



MONITORUL OFICIAL

AL

ROMÂNIEI

Anul 193 (XXXVII) — Nr. 50

PARTEA I
LEGI, DECRETE, HOTĂRĂRI ȘI ALTE ACTE

Mărti, 21 ianuarie 2025

SUMAR

<u>Nr.</u>		<u>Pagina</u>
	ACTE ALE SENATULUI	
1.	— Decizie privind convocarea Senatului în sesiune extraordinară	2
	DECIZII ALE CURȚII CONSTITUȚIONALE	
	Decizia nr. 361 din 11 iulie 2024 referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 52 alin. (1) lit. b) teza a doua din Legea nr. 53/2003 — Codul muncii	3–8

ACTE ALE SENATULUI**PARLAMENTUL ROMÂNIEI****SENATUL****DECIZIE****privind convocarea Senatului în sesiune extraordinară**

În temeiul dispozițiilor art. 66 alin. (2) și (3), ale art. 115 alin. (5) din Constituția României, republicată, precum și ale art. 84 din Regulamentul Senatului, aprobat prin Hotărârea Senatului nr. 28/2005, republicat,

președintele Senatului d e c i d e:

Articol unic. — Se convoacă Senatul în sesiune extraordinară, în data de 21 ianuarie 2025, ora 15:00. Proiectul ordinii de zi și proiectul programului de lucru sunt prevăzute în anexa care face parte integrantă din prezenta decizie.

PREȘEDINTELE SENATULUI**ILIE BOLOJAN**

București, 21 ianuarie 2025.

Nr. 1.

ANEXĂ

**Proiectul ordinii de zi și proiectul programului de lucru pentru sesiunea extraordinară a
Senatului din data de 21 ianuarie 2025**

— sesiune extraordinară —

I. Proiectul ordinii de zi

1. informare cu privire la Proiectul de lege pentru aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 1/2025 privind unele măsuri pentru organizarea și desfășurarea alegerilor pentru Președintele României din anul 2025 și alegerilor locale parțiale din anul 2025 (b2/17.01.2025);

2. aprobarea prelungirii la 60 de zile a termenului de dezbatere și adoptare pentru Proiectul de lege privind activitatea notarială electronică (L593/18.11.2024);

3. proiect de hotărâre privind validarea unui mandat de senator.

II. Proiectul programului de lucru

Marți, 21 ianuarie 2025

ora 15:00 — până la epuizarea ordinii de zi

— lucrări în plenul Senatului
(la sediul Senatului și online)

DECIZII ALE CURȚII CONSTITUȚIONALE

CURTEA CONSTITUȚIONALĂ

DECIZIA Nr. 361

din 11 iulie 2024

referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 52 alin. (1) lit. b) teza a doua din Legea nr. 53/2003 — Codul muncii

Marian Enache	— președinte
Mihaela Ciochină	— judecător
Dimitrie-Bogdan Licu	— judecător
Laura-Iuliana Scântei	— judecător
Gheorghe Stan	— judecător
Livia Doina Stanciu	— judecător
Elena-Simina Tănăsescu	— judecător
Varga Attila	— judecător
Patricia-Marilena Ionea	— magistrat-asistent

Cu participarea reprezentantei Ministerului Public, procuror Ioana-Codruța Dărăngă.

1. Pe rol se află soluținarea excepției de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 52 alin. (1) lit. b) teza a doua din Legea nr. 53/2003 — Codul muncii. Excepția a fost ridicată de Ioan Gheorghe Oroian în Dosarul nr. 6.879/117/2017* al Curții de Apel Cluj — Secția a IV-a pentru litigii de muncă și asigurări sociale și constituie obiectul Dosarului Curții Constituționale nr. 889D/2020.

2. La apelul nominal lipsesc părțile. Procedura de înștiințare este legal îndeplinită.

3. Președintele Curții dispune să se facă apelul și în Dosarul Curții Constituționale nr. 908D/2022, având ca obiect excepția de neconstituționalitate a aceluiași dispozițiile de lege, excepție ridicată de Eugen Cekan în Dosarul nr. 3.094/117/2021 al Tribunalului Cluj — Secția mixtă de contencios administrativ și fiscal, de conflicte de muncă și asigurări sociale.

4. La apelul nominal lipsesc părțile. Procedura de înștiințare este legal îndeplinită.

5. Curtea, având în vedere obiectul excepțiilor de neconstituționalitate, pune în discuție, din oficiu, problema conexării cauzelor. Reprezentanta Ministerului Public este de acord cu conexarea dosarelor. Curtea, în temeiul art. 53 alin. (5) din Legea nr. 47/1992 privind organizarea și funcționarea Curții Constituționale, dispune conexarea Dosarului nr. 908D/2022 la Dosarul nr. 889D/2020, care a fost primul înregistrat.

6. Cauza fiind în stare de judecată, președintele Curții acordă cuvântul reprezentantei Ministerului Public, care pune concluzii de respingere a excepției de neconstituționalitate ca neîntemeiată. În acest sens, arată că nu sunt încălcate prevederile constituționale invocate, întrucât textul de lege criticat are claritatea și predictibilitatea necesare normei juridice, suspendarea din funcție putând, de altfel, fi supusă controlului judecătorului căruia îi revine sarcina verificării corecte a legii. De asemenea, art. 52 alin. (2) din Codul muncii prevede în mod expres care sunt garanțiile salariatului dacă se constată nevinovăția acestuia. Prin urmare, destinatarii normei sunt capabili să prevadă într-o măsură rezonabilă în ce condiții se poate dispune suspendarea și ce efecte ar rezulta din aceasta.

7. Ulterior încheierii dezbaterilor, se prezintă doamna avocat Eugenia Maria Haida, pentru autorul excepției Eugen Cekan, care, având cuvântul pe fond, solicită admiterea excepției de neconstituționalitate. În acest sens, arată că din dispozițiile de lege criticate rezultă că o primă condiție pentru suspendarea contractului individual de muncă este aceea ca salariatul să fie trimis în judecată. Având în vedere modificările legislative care

au intervenit în domeniul penal, reglementarea criticată este neconstituțională. Orice măsură care vizează raporturile de muncă beneficiază de o protecție adecvată. Raportul de muncă este unul complex și orice restrângere a drepturilor salariaților care au ocupat deja un loc de muncă ar trebuie să fie protejată, adică verificată în raport cu art. 41 și 53 din Constituție. În speță, autorul excepției a avut un dosar trimis în cameră preliminară timp de trei ani, care a fost soluționat cu refacerea rechizitoriului și de abia apoi a fost trimis în judecată. Pe parcursul fazei camerei preliminare nu se impune ca salariatul să fie suspendat, ci doar de la începerea judecății. Legea nr. 303/2004 privind statutul judecătorilor și procurorilor menționează că după confirmarea judecătorului de cameră preliminară începe judecata, iar în același sens s-a pronunțat Curtea Constituțională prin Decizia nr. 270 din 23 aprilie 2015 în care a fost examinată legea cu privire la organizarea personalului auxiliar al instanțelor de judecată și al parchetelor și s-a stabilit că de aceeași protecție trebuie să beneficieze și funcționarii care lucrează în cadrul personalului auxiliar. Prin urmare, sunt încălcate prevederile art. 53 și 41 din Constituție. A doua condiție prevăzută de textul de lege criticat pentru suspendare o reprezintă existența unor fapte incompatibile cu funcția deținută. Această cerință nu este clar definită, lăsând o marjă prea largă de apreciere angajatorului în stabilirea incompatibilității.

8. Reprezentanta Ministerului Public arată că își menține concluziile.

CURTEA,

având în vedere actele și lucrările dosarelor, constată următoarele:

9. Prin Încheierea din 20 mai 2020, pronunțată în Dosarul nr. 6.879/117/2017*, **Curtea de Apel Cluj — Secția a IV-a pentru litigii de muncă și asigurări sociale a sesizat Curtea Constituțională cu excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 52 alin. (1) lit. b) teza a doua din Legea nr. 53/2003 — Codul muncii.** Excepția a fost ridicată de Ioan Gheorghe Oroian într-o cauză având ca obiect contestația formulată împotriva deciziei de suspendare a contractului individual de muncă, aflată în etapa procesuală a apelului.

10. Prin Încheierea din 15 martie 2022, pronunțată în Dosarul nr. 3.094/117/2021, **Tribunalul Cluj — Secția mixtă de contencios administrativ și fiscal, de conflicte de muncă și asigurări sociale a sesizat Curtea Constituțională cu excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 52 alin. (1) lit. b) teza a doua din Legea nr. 53/2003 — Codul muncii.** Excepția a fost ridicată de Eugen Cekan într-o cauză având ca obiect contestația formulată împotriva deciziei de suspendare a contractului individual de muncă.

11. **În motivarea excepției de neconstituționalitate**, autorii acesteia susțin, în esență, că dispozițiile art. 52 alin. (1) lit. b) teza a doua din Legea nr. 53/2003 contravin prevederilor art. 1 alin. (3) și (5) din Constituție, întrucât încalcă exigențele de claritate, previzibilitate, precum și principiul securității juridice. Sunt invocate cele statuate în jurisprudența Curții Constituționale cu privire la cerințele de calitate a normelor juridice, de exemplu, Decizia nr. 383 din 29 mai 2019 și Decizia

nr. 1 din 11 ianuarie 2012. Se arată că angajatorul are facultatea de a emite o decizie de suspendare a raportului de muncă oricând dorește, fără nicio limitare în timp și fără niciun reper temporal obiectiv, astfel că se deschide calea a numeroase abuzuri din partea angajatorului, fără a fi instituite garanții concrete și adecvate pentru salariați. În lipsa reglementării unui termen-limită, dispozițiile art. 52 alin. (1) lit. b) teza a doua din Legea nr. 53/2003 se îndepărtează de scopul ales, acela de a preveni săvârșirea sau extinderea efectelor unei conduite sancționate penal. *Per a contrario*, drepturile, libertățile fundamentale și demnitatea umană ar fi în mod nejustificat și nepermis lezate.

12. Autorii excepției arată și că angajatorul nu este ținut să motiveze decizia de suspendare emisă în temeiul textului de lege criticat nici din perspectiva existenței/inexistenței unei incompatibilități între faptele de care este acuzat salariatul și atribuțiile postului, nici a rațiunilor pentru care angajatorul a apreciat, la acel moment, necesară și oportună o astfel de măsură. Prevederea criticată este lipsită de claritate și poate da naștere unor situații de incoerență și instabilitate în normala și legala desfășurare a raporturilor de muncă. În acest context, sunt invocate cele reținute de Curtea Constituțională prin Decizia nr. 3 din 15 ianuarie 2019 conform căreia statul de drept, democratic și social, așa cum este definit în termenii art. 1 alin. (3) din Constituție, este ținut să intervină în sprijinul celui aflat într-o poziție de inferioritate economică.

13. De asemenea, textul de lege criticat este considerat a fi neclar, întrucât nu reglementează criterii clare de determinare a caracterului incompatibil al faptelor penale în raport cu funcția deținută. Astfel, dispozițiile criticate permit angajatorului să își atribuie un rol discreționar, apreciind după buna dorință valența faptelor penale reținute în sarcina angajatului în dosarul penal.

14. O altă critică pe care autorii excepției de neconstituționalitate o aduc dispozițiilor art. 52 alin. (1) lit. b) teza a doua din Legea nr. 53/2003 se referă la faptul că acestea nu prevăd posibilitatea reluării raporturilor de muncă suspendate, chiar dacă motivele angajatorului, care au stat la baza suspendării, nu mai subzistă. Din contră, odată aplicată această măsură, părțile sunt ținute să aștepte formal obținerea unei hotărâri judecătorești de achitare. Dispozițiile de lege criticate nu clarifică criteriile de stabilire a momentului până la care măsura suspendării trebuie sau poate fi menținută, odată ce a fost dispusă de angajator. Astfel, destinatarii normei nu pot să prevadă, într-o măsură rezonabilă, în circumstanțele speței, consecințele care pot rezulta dintr-un act determinat.

15. În continuare, se arată că textul art. 52 alin. (1) lit. b) teza a doua din Codul muncii nu este clar, previzibil ori accesibil în ceea ce privește perioada de timp până la care măsura suspendării poate sau trebuie menținută de angajator odată ce salariatul său este declarat nevinovat; mai grav, textul criticat nu impune în sarcina angajatorului absolut niciun termen pentru reluarea raporturilor de muncă suspendate cu salariatul a cărui nevinovăție a fost stabilită definitiv de către instanța penală.

16. Se susține că dispozițiile de lege criticate se află în contradicție și cu alte texte din Codul muncii, cum ar fi art. 8, art. 40 alin. (2) lit. a) și c), art. 252 alin. (1) sau art. 252 alin. (2) și (3).

17. În critica de neconstituționalitate se arată că dispozițiile art. 52 alin. (1) lit. b) teza a doua din Legea nr. 53/2003 sunt contrare art. 16 alin. (1) și (2) din Constituție, întrucât sunt neclare și lipsite de previzibilitate, acestea nereglementând în mod expres și limitativ infracțiunile pentru a căror săvârșire salariatul este incompatibil și urmează a fi suspendat din funcție.

18. Autorii excepției de neconstituționalitate arată și că dispozițiile art. 52 alin. (1) lit. b) teza a doua din Legea nr. 53/2003 sunt contrare art. 41 coroborat cu art. 53 din Constituție, întrucât exclud posibilitatea reluării activității

salariatului în eventualitatea în care, de exemplu, considerentele avute în vedere de angajator pentru emiterea unei decizii de suspendare nu ar mai fi de actualitate, iar continuarea raporturilor de muncă nu ar mai fi apreciată drept imposibilă. Din contră, în mod absolut de neînțeles, legiuitorul condiționează reluarea activității salariatului vizat de obținerea hotărârii definitive a instanței penale prin care salariatul este achitat de săvârșirea faptelor inițial imputate. În acest context, este invocată Decizia Curții Constituționale nr. 279 din 17 iunie 2015, prin care se arată că dreptul la muncă este un drept complex.

19. Totodată, se susține că art. 52 alin. (1) lit. b) teza a doua din Legea nr. 53/2003 încalcă art. 24 coroborat cu art. 1 alin. (3) și (5), respectiv art. 41 alin. (2) și art. 20 alin. (2) din Constituție, întrucât salariatului nu îi este recunoscut formal dreptul de a-și prezenta punctul de vedere cu privire la existența cerințelor de aplicare a prevederilor art. 52 alin. (1) lit. b) teza a doua din Codul muncii, cu predilecție în ceea ce privește existența sau inexistența unei incompatibilități între specificul funcției sale și faptele penale pretins săvârșite de acesta. Mai mult, deși orice act juridic prin care se creează o situație defavorabilă destinatarului său, mai ales când sunt îngrădite în mod semnificativ drepturile sale fundamentale (cum ar fi dreptul la muncă și dreptul de a obține un venit din profesie), trebuie să fie motivat, textul de lege criticat nu reclamă respectarea acestor condiții minimale, condiții de altfel recunoscute de art. 252 alin. (2) din Codul muncii, deși, în mod neîndoienic, efectele suspendării raporturilor de muncă pe durata unui proces penal sunt mult mai vătămătoare pentru angajat decât aplicarea unui avertisment scris sau reducerea procentuală a salariului pe durata câtorva luni. În acest context, se menționează Hotărârea Curții de Justiție a Uniunii Europene pronunțată în Cauza C-462/98 P, paragrafele 36, 43, 44 și 46, cu referire la recunoașterea dreptului oricărei persoane de a fi ascultată înainte de luarea oricărei măsuri individuale care ar putea să o influențeze în mod defavorabil. Se arată că nu se poate discuta despre exercitarea reală și efectivă a dreptului la apărare în condițiile în care, deși măsura suspendării poate fi luată de angajator oricând și este deosebit de vătămătoare pe termen mediu spre lung, legiuitorul nu reglementează nicio procedură prealabilă în cadrul căreia salariatul să poată fi informat cu privire la decizia de suspendare și să fie ascultat cu privire la aceasta, iar prevederile de lege criticate nu impun nicio restricție concretă în materie de motivare a deciziei de suspendare, astfel încât dreptul la apărare, la acces în instanță și de a beneficia de un control jurisdicțional efectiv este grav afectat. Din această perspectivă apreciază că sunt aplicabile cele reținute de Curtea Constituțională prin Decizia nr. 3 din 15 ianuarie 2019.

20. În motivarea excepției de neconstituționalitate autorii susțin și că măsura suspendării ar trebui dispusă după parcurgerea fazei procesuale a camerei preliminare, așa cum a reținut Curtea Constituțională prin Decizia nr. 270 din 23 aprilie 2015. Consideră că este nejustificată opțiunea legiuitorului de a oferi un standard inferior de protecție salariaților în raport cu magistrații și personalul auxiliar de specialitate al instanțelor judecătorești și al parchetelor de pe lângă acestea, față de care exigența ar trebui să fie maximă. Apreciază că standardul de protecție, sub aspectul momentului de la care se ia măsura suspendării raportului de muncă, trebuie să fie același, așa încât, în lumina noilor dispoziții de procedură penală, se impune ca atât magistrații, cât și personalul auxiliar de specialitate al instanțelor judecătorești și al parchetelor de pe lângă acestea, dar și salariații să fie suspendați din funcție doar la trimiterea în judecată, după confirmarea judecătorului de cameră preliminară.

21. Curtea de Apel Cluj — Secția a IV-a pentru litigii de muncă și asigurări sociale și Tribunalul Cluj — Secția mixtă de contencios administrativ și fiscal, de conflicte de muncă și

asigurări sociale apreciază că excepția de neconstituționalitate nu este întemeiată. În acest sens, arată că dispozițiile de lege sunt clare și au previzibilitatea necesară. Este la latitudinea angajatorului ca, din momentul îndeplinirii condiției obiective a trimiterii în judecată a salariatului, să aprecieze dacă fapta penală este sau nu incompatibilă cu funcția deținută de salariat și să procedeze în consecință. Nu poate fi ignorat faptul că eventualul demers al angajatorului de suspendare a contractului individual de muncă este susceptibil a fi dedus judecătii, astfel încât atât un eventual abuz, cât și o eventuală lipsă a oricărei motivări care să susțină măsura adoptată sunt cenzurabile de către o instanță de judecată imparțială. Altfel spus, determinarea sferei faptelor penale incompatibile cu funcția salariatului implică un proces logico-juridic de apreciere, de la caz la caz, a necesității reale a suspendării facultative a contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului; mai departe, rezultatul acestui proces logico-juridic de apreciere poate fi supus verificării de legalitate și temeinicie a instanței de judecată. Se arată și că dispozițiile de lege criticate nu sunt de natură să încalce sau să îngreuească exercițiul dreptului la muncă, deoarece acest drept este departe de a fi un drept absolut, iar analiza sa nu se poate realiza făcând abstracție de libertatea economică și de prerogativa organizatorică pe care le are angajatorul, acestea bucurându-se la rândul lor de consacrare legală prin art. 45 din Constituție și art. 40 alin. (1) lit. a) și c) din Codul muncii. Se mai arată că reglementarea unei prerogative unilaterale a angajatorului în sensul suspendării contractului individual de muncă nu exclude *per se* dreptul salariatului de a-și expune punctul de vedere, iar orice eventual abuz al angajatorului este supus cenzurii instanței de judecată. În ultimă analiză, însuși potențialul demers al salariatului în sensul sesizării instanței de judecată este o formă de exercitare a dreptului său de apărare împotriva oricărei forme de abuz a angajatorului.

22. În conformitate cu dispozițiile art. 30 alin. (1) din Legea nr. 47/1992, încheierile de sesizare au fost comunicate președinților celor două Camere ale Parlamentului, Guvernului, precum și Avocatului Poporului, pentru a-și exprima punctele de vedere cu privire la excepția de neconstituționalitate.

23. **Guvernul** apreciază că excepția de neconstituționalitate nu este întemeiată. În acest sens, arată că suspendarea din funcție a salariaților este o măsură legală care tinde să protejeze interesele angajatorului față de pericolul continuării activității ilicite și al extinderii consecințelor periculoase ale unei fapte penale. Mai mult, art. 52 alin. (2) din Legea nr. 53/2003 instituie o măsură de protecție pentru drepturile salariatului suspendat a cărui nevinovăție a fost constatată, stabilind posibilitatea reluării de către acesta a activității anterioare și plata, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, a unei despăgubiri egale cu salariul și celelalte drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendării contractului. Astfel, dispozițiile art. 52 alin. (1) lit. b) teza a doua din Legea nr. 53/2003 — Codul muncii sunt clare, precise și predictibile pentru că destinatarii normei (angajatorul și angajatul) își pot adapta conduita în mod corespunzător, pentru a se asigura scopul avut în vedere de legiuitor. Conținutul normei este clar, precis și predictibil întrucât stabilește cu exactitate când intervine suspendarea contractului individual de muncă — la trimiterea în judecată a salariatului —, pentru ce motive intervine suspendarea contractului individual de muncă — pentru fapte penale incompatibile cu funcția deținută — și durata suspendării contractului individual de muncă — până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești. Mai mult, art. 52 alin. (2) din Legea nr. 53/2003 — Codul muncii prevede în mod expres care sunt garanțiile salariatului în condițiile în care se constată nevinovăția acestuia. Astfel, dacă se constată nevinovăția celui în cauză, salariatul își reia activitatea anterioară și i se plătește, în temeiul normelor și

principiilor răspunderii civile contractuale, o despăgubire egală cu salariul și celelalte drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendării contractului. Toate aceste prevederi au un caracter obiectiv, reflectă scopul urmărit de legiuitor, protejând deopotrivă atât salariatul, cât și angajatorul. Totodată, destinatarii normei sunt capabili — la nevoie, apelând la sfatul unui specialist — să prevadă într-o măsură rezonabilă, în circumstanțele speței, consecințele care pot rezulta dintr-un act determinat (a se vedea, în acest sens, Decizia nr. 903 din 6 iulie 2010, Decizia nr. 743 din 2 iunie 2011, Decizia nr. 1 din 11 ianuarie 2012 sau Decizia nr. 447 din 29 octombrie 2013). Astfel, principiul securității raporturilor juridice, în componenta privind precizia, claritatea și predictibilitatea legii, este respectat de către legiuitor și în elaborarea și redactarea dispozițiilor art. 52 alin. (2) lit. b) teza a doua din Legea nr. 53/2003.

24. În privința criticii de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 52 alin. (1) lit. b) teza a doua din Legea nr. 53/2003, prin raportare la art. 24 coroborat cu art. 1 alin. (3) și (5), respectiv art. 20 alin. (2) și art. 41 alin. (2), precum și la art. 41 coroborat cu art. 53 din Constituția României, Guvernul invocă jurisprudența Curții Constituționale, de exemplu, Decizia nr. 24 din 22 ianuarie 2023, Decizia nr. 844 din 13 decembrie 2018 și Decizia nr. 116 din 13 martie 2018. Consideră că art. 52 alin. (1) lit. b) teza a doua din Legea nr. 53/2003 — Codul muncii, spre deosebire de prevederile art. 52 alin. (1) lit. b) teza întâi (declare neconstituționale de Curtea Constituțională prin Decizia nr. 279 din 23 aprilie 2015), respectă principiul proporționalității dezvoltat în jurisprudența Curții Constituționale. În primul rând, măsura legală este prevăzută într-o lege ca act al Parlamentului și este justificată de un scop legitim — protejează interesele angajatorului față de pericolul continuării activității ilicite și al extinderii consecințelor periculoase ale unei fapte penale. Astfel, măsura legală apără drepturile și interesele angajatorului, care pot îmbrăca atât o formă patrimonială, cât și una nepatrimonială și pot avea natura unor drepturi fundamentale, așa cum este dreptul de proprietate și libertatea economică, consacrată de art. 45 din Constituție, care presupune, între altele, și dreptul angajatorului de a lua măsurile necesare bunei desfășurări a activității economice.

25. În al doilea rând, măsura legală este adecvată și necesară scopului legitim, suspendarea contractului individual de muncă fiind o măsură adecvată în împrejurările în care menținerea în activitate a salariatului ar fi de natură să atragă consecințe negative asupra activității economice, afectând drepturile și interesele angajatorului. De asemenea, se păstrează un just echilibru între drepturile și interesele în concurs pentru a fi corespunzătoare scopului urmărit. Astfel, măsura suspendării contractului individual de muncă în ipoteza legală analizată se circumscrie condițiilor art. 53 alin. (1) din Legea fundamentală.

26. În al treilea rând, măsura legală are un caracter proporțional, în sensul că realizează un echilibru just între drepturile în concurs, și anume dreptul la muncă al angajatului și dreptul angajatorului de a lua măsurile necesare bunei desfășurări a activității economice. Criteriile stabilite de legiuitor pentru suspendarea contractului individual de muncă au un caracter obiectiv, extrinsec raporturilor dintre cel care desfășoară activitatea profesională și angajatorul său. Practic, suspendarea contractului individual de muncă intervine numai la trimiterea în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcția deținută și numai până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești. În atari condiții, întrucât împrejurările în care poate interveni suspendarea au o determinare exterioară voinței angajatorului, obiectivă și certă, decizia angajatorului de a suspenda din funcție salariatul nu are un caracter arbitrar, ci este obiectivă și temeinic fundamentată.

27. Mai mult, așa cum a constatat și Curtea Constituțională în Decizia nr. 279 din 23 aprilie 2015, art. 52 alin. (2) din Legea nr. 53/2003, instituind o măsură de protecție pentru drepturile salariatului suspendat a cărui nevinovăție a fost constatată, prevede posibilitatea reluării de către acesta a activității anterioare și plata, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, a unei despăgubiri egale cu salariul și celelalte drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendării contractului. De asemenea, salariatul suspendat ar putea ocupa un alt loc de muncă pe perioada suspendării.

28. În ceea ce privește critica de neconstituționalitate a prevederilor art. 52 alin. (1) lit. b) teza a doua din Legea nr. 53/2003, în raport cu art. 21 din Constituție, referitor la faptul că norma criticată aduce atingere dreptului la un proces echitabil și la soluționarea acestuia într-un termen rezonabil, și în raport cu art. 24, normă ce garantează dreptul la apărare, Guvernul apreciază că dispozițiile constituționale invocate nu sunt incidente în prezenta cauză, neavând legătură cu textul de lege supus criticii de neconstituționalitate.

29. Guvernul mai arată că dispozițiile art. 52 alin. (1) lit. b) teza a doua din Codul muncii au mai format obiect al controlului de constituționalitate, de exemplu, prin Decizia nr. 24 din 22 ianuarie 2003, Decizia nr. 86 din 27 ianuarie 2011 sau prin Decizia nr. 81 din 26 februarie 2015.

30. **Președinții celor două Camere ale Parlamentului și Avocatul Poporului** nu au comunicat punctele de vedere solicitate.

CURTEA,

examinând încheierile de sesizare, punctul de vedere al Guvernului, rapoartele întocmite de judecătorul-raportor, concluziile părții prezente și ale procurorului, dispozițiile legale criticate, raportate la prevederile Constituției, precum și Legea nr. 47/1992, reține următoarele:

31. Curtea Constituțională este competentă, potrivit dispozițiilor art. 146 lit. d) din Constituție, precum și ale art. 1 alin. (2), ale art. 2, 3, 10 și 29 din Legea nr. 47/1992, să soluționeze excepția de neconstituționalitate.

32. **Obiectul excepției de neconstituționalitate** îl constituie dispozițiile art. 52 alin. (1) lit. b) teza a doua din Legea nr. 53/2003 — Codul muncii, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 345 din 18 mai 2011, care au următoarea redactare: „*Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa angajatorului în următoarele situații: [...] b) în cazul în care angajatorul a formulat plângere penală împotriva salariatului sau acesta a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcția deținută, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești.*”

33. Autorii excepției susțin că aceste dispoziții de lege sunt contrare următoarelor prevederi din Constituție: art. 1 alin. (3) și (5) privind statul român, art. 16 alin. (1) și (2) privind egalitatea în drepturi, art. 20 referitor la tratatele internaționale privind drepturile omului, art. 24 referitor la dreptul la apărare, art. 41 alin. (1) și (2) referitor la dreptul la muncă și protecția socială a muncii și art. 53 privind restrângerea exercițiului unor drepturi sau al unor libertăți.

34. Examinând dispozițiile art. 52 alin. (1) lit. b) teza a doua din Legea nr. 53/2003, Curtea constată că acestea fac parte din capitolul IV — „Suspendarea contractului individual de muncă” al Codului muncii și reglementează acele situații în care inițiativa suspendării poate aparține angajatorului. În mod concret, autorii excepției se referă la situația în care suspendarea este dispusă de angajator ca urmare a faptului că salariatul a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcția deținută, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești.

35. Un prim aspect pe care autorii excepției îl invocă se referă la lipsa de claritate și previzibilitate a reglementării supuse

controlului de constituționalitate. Astfel, în opinia acestora, art. 52 alin. (1) lit. b) teza a doua din Legea nr. 53/2003 este neconstituțional, întrucât nu prevede un termen-limită până la care poate fi dispusă măsura suspendării, nu prevede obligația motivării deciziei de suspendare, nu stabilește care sunt infracțiunile incompatibile cu desfășurarea funcției, nu prevede posibilitatea reluării raporturilor de muncă suspendate, chiar dacă motivele angajatorului care au stat la baza suspendării nu mai subzistă, și nu impun în sarcina angajatorului absolut niciun termen pentru reluarea raporturilor de muncă cu salariatul a cărui nevinovăție a fost stabilită definitiv de către instanța penală.

36. Față de aceste critici, se reține că art. 1 alin. (5) din Constituție consacră principiul respectării obligatorii a legilor. Pentru a fi respectată de destinatarii săi, legea trebuie să îndeplinească anumite cerințe de precizie, claritate și previzibilitate, astfel încât acești destinatari să își poată adapta în mod corespunzător conduita. În acest sens, Curtea Constituțională a statuat în jurisprudența sa (de exemplu, Decizia nr. 1 din 11 ianuarie 2012, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 53 din 23 ianuarie 2012) că, de principiu, orice act normativ trebuie să îndeplinească anumite condiții calitative, printre acestea numărându-se previzibilitatea, ceea ce presupune că acesta trebuie să fie suficient de precis și clar pentru a putea fi aplicat; astfel, formularea cu o precizie suficientă a actului normativ permite persoanelor interesate — care pot apela, la nevoie, la sfatul unui specialist — să prevadă într-o măsură rezonabilă, în circumstanțele speței, consecințele care pot rezulta dintr-un act determinat. Desigur, poate să fie dificil să se redacteze legi de o precizie totală și o anumită suplețe poate chiar să se dovedească de dorit, suplețe care nu trebuie să afecteze însă previzibilitatea legii (a se vedea, în acest sens, Decizia nr. 903 din 6 iulie 2010, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 584 din 17 august 2010, și Decizia nr. 743 din 2 iunie 2011, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 579 din 16 august 2011).

37. Examinând dispozițiile art. 52 alin. (1) lit. b) teza a doua din Legea nr. 53/2003 prin prisma reperelor jurisprudențiale mai sus arătate, Curtea consideră că aceste dispoziții de lege nu pot fi apreciate ca având un caracter neclar sau lipsit de previzibilitate în ceea ce privește termenele pe care le reglementează. Din contră, textul art. 52 alin. (1) lit. b) teza a doua din Legea nr. 53/2003 prevede în mod clar că angajatorul este liber să dispună cu privire la suspendarea contractului individual de muncă oricând dorește, în limita termenelor expres prevăzute: după trimiterea în judecată, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești. Opțiunea angajatorului de a suspenda sau nu raportul de muncă, precum și termenul la care decide suspendarea, în funcție de pericolul pe care apreciază că îl reprezintă pentru activitatea economică salariatul trimis în judecată, intră în prerogativele protejate de art. 41 din Constituție și nu pot fi apreciate ca abuzive. Faptul că autorii excepției ar fi dorit ca această opțiune să fie limitată în timp relevă doar intenția de modificare a concepției legiuitorului, însă nu constituie un argument pentru a constata încălcarea prevederilor constituționale ale art. 1 alin. (5) din Constituție.

38. Cu privire la susținerea autorilor excepției potrivit căreia textul de lege este neclar, întrucât nu prevede obligația motivării deciziei de suspendare, dar și în legătură cu critica potrivit căreia textul de lege este lipsit de previzibilitate, deoarece nu prevede în mod limitativ situațiile în care se poate dispune suspendarea raportului de muncă, Curtea reține că dispozițiile art. 52 alin. (2) din Legea nr. 53/2003 sunt clare în ceea ce privește condiționarea măsurii suspendării de existența unei incompatibilități între fapta penală pentru care salariatul este trimis în judecată și funcția deținută. Prin urmare, potrivit textului legal, motivele de suspendare nu pot să se circumscrie decât acestei condiții, iar

o eventuală aplicare abuzivă a acestor norme de lege poate fi contestată în fața instanțelor de judecată. Astfel, chiar dacă dispozițiile de lege nu impun o condiție de formă a deciziei de suspendare, aceasta nu poate fi apreciată ca legală în absența constatării cauzelor de suspendare și a temeiului suspendării, potrivit art. 52 alin. (1) lit. b) teza a doua din Legea nr. 53/2003.

39. Realizarea unei liste exhaustive a situațiilor de incompatibilitate dintre faptele penale și funcțiile deținute de salariat este imposibil de realizat în practică, având în vedere varietatea situațiilor ce se pot naște din modificarea acestor variabile — faptele penale și funcțiile salariaților — și contextele concrete în care se desfășoară munca. Cu toate acestea, atât timp cât art. 52 alin. (1) lit. b) din Legea nr. 53/2003 pune la dispoziție un criteriu clar în funcție de care se poate aprecia legalitatea măsurii suspendării, respectiv cel al incompatibilității faptei penale cu funcția deținută, Curtea apreciază că sunt întrunite cerințele de claritate și previzibilitate a normei de lege. Redactarea unei legi lipsite de o precizie totală nu reprezintă, în sine, un motiv pentru a se reține încălcarea prevederilor constituționale ale art. 1 alin. (5), atât timp cât previzibilitatea legii nu este afectată (a se vedea, în acest sens, Decizia nr. 903 din 6 iulie 2010, antereferită).

40. În ceea ce privește critica potrivit căreia textul de lege supus controlului de neconstituționalitate este contrar art. 1 alin. (3) și (5) din Constituție, întrucât nu prevede posibilitatea salariatului de a solicita, iar angajatorul nu are facultatea legală de a dispune reluarea raporturilor de muncă anterior suspendate, chiar dacă motivele care au stat la baza suspendării nu mai subzistă, se apreciază că aceasta reprezintă o simplă interpretare pe care autorii excepției o dau textului de lege criticat, ce nu rezultă însă din conținutul acestuia. Așa cum s-a reținut și mai sus, dispozițiile art. 52 alin. (1) lit. b) teza a doua din Legea nr. 53/2003 instituie o facultate pentru angajator de a suspenda raportul de muncă, și nu o obligație. În condițiile în care ar aprecia că pericolul pe care îl reprezintă pentru activitatea economică desfășurarea muncii de către salariatul trimis în judecată nu mai subzistă, angajatorul este liber să înceteze măsura suspendării contractului individual de muncă. Textul de lege nu îl obligă pe angajator să mențină suspendarea raportului de muncă până la pronunțarea hotărârii judecătorești definitive, ci doar stabilește termenul până la care această măsură poate fi dispusă și susținută.

41. Relativ la critica potrivit căreia dispozițiile art. 52 alin. (1) lit. b) teza a doua din Legea nr. 53/2003 nu precizează un termen pentru reluarea raporturilor de muncă cu salariatul a cărui nevinovăție a fost stabilită definitiv de către instanța penală, Curtea observă că o interpretare coroborată a textului de lege criticat cu prevederile alin. (2) din același articol de lege, potrivit cărora dacă se constată nevinovăția celui în cauză, salariatul își reia activitatea anterioară și i se plătește, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, o despăgubire egală cu salariul și celelalte drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendării contractului relevă faptul că, odată ce nevinovăția salariatului a fost stabilită de instanța penală, suspendarea raportului de muncă nu mai este justificată, astfel că această măsură încetează. De asemenea, dispozițiile art. 551 și 552 din Codul de procedură penală precizează momentul de la care hotărârile pronunțate de instanțe în procesele penale rămân definitive. Prin urmare, și această critică apare ca fiind neîntemeiată. Aceste chestiuni privesc mai degrabă aspecte de aplicare a legii, iar nu de neconstituționalitate.

42. În ceea ce privește critica de neconstituționalitate referitoare la încălcarea prevederilor art. 24 din Constituție, Curtea reține că salariatul care apreciază că măsura suspendării contractului individual de muncă este instituită abuziv are posibilitatea de a o contesta în fața instanței de judecată, în fața

căreia poate să își exercite dreptul la apărare. În acest sens, Curtea amintește că dispozițiile art. 266 din Legea nr. 53/2003 prevăd în mod expres că jurisdicția muncii are ca obiect soluționarea conflictelor de muncă în ceea ce privește încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractelor individuale.

43. Inexistența unei proceduri legale prealabile în care salariatul să își exprime opinia cu privire la oportunitatea suspendării contractului individual de muncă este explicată de faptul că această măsură nu reprezintă o sancțiune disciplinară și nu pune în discuție vinovăția sau nevinovăția salariatului, așa cum se întâmplă în cazul cercetării disciplinare prealabile. Măsura suspendării contractului individual de muncă al unui angajat în cazul prevăzut de art. 52 alin. (1) lit. b) teza a doua din Legea nr. 53/2003 constituie, în realitate, o măsură de management intern al societății în condițiile existenței unor temeiuri obiective — actul de trimitere în judecată — care pun în discuție probabilitatea de a fi fost săvârșită o faptă penală de către un salariat, incompatibilă cu funcția deținută de acesta. Prin urmare, este vorba despre o măsură care protejează interesele unității și constituie un drept de opțiune al angajatorului. Ulterior, în situația în care se va constata nevinovăția salariatului, dispozițiile art. 52 alin. (2) din Legea nr. 53/2003 îi conferă acestuia un drept firesc la despăgubiri.

44. Dintr-o altă perspectivă, dispozițiile art. 52 alin. (1) lit. b) teza a doua din Legea nr. 53/2003 constituie o măsură de protecție și pentru salariat, întrucât textul legal îl obligă pe angajator să se limiteze doar la suspendarea contractului individual de muncă pentru a proteja interesele unității, împiedicându-l să dispună desfacerea contractului individual de muncă până la momentul pronunțării unei hotărâri judecătorești definitive, tranșate asupra răspunderii penale a salariatului.

45. În sfârșit, analizând critica de neconstituționalitate raportată la prevederile art. 16 alin. (1) din Constituție, Curtea reține că autorii excepției apreciază că, în cauză, sunt incidente considerentele Deciziei nr. 270 din 23 aprilie 2015, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 420 din 12 iunie 2015, în care s-a statuat că există o discriminare între personalul auxiliar de specialitate al instanțelor judecătorești și al parchetelor de pe lângă acestea și magistrați sub aspectul condițiilor de suspendare a raportului de muncă. În acest sens, în paragrafele 26 și 27 din decizia precitată, s-a arătat că apare ca nejustificată opțiunea legiuitorului de a oferi un standard inferior de protecție personalului auxiliar de specialitate al instanțelor judecătorești și al parchetelor de pe lângă acestea față de judecători sau procurori, cu atât mai mult cu cât înfăptuirea actului de justiție și, implicit, prestigiul justiției în relația cu cetățenii și autoritățile publice sunt asigurate, în principal, de magistrați. Având în vedere dispozițiile aplicabile magistraților, Curtea a reținut că și în cazul personalului auxiliar de specialitate al instanțelor judecătorești și al parchetelor de pe lângă acestea standardul de protecție, sub aspectul momentului de la care se ia măsura suspendării din funcție, trebuie să fie același, așa încât, în lumina noilor dispoziții de procedură penală, se impune ca și personalul auxiliar de specialitate al instanțelor judecătorești și al parchetelor de pe lângă acestea să fie suspendat din funcție la trimiterea în judecată, iar nu la punerea în mișcare a acțiunii penale.

46. Or, în prezenta cauză, Curtea observă că art. 52 alin. (1) lit. b) teza a doua din Codul muncii prevede aceeași soluție, respectiv că raportul de muncă al salariatului poate fi suspendat dacă acesta a fost trimis în judecată pentru fapte penale. Prin urmare, nu se constată existența unei diferențe de tratament juridic față de categoriile socioprofesionale invocate de autorii excepției, critica fiind neîntemeiată.

47. Pentru considerentele expuse, în temeiul art. 146 lit. d) și al art. 147 alin. (4) din Constituție, precum și al art. 1—3, al art. 11 alin. (1) lit. A.d) și al art. 29 din Legea nr. 47/1992, cu unanimitate de voturi,

CURTEA CONSTITUȚIONALĂ

În numele legii

DECIDE:

Respinge, ca neîntemeiată, excepția de neconstituționalitate ridicată de Ioan Gheorghe Oroian în Dosarul nr. 6.879/117/2017* al Curții de Apel Cluj — Secția a IV-a pentru litigii de muncă și asigurări sociale și de Eugen Cekan în Dosarul nr. 3.094/117/2021 al Tribunalului Cluj — Secția mixtă de contencios administrativ și fiscal, de conflicte de muncă și asigurări sociale și constată că dispozițiile art. 52 alin. (1) lit. b) teza a doua din Legea nr. 53/2003 — Codul muncii sunt constituționale în raport cu criticile formulate.

Definitivă și general obligatorie.

Decizia se comunică Curții de Apel Cluj — Secția a IV-a pentru litigii de muncă și asigurări sociale și Tribunalului Cluj — Secția mixtă de contencios administrativ și fiscal, de conflicte de muncă și asigurări sociale și se publică în Monitorul Oficial al României, Partea I.

Pronunțată în ședința din data de 11 iulie 2024.

PREȘEDINTELE CURȚII CONSTITUȚIONALE

MARIAN ENACHE

Magistrat-asistent,
Patricia-Marilena Ionea

EDITOR: PARLAMENTUL ROMÂNIEI — CAMERA DEPUTAȚILOR



„Monitorul Oficial” R.A., Str. Parcului nr. 65, sectorul 1, București; 012329
C.I.F. RO427282, IBAN: RO55RNCB0082006711100001 BCR
și IBAN: RO12TREZ7005069XXX000531 DTCPMB (alocat numai persoanelor juridice bugetare)
Tel. 021.318.51.29/150, fax 021.318.51.15, e-mail: marketing@ramo.ro, www.monitoruloficial.ro

Relații cu publicul: șos. Panduri nr. 1, bloc P33, sectorul 5, București; 050651.

Tel. 021.401.00.73, 021.401.00.78/79/83.

Pentru publicări, încărcăți actele pe site, la: <https://www.monitoruloficial.ro>, secțiunea Publicări.

