном постановлении Конституционный суд признал неконституционным положение «в размере, не превышающем 12 среднемесячных заработных плат работника» в п. а) ч. (2) статьи 90 Трудового кодекса.

В этом контексте Конституционный суд просит Парламент внести изменения в статью 90 ч. (2) п. а) Трудового кодекса в соответствии с суждениями, изложенными в постановлении Конституционного суда.

В порядке статьи 44 Закона о Конституционном суде Конституционный суд просит Парламент рассмотреть настоящее представление и сообщить о результатах его рассмотрения в срок, предусмотренный законом.

ПРЕДСЕДАТЕЛЬ

КОНСТИТУЦИОННОГО СУДА Домника МАНОЛЕ

Особое мнение,

изложенное в соответствии с положениями ч. (5) ст. 36

Закона о Конституционном суде

1. На мой взгляд, исходя из аргументов авторов обращений, положение «в размере, не превышающем 12 среднемесячных заработных плат работника» в ст. 90 ч. (2) п. а) Трудового кодекса не вызывает вопросов с точки зрения ст. 43 и ст. 54 Конституции.

2. Механизм возмещения ущерба, причиненного незаконно уволенному работнику, установленный в ст. 90 Трудового кодекса, выделяет две ситуации: когда лицо восстанавливается на работе и когда лицо не восстанавливается на работе. В случае восстановления работника на прежнее рабочее место работодатель обязан возместить причиненный ущерб, который состоит из трех компонентов: (i) обязательная выплата компенсации за весь период вынужденного отсутствия на работе в размере, не превышающем 12 среднемесячных заработных плат работника; (ii) возмещение дополнительных расходов, связанных с обжалованием перевода на другую работу или освобождения от работы (консультация специалистов, судебные расходы и др.); (iii) возмещение морального ущерба, причиненного работнику. Оспариваемые положения ограничивают лишь первый компонент, который и составил предмет конституционного контроля, а значит и настоящего особого мнения.

3. На мой взгляд, положения ст. 90 ч. (2) п. а) Трудового кодекса, которые предусматривают при назначении размера компенсации предел в 12 среднемесячных заработных плат, являются совместимыми с положениями ст. 10 Конвенции о прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя № 158 от 22 июня 1982 года, ратифицированной Постановлением Парламента № 994 от 15 октября 1996 года и предусматривающей: «Если органы, указанные в статье 8 настоящей Конвенции, устанавливая необоснованность увольнения и если они в соответствии с национальным законодательством и практикой не имеют полномочий или не считают практически возможным отменить решение об увольнении и/или отдать распоряжение или предложить восстановить трудящегося на прежней работе, они наделяются

полномочиями отдавать распоряжение о выплате соответствующей компенсации или такого другого пособия, которое может считаться целесообразным». В том же смысле, согласно ст. 24 ч. (b) Европейской социальной партии (пересмотренной), в целях обеспечения эффективного осуществления права трудящихся на защиту в случае окончания найма стороны обязуются признавать право трудящихся, уволенных без уважительных причин, на адекватную компенсацию и иные надлежащие пособия.

4. Касательно рассуждений, изложенных в § 90-92 и 95 ПКС № 9/2025, я считаю, что они отражают выводы Европейского комитета по социальным правам в отношении конкретных норм конкретного государства, которые не обязательно соответствуют идеальным образом ст. 90 Трудового кодекса. Чтобы узнать, соответствуют ли положениям ст. 24 Хартии механизмы возмещения, предусмотренные в случае необоснованного увольнения, Комитет проводит общий анализ внутреннего законодательства государства в данной области. Вместе с тем по делу¹ *Всеобщая конфедерация труда против Франции* от 23 марта 2022 года Европейский комитет отметил, что если установлен предел компенсации за материальный ущерб, лицо должно иметь возможность требовать возмещения морального ущерба другими законными путями, а судебные инстанции, обладающие компетенцией назначать компенсацию за материальный и моральный ущерб, должны принять решение в разумный срок (см. § 153).

¹ <https://hudoc.esc.coe.int/fre/?i=cc-171-2018-dmerits-en>

5. Практика ЕСПЧ показывает, что трудовые споры по своей природе требуют быстрого разрешения, поскольку в результате увольнения работник лишается средств к существованию (*Vocaturo против Италии* (реш.), 24 мая 1991 г., § 17; *Ruotolo против Италии* (реш.), 27 февраля 1992 г., § 17; *Поляк и другие против Украины*, 17 октября 2019 г., § 193).

6. Обладая прерогативой регулирования органическим законом общего режима трудовых отношений (ст. 73 ч. (3) п. j) Конституции), законодатель установил более строгие процессуальные сроки для рассмотрения заявлений о разрешении индивидуальных трудовых споров. Согласно ст. 355 Трудового кодекса, (i) заявление о разрешении индивидуального трудового спора подается в судебную инстанцию в течение трех месяцев со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права; (ii) судебная инстанция созывает стороны спора в течение 10 рабочих дней со дня регистрации заявления; (iii) судебная инстанция рассматривает заявление о разрешении индивидуального трудового спора в срок, не превышающий 30 рабочих дней со дня его регистрации, и выносит решение, которое может быть обжаловано в соответствии с Гражданским процессуальным кодексом; (iv) судебная инстанция передает свое решение сторонам в течение трех рабочих дней со дня его вынесения. Вместе с тем работодатель обязан незамедлительно исполнить в соответствии с Гражданским процессуальным кодексом решение (определение) судебной инстанции о восстановлении прав работника, вытекающих из трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (ст. 356 ч. (1) Трудового кодекса).

7. Представитель Парламента отметил, что положение «в размере, не превышающем 12 среднемесячных заработных плат работника» в ст. 90 ч. (2) п. а) Трудового кодекса было установлено с учетом особенностей процедуры рассмотрения индивидуальных трудовых споров, которая обычно длится 9-11 месяцев. Кроме того,

при определении в ст. 355 Трудового кодекса сроков рассмотрения законодатель принял во внимание сложность этой категории дел, в частности тот факт, что они не требуют присутствия большого количества участников (свидетелей) или проведения судебной экспертизы. Обычно в этих случаях судебная инстанция оценивает законность уже существующих актов об увольнении. В видении законодателя, для рассмотрения заявления о разрешении индивидуального трудового спора срок в 12 месяцев является разумным.

8. В принципе Конституция не воспрещает существование более строгих сроков в процедуре рассмотрения конкретных дел. Примером могут послужить сроки, установленные для рассмотрения жалоб, связанных с избирательным процессом (см. ст. 100 ч. (1) Избирательного кодекса, согласно которой в избирательный период компетентные органы рассматривают жалобы в течение трех календарных дней после подачи, но не позднее дня выборов. При рассмотрении связанных с выборами споров судебные инстанции применяют тот же срок, в том числе в рамках процедур оспаривания).

9. Считаю необходимым отметить, что положения ст. 355-356 Трудового кодекса не были оспорены авторами обращений и они не составляют предмет анализа Конституционного суда. Кроме того, положения указанных статей пользуются презумпцией конституционности до того, как будет доказано обратное. Таким образом авторы обращений об исключительном случае неконституционности не опровергли тезис о том, что для рассмотрения заявления о разрешении индивидуального трудового спора срок в 12 месяцев является разумным сроком.

10. При этих обстоятельствах, считаю, что любой анализ оспоренной нормы ст.90 ч. (2) п. а) Трудового кодекса возможен только в контексте особенностей процедуры рассмотрения трудовых споров, тем более, что один из выводов ПКС №9/2025, который послужил основанием для признания неконституционности данной нормы, является именно гипотеза превышения срока в 12 месяцев при рассмотрении судебной инстанцией индивидуального трудового спора. Утверждение в обращениях о том, что оспариваемая норма является неконституционной только потому, что срок разбирательства может превышать 12 месяцев, без приведения других убедительных аргументов, считаю опасным, поскольку такое предположение может быть высказано как аргумент во всех судебных делах, соответственно в делах, связанных с более строгими процессуальными сроками.

11. По мнению Парламента, целями ограничения размера компенсации за незаконное увольнение являются обеспечение разрешения индивидуального трудового спора в течение 30 рабочих дней, как того требует ст. 355 ч. (4) Трудового кодекса, и недопущение затягивания судебных процессов со стороны незаконно уволенных работников (см. § 38 Постановления).

12. Относительно наличия разумной связи между ограничением компенсации и обеспечением рассмотрения в приоритетном порядке трудовых споров, и недопущением затягивания судебных процессов со стороны незаконно уволенных работников, Конституционный суд заключил, что между ограничением компенсации и указанной целью отсутствует разумная связь (см. § 80-85 постановления). Я не разделяю этот вывод по следующим соображениям.

13. В своих решениях ЕСПЧ подчеркнул, что разумный характер продолжительности разбирательства дела необходимо оценить исходя из обстоятельств дела и используя критерии, установленные в практике суда, в частности, сложность

дела, поведение заявителя и поведение компетентных органов, а также значение спора для этих лиц (см. *Греко-католический приход Лупень и др. против Румынии* (БП), 29 ноября 2016 г., § 143 и приведенная в нем практика).

14. При рассмотрении данной категории дел ЕСПЧ отметил, что заинтересованная сторона должна старательно выполнить все действия, которые касаются ее лично, не применять тактику отлагательства и использовать возможности, предоставленные внутренним правом, для сокращения продолжительности процедуры (*Unión Alimentaria Sanders S.A. против Испании*, заявление № 11681/85, § 35). Поведение заявителей является объективным фактором, которое не зависит от государства-ответчика и которое следует учитывать, чтобы дать ответ на вопрос, если судебное разбирательство превысило разумный срок, установленный в ст. 6 § 1 Европейской конвенции о правах человека, или нет (*Poiss против Австрии*, заявление № 9816/82, § 57; *Wiesinger против Австрии*, заявление № 11796/85, § 57; *Humen против Польши* (БП), заявление № 26614/95, § 66). Само по себе поведение заявителя не может объяснить периоды бездействия. Практика ЕСПЧ показывает, что продолжительность разбирательства дела вызвана следующим поведением заявителей: (i) отсутствие у сторон воли к представлению своих выводов во многом может способствовать продолжительности процедуры (*Vernillo против Франции*, заявление № 11889/85, § 34); (ii) частая/повторная замена адвокатов (*König против Германии*, заявление № 6232/73, § 103; (iii) заявления или упущения, нарушающие ход разбирательства (*Acquaviva против Франции*, заявление № 19248/91, § 61); (iv) попытка разрешить дело путем мирового соглашения (*Pizzetti против Италии*, заявление № 12202/86, § 18; *Laino против Италии* (БП), заявление № 33158/96, § 22); (v) обращение по ошибке в некомпетентный суд (*Beaumartin против Франции*, заявление № 15287/89, § 33); (vi) явно неподобающее поведение, выраженное множественными заявлениями и другими жалобами (*Pereira da Silva против Португалии*, заявление № 77050/11, § 76-79).

15. Хотя нельзя считать национальные органы ответственными за поведение ответчика, они обязаны обеспечить проведение разбирательства в разумный срок. Вместе с тем только затягивание процесса по вине государства может навести на вывод о несоблюдении «разумного срока» (*Buchholz против Германии*, заявление № 7759/77, § 49; *Parageorgiou против Греции*, заявление № 24628/94, § 40; *Humen против Польши* (БП), заявление № 26614/95, § 66). По сути забастовка адвокатов не влечет ответственность государства за несоблюдение требования разумного срока, если власти не бездействуют. В подобных случаях усилия государственного органа, направленные на сокращение продолжительности процесса, необходимо учитывать в ходе контроля за соблюдением требования разумного срока (*Parageorgiou против Греции*, заявление № 24628/94, § 47).

16. Кроме того, производство в суде Европейского Союза по предварительному вопросу не учитывается, когда оценивается продолжительность срока по вине национальных органов (*Pafitis и другие против Греции*, заявление № 20323/92, § 95; *Satakunnan Markkinapörssi Oy и Satamedia Oy против Финляндии* (БП), заявление № 931/13, § 208). Аналогичные правила применяются и в производстве ЕСПЧ или Конституционного суда.

17. Таким образом, если превышение продолжительности судебных процедур, к которому привели обстоятельства, указанные в пунктах 15-16, согласно практике ЕСПЧ, не вменяется в вину государству, тем более этого не должно произойти в отношении работодателя, который выступает в качестве ответчика.

18. В этом смысле являются убедительными и рассуждения ЕСПЧ в рамках дела *Феликс Гуцу против Республики Молдова* от 20 октября 2020 года, касающегося соблюдения требований Европейской конвенции по одному из случаев увольнения в 2005 году. Среди прочего, ЕСПЧ установил, что юридическое основание увольнения истца, допущенное гражданскими судами, было несовместимым с презумпцией невиновности. Учитывая особые обстоятельства дела, ЕСПЧ посчитал, что истец имеет право на компенсацию за не- получение заработной платы из-за увольнения. Несмотря на это, ЕСПЧ отметил, что подтверждение увольнения заявителя национальными судами не предполагал потерю перспектив трудоустройства. Шансы найти работу зависели от квалификации заявителя, от существующих свободных мест на рынке труда или от усилий самого заявителя – все эти факторы разные и их оценка не входит в компетенцию суда. Любые льготы или любая государственная помощь, которые мог бы получить заявитель, еще больше усложнили бы оценку материальных потерь по рассмотренному делу. Несмотря на то, что со дня увольнения прошло много времени, исходя из всех этих факторов, ЕСПЧ посчитал целесообразным предоставить заявителю определенную денежную сумму, покрывающую заработную плату за один год (см. § 71, 79-80).

19. В § 83 Постановления Конституционный суд подчеркнул, что затягивание судебного разбирательства может привести к выплате несоразмерной компенсации. Следовательно, я считаю, что между ограничением компенсации и целью обеспечения рассмотрения трудовых споров в приоритетном порядке, и недопущением случаев затягивания судебных процессов со стороны незаконно уволенных работников существует разумная связь.

20. В этом плане считаю, что имеют значение рассуждения Конституционного суда, изложенные в § 83-84 постановления, где отмечается, что, теоретически, затягивание судебного разбирательства не может возлагаться исключительно на работника, поскольку государство через суды управляет инструментами, которые могут обеспечить разрешение трудовых споров в установленные законом сроки, а положения ст. 9 ч. (1) и ст. 61 Гражданского процессуального кодекса позволяют судебной инстанции пресекать всякое злоупотребление правами, имеющее целью затягивание процесса или введение судебной инстанции в заблуждение.

21. В то же время я считаю, что данное рассуждение в равной мере относится и к поведению работодателя в качестве ответчика. Не во всех случаях, когда судебное разбирательство продолжается более 12 месяцев, затягивание вызвано поведением работодателя – стороны процесса. По моему мнению, положения ст. 9 ч. (1) и ст. 61 Гражданского процессуального кодекса позволяют судебной инстанции действовать, если сторона недобросовестно выполняет свои права. Тем не менее, оценивая соблюдение требования разумного срока, ЕСПЧ учитывает поведение тяжущегося, которое в большинстве случаев является совершенно законным. С таким случаем столкнулся и Конституционный суд при рассмотрении дела №98g/2024. По этому делу 3 апреля 2025 года автор обращения был уведомлен через своего адвоката, что открытое заседание состоится 15 апреля 2025 года. Хотя автор обращения имел в распоряжении достаточный срок (более 10 дней), чтобы привести в порядок свои дела, он за день до заседания сменил адвоката и заключил с ним договор. Адвокат представил ордер 15 апреля и попросил отложить заседание, чтобы ознакомиться с материалами дела. В силу автономии, которой располагает в осуществлении своей деятельности, Конституционный суд удовлетворил заявление и отложил заседание на

другой день. Согласно требованиям разумного срока, установленным в практике ЕСПЧ, период времени, охватывающий подобное поведение заинтересованной стороны, как частая/повторная замена адвоката, не учитывается в ходе осуществления контроля за соблюдением требования разумного срока.

22. По данному делу (соединяющему 5 обращений) пленум не выявил ни одного случая, указывающего на присутствие риска превышения судебной инстанцией срока в 12 месяцев для рассмотрения основного спора из-за поведения работодателя. К примеру, автор обращения № 61g/2024 подал исковое заявление 24 января 2024 года, а по прошествии менее одного месяца, 20 февраля 2024 года, он заявил на судебном заседании об исключительном случае неконституционности положения «в размере, не превышающем 12 средимесячных заработных плат работника» в ст. 90 ч. (2) п. а) Трудового кодекса. В этом случае не существует никаких признаков, что из-за поведения работодателя рассмотрение дела может превысить срок в 12 месяцев.

23. В качестве примера привожу и обстоятельства дела, по которому было подано обращение № 62g/2025. Автор данного обращения узнал или должен был узнать об отзыве с занимаемой должности 26 ноября 2021 года, когда было опубликовано Постановление Парламента № 187/2021, однако исковое заявление он подал спустя один год и один месяц – 30 декабря 2022 года. На вопрос о причинах промедления автора обращения (прошло больше одного года и одного месяца) его представитель не привел ни одного убедительного аргумента, а лишь отметил, что столько времени понадобилось его подзащитному для принятия решения: обратиться в судебную инстанцию или нет. В контексте данного обращения, исковое заявление было зарегистрировано в суде 30 декабря 2022 года, а спустя год и восемь с половиной месяцев, 18 сентября 2024 года, в качестве истца автор подал заявление, названное «о конкретизации требований», которое изменило предмет первого заявления, что привело к предоставлению ответчику дополнительного времени для составления отзыва. На том же заседании от 18 сентября 2024 года автор обращения подал запрос об исключительном случае неконституционности. Через пять месяцев, 19 февраля 2025 года, судебная инстанция подписала определение, а направила его в Конституционный суд 6 марта 2025 года.

24. Не оценивая изложенные выше обстоятельства, хочу отметить лишь, что, когда рассматривается вопрос разумного характера срока рассмотрения индивидуального трудового спора, такие критерии, как поведение тяжущегося и поведение государственных органов, не могут быть проигнорированы. На мой взгляд, возможная компенсация, которая из-за затягивания судебного процесса (более 12 месяцев) становится несоразмерной, может быть вменена в обязанность работодателю только в том случае и только в той части, если к превышению установленного срока привело его поведение.

25. В случае, когда продолжительность судебного процесса вызвана поведением органа власти, заинтересованная сторона располагает средством, предоставленным Законом № 87 от 21 апреля 2021 года о возмещении государством вреда, причиненного нарушением права на судопроизводство в разумный срок или права на исполнение судебного решения в разумный срок.

СУДЬЯ КОНСТИТУЦИОННОГО СУДА Люба ШОВА