



**Republica Moldova**  
**CURTEA CONSTITUȚIONALĂ**

**DECIZIE**

**DE INADMISIBILITATE**

*a sesizării nr. 18g/2018*

privind excepția de neconstituționalitate a unor prevederi din articolul 86  
alin. (1) lit. f) din Codul muncii al Republicii Moldova

*(desfacerea contractului individual de muncă cu contabilul-șef, ca urmare a  
schimbării proprietarului)*

CHIȘINĂU

29 martie 2018

Curtea Constituțională, judecând în componența:

Dlui Mihai POALELUNGI, *președinte*,  
Dlui Aurel BĂIEȘU  
Dlui Igor DOLEA,  
Dlui Veaceslav ZAPOROJAN, *judecători*,  
cu participarea dnei Dina Musteața, *grefier*,

Având în vedere sesizarea depusă pe 6 februarie 2018,  
Înregistrată la aceeași dată,  
Examinând admisibilitatea sesizării menționate,  
Având în vedere actele și lucrările dosarului,  
Deliberând pe 29 martie 2018 în camera de consiliu,

Pronunță următoarea decizie:

## ÎN FAPT

1. La originea cauzei se află excepția de neconstituționalitate a textului „a contabilului-șef” din articolul 86 alin. (1) lit. f) din Codul muncii al Republicii Moldova, ridicată de către avocatul Serghei Mocanu, în dosarul nr. 2a-1663/17, pendinte la Curtea de Apel Chișinău.

2. Excepția de neconstituționalitate a fost depusă la Curtea Constituțională pe 6 februarie 2018 de către un complet de judecători de la Curtea de Apel Chișinău (Nina Vascan, Vladislav Clima, Ecaterina Palanciuc), în baza articolului 135 alin. (1) lit. a) și g) din Constituție, așa cum a fost interpretat acest articol prin Hotărârea Curții Constituționale nr. 2 din 9 februarie 2016.

### A. Circumstanțele litigiului principal

3. Pe 31 martie 2017, Judecătoria Chișinău, sediul Buiucani, a pronunțat o hotărâre prin care a respins cererea de chemare în judecată depusă de dna Emilia Popa împotriva Î.C.S. „Zepter International” S.R.L. privind anularea ordinului de concediere, restabilirea la serviciu, încasarea salariului pentru absența forțată de la serviciu, încasarea compensației și repararea prejudiciului moral.

4. Hotărârea Judecătoria Chișinău, sediul Buiucani, din 31 martie 2017 a fost atacată la Curtea de Apel Chișinău.

5. Pe 25 octombrie 2017, în cadrul ședinței de judecată, dl avocat Serghei Mocanu, reprezentantul apelantei Emilia Popa, a solicitat ridicarea excepției de neconstituționalitate a textului „a contabilului-șef” din articolul 86 alin.(1) lit. f) din Codul muncii, invocând încălcarea articolelor 4, 16, 43 și 54 din Constituție.

6. Prin încheierea Curții de Apel Chișinău din 8 noiembrie 2017, s-a dispus ridicarea excepției de neconstituționalitate și trimiterea sesizării la Curtea Constituțională, în vederea soluționării acesteia.

## B. Legislația pertinentă

7. Prevederile relevante ale Constituției sunt următoarele:

### Articolul 16

#### Egalitatea

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

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

### Articolul 43

#### Dreptul la muncă și la protecția muncii

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

(2) Salariații au dreptul la protecția muncii. Măsurile de protecție privesc securitatea și igiena muncii, regimul de muncă al femeilor și al tinerilor, instituirea unui salariu minim pe economie, repaosul săptămânal, concediul de odihnă plătit, prestarea muncii în condiții grele, precum și alte situații specifice.

(3) Durata săptămânii de muncă este de cel mult 40 de ore.

(4) Dreptul la negocieri în materie de muncă și caracterul obligatoriu al convențiilor colective sunt garantate.”

### Articolul 54

#### Restrângerea exercițiului unor drepturi sau al unor libertăți

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

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

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

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

8. Prevederile relevante ale Codului muncii al Republicii Moldova nr.154 din 28 martie 2003 sunt următoarele:

## Articolul 86 Concedierea

„(1) Concedierea – desfacerea din inițiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum și a celui pe durată determinată – se admite pentru următoarele motive:

[...]

f) schimbarea proprietarului unității (în privința conducătorului unității, a adjuncților săi, a contabilului-șef);

[...].”

## Articolul 185

### Garanții în cazul încetării contractului individual de muncă în legătură cu schimbarea proprietarului unității

„(1) În caz de schimbare a proprietarului unității, noul proprietar, într-un termen de cel mult 3 luni din ziua apariției dreptului de proprietate, în temeiul art.86 alin.(1) lit. f), este în drept să desfacă contractele individuale de muncă încheiate cu conducătorul unității, cu adjuncții acestuia, cu contabilul-șef.

(2) Noul proprietar acordă persoanelor concediate conform alin.(1) câte o compensație suplimentară dacă acest lucru este prevăzut de contractul individual de muncă.”

9. Prevederile relevante ale Legii contabilității nr.113 din 27 aprilie 2007 sunt următoarele:

## Articolul 19 Documente primare

„[...]

(12) Documentele de casă, bancare și de decontare, datoriile financiare, comerciale și calculate pot fi semnate unipersonal de conducătorul entității ori de două persoane cu drept de semnătură: prima semnătură aparține conducătorului sau altei persoane împuternicite, **a doua – contabilului-șef** sau altei persoane împuternicite. În cazul autorităților publice, semnăturile pe documentele menționate se confirmă, după caz, prin aplicarea ștampilei. În lipsa funcției de contabil-șef, semnătura pe documentele menționate se aplică de conducătorul entității respective sau de altă persoană împuternicită.

[...].”

## ÎN DREPT

### A. Argumentele autorului excepției de neconstituționalitate

10. În motivarea excepției de neconstituționalitate, autorul susține că, prin stabilirea dreptului angajatorului de a concedia din proprie inițiativă contabilul-șef din motivul schimbării proprietarului unității, dispozițiile contestate instituie un regim discriminatoriu între salariații contabili-șefi și

alte categorii de salariați, precum și limitează în mod nejustificat dreptul la muncă.

11. Potrivit autorului excepției, dispozițiile contestate sunt contrare articolelor 4, 16, 43 și 54 din Constituție.

## **B. Aprecierea Curții**

12. Examinând admisibilitatea sesizării privind excepția de neconstituționalitate, Curtea constată următoarele.

13. În conformitate cu articolul 135 alin. (1) lit. a) din Constituție, controlul constituționalității legilor, în speță a Codului muncii al Republicii Moldova, ține de competența Curții Constituționale.

14. Curtea constată că excepția de neconstituționalitate a fost ridicată de către dl avocat Serghei Mocanu, în dosarul nr.2a-1663/17, pendinte la Curtea de Apel Chișinău. Prin urmare, aceasta este formulată de către subiectul abilitat cu acest drept, în baza articolului 135 alin. (1) lit. a) și g) din Constituție, așa cum a fost interpretat acesta prin Hotărârea Curții Constituționale nr. 2 din 9 februarie 2016.

15. Curtea reține că obiectul excepției de neconstituționalitate îl constituie textul „a contabilului-șef” din articolul 86 alin. (1) lit. f) din Codul muncii al Republicii Moldova.

16. Autorul excepției susține că prin acordarea unui drept către angajator de a desface din proprie inițiativă contractul individual de muncă cu contabilul-șef din cauza schimbării proprietarului unității se încalcă articolele 4, 16, 43 și 54 din Constituție.

17. În jurisprudența sa, Curtea a menționat că, oricum ar fi exercitat dreptul la muncă, exigențele și condițiile legale ce-i conferă titularului acest drept nu pot fi ignorate. Aceste condiții stabilesc, de regulă, capacitatea persoanei de a deveni salariat într-un anumit domeniu și/sau **pe o anumită durată** (HCC nr. 5 din 23 aprilie 2013, §50).

18. În acest context, Curtea a reținut că libertatea alegerii locului de muncă nu poate fi una absolută și nelimitată. Legislația muncii condiționează încadrarea în câmpul muncii de întrunirea anumitor condiții. De asemenea, ea **stabilește situațiile de încetare a raporturilor de muncă** (HCC nr. 5 din 23 aprilie 2013, §53).

19. În speță, Curtea observă că, din cauza naturii muncii sale, statutul juridic al contabilului-șef se deosebește în mod semnificativ de statutul altor salariați. Potrivit articolului 19 alin. (12) din Legea contabilității, documentele de casă, bancare și de decontare, datoriile financiare, comerciale și calculate pot fi semnate inclusiv de contabilul-șef.

20. Așadar, stabilirea de către legislator a unui motiv suplimentar pentru concedierea contabililor-șefi [schimbarea proprietarului unității] rezultă din specificul muncii și responsabilitatea lor, precum și din relația de încredere care trebuie să existe între angajator și acești angajați, motive pentru care nu poate fi percepută ca o diferențiere nejustificată între diferite categorii de salariați.

21. În acest context, Curtea Europeană a Drepturilor Omului a menţionat în jurisprudenţa sa că discriminarea constă în tratarea de o manieră diferită şi fără o justificare obiectivă şi rezonabilă a persoanelor aflate în situaţii comparabile (a se vedea *D.H. şi alţii v. Republica Cehă* [MC], hotărârea din 13 noiembrie 2007, § 175). De asemenea, Curtea Europeană a reiterat faptul că pentru a se pune problema discriminării trebuie să existe un tratament diferenţiat al persoanelor care se află în situaţii analoage sau relativ similare (a se vedea *Carson şi alţii v. Regatul Unit* [MC], hotărârea din 16 martie 2010, § 61; *Acar şi alţii v. Turcia*, decizia din 12 decembrie 2017, § 37).

22. Mai mult, Curtea menţionează că, deşi autorul sesizării a invocat existenţa unui tratament diferenţiat, el nu a demonstrat că contabilii-şefi s-ar afla într-o situaţie similară sau relativ asemănătoare cu alţi salariaţi. Din acest motiv, tratamentul diferenţiat al contabililor-şefi nu constituie o discriminare.

23. Mai mult, Curtea observă că, în conformitate cu articolul 185 alin. (2) din Codul muncii, noul proprietar acordă persoanelor concediate, implicit contabilului-şef, o compensaţie suplimentară dacă acest lucru este prevăzut de contractul individual de muncă.

24. Având în vedere cele menţionate, Curtea reţine că excepţia de neconstituţionalitate este neîntemeiată şi nu poate fi acceptată pentru examinare în fond.

Din aceste motive, în baza articolului 26 din Legea cu privire la Curtea Constituţională şi a articolelor 61 alin. (3) şi 64 din Codul jurisdicţiei constituţionale, Curtea Constituţională

### DECIDE:

1. *Se declară inadmisibilă* sesizarea privind excepţia de neconstituţionalitate a textului „a contabilului-şef” din articolul 86 alin. (1) lit. f) din Codul muncii al Republicii Moldova, ridicată de către dl avocat Serghei Mocanu, în dosarul nr. 2a-1663/17, pendinte la Curtea de Apel Chişinău.

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

**Preşedinte**

**Mihai POALELUNGI**

*Chişinău, 29 martie 2018*  
*DCC nr. 24*  
*Dosarul nr.18g/2018*