

EXPUNERE DE MOTIVE

Propunerea legislativă intervine pentru punerea în acord a reglementării cu considerentele Deciziei Curții Constitutionale nr. 279/2015 referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 52 alin. (1) lit. b) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, precum și cu cele a Deciziei Curții Constituționale nr. 116/2018 referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 52 alin. (2) din Legea nr. 53/2003 privind Codul Muncii.

În cazul primei excepții de neconstituționalitate, se pune în discuție caracterul neconstituțional al prevederii ce permite suspendarea contractului la munca în cazul înaintării unei plângeri penale ale angajatorului împotriva angajatului. Astfel ca *“Curtea constată că, în urma efectuării testului de proporționalitate vizând măsura restrângerii exercițiului dreptului la muncă, suspendarea contractului individual de muncă ca efect al formulării unei plângeri penale de către angajator împotriva salariatului nu întrunește condiția caracterului proporțional, măsura fiind excesivă în raport cu obiectivul ce trebuie atins astfel că dispozițiile art. 52 alin. (1) lit. b) teza întâi din Legea nr. 53/2003 ”*, astfel că ***admite excepția de neconstituționalitate ridicată de în Dosarul nr. 1.824/111/2014 al Tribunalului Bihor - Secția I civilă și constată că dispozițiile art. 52 alin. (1) lit. b) teza întâi din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii sunt neconstituționale.***

Așadar prin modificarea propusă prin acest proiect se elimină din textul legii partea care permitea suspendarea contractului de munca doar ca urmare a unei plângeri penale depuse de angajator, permițând suspendarea totuși în cazul trimiterii în judecată. În prezent, ca urmare a deciziilor Curții Constituționale nr. 279 din 23 aprilie 2015 și nr. 261 din 5 mai 2016, a rămas în vigoare doar ipoteza art. 52 alin. (1) lit. b) teza a doua din Legea nr. 53/2003, potrivit căreia angajatorul poate suspenda contractul individual de muncă atunci când salariatul a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcția deținută, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești.

În cazul celei de a doua excepții de neconstituționalitate, desprinsă din conținutul Deciziei Curții Constituționale nr. 116/2018 referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 52 alin. (2) din Legea nr. 53/2003 privind Codul Muncii:

În motivarea respingerii excepției instanța de contencios constituțional reține în paragraful 20 următoarele: *“În măsura în care, prin soluția pronunțată, organul judiciar nu reține în mod tranșant că se află într-una dintre situațiile prevăzute de art. 16 alin. (1) lit. a)-d) din Codul de procedură penală, respectiv "a) fapta nu există; b) fapta nu este prevăzută de legea penală ori nu a fost săvârșită cu vinovăția prevăzută de lege; c) nu există probe că o persoană a săvârșit infracțiunea; d) există o cauză justificativă sau de neimputabilitate”, este evident că temeiurile suspendării nu sunt infirmate, chiar dacă nu este pronunțată o hotărâre de*

condamnare. Prin urmare, clarificarea situației raportului de muncă necesită demersuri suplimentare.”

Reglementarea în forma actuală cuprinsă în art. 52 alin. (2) din Codul Muncii este criticabilă, motiv pentru care se impune clarificarea condițiilor de răspundere a angajatorului, implicit condițiile privind despăgubirea salariatului în cazul în care contractul său de muncă a fost suspendat de angajator.

Prin urmare, clarificarea situației raportului de muncă necesită demersuri suplimentare, din partea salariatului a cărui raport de muncă/de serviciu i-a fost suspendat. Din poziția pe care o are angajatorul în procesul penal, în calitate de persoană vătămată sau parte civilă sau chiar din poziția unei persoane care nu are calitatea de participant în procesul penal referitor la o faptă penală săvârșită de salariat, incompatibilă cu funcția deținută, angajatorul nu are posibilitatea de a-și clarifica situația raportului de muncă prin continuarea procesului penal.

În măsura în care salariatul însuși nu solicită continuarea procesului penal, angajatorul este lipsit de orice mijloc de apărare. În acest context, ne reține atenției susținerile Curții Constituționale de natură să justifice necesitatea modificării legislative, astfel „23. *Curtea apreciază că, deși aflate într-o strânsă legătură în ipoteza textului de lege analizat problema stabilirii vinovăției penale trebuie abordată în mod distinct față de cea a stabilirii caracterului justificat al suspendării contractului individual de muncă în temeiul art. 52 alin. (1) lit. b) din Legea nr. 53/2003. Astfel, sintagma "dacă se constată nevinovăția celui în cauză" nu are semnificația faptului că, exceptând situațiile prevăzute la art. 16 alin. (1) lit. a)-d) din Codul de procedură penală, salariatul este considerat vinovat din punct de vedere penal, ceea ce ar contraveni prevederilor art. 23 alin. (11) din Constituție, ci că, în planul raportului de muncă, temeiurile suspendării contractului individual de muncă nu au fost infirmate, astfel că este necesară clarificarea lor ulterioară. Această clarificare apare ca o sarcină a salariatului, prin solicitarea continuării procesului penal, pentru că angajatorul nu are la dispoziție aceleași drepturi procesuale.”*

Angajatorul și salariatul trebuie să dispună de mijloace echivalente de a-și apăra drepturile ce derivă din acest raport, iar protecția salariatului, ca parte subordonată față de angajator, nu trebuie să dobândească semnificația negării oricărei posibilități a acestuia din urmă de a-și proteja drepturile și interesele. Or, atragem atenția că nu este vorba de orice nevinovăție a salariatului, ci de inexistența vinovăției penale.

Nu există vinovăție în situația în care procurorul sau, după caz, instanța a hotărât în sensul casării, încetării urmăririi penale ori achitării pentru motivele prevăzute de art. 16 lit. a) - d) din Codul de procedură penală. Când însă organele competente au luat una din aceste măsuri, urmare a faptului că a intervenit amnistia, prescripția răspunderii penale, retragerea plângerii sau împăcarea părților, nu ar mai fi posibil să fie reținută existența nevinovăției.

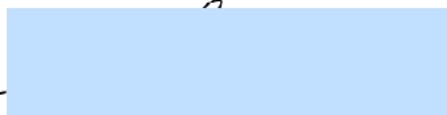
În mod întemeiat literatura de specialitate a subliniat că în aceste ipoteze pentru ca cel suspendat să poată solicita despăgubiri, este necesar ca, în prealabil, el să fi făcut uz de prevederile Codului de procedură penală și, totodată, drept urmare, procurorul sau instanța penală, după caz, să fi dispus clasarea sau achitarea. Într-adevăr, dacă cel în cauză nu și-a

exercitat dreptul prevăzut de lege se prezumă implicit, că el a achiesat asupra vinovăției sale penale și deci nu are vocație la plata despăgubirilor prevăzute de lege.

În atare condiții, se impune în mod evident modificarea legislativă pentru a înlătura incertitudinea și imprevibilitatea raporturilor de muncă și implicit de serviciu, deoarece norma referită reprezintă dreptul comun, astfel cum a statuat ICCJ prin Decizia nr. 35/2023 privind examinarea sesizării formulate de Curtea de Apel Cluj – Secția a III-a contencios administrativ și fiscal în vederea pronunțării unei hotărâri prealabile cu privire la unele chestiuni de drept, și în consecință stabilește că: “În interpretarea și aplicarea prevederilor art. 513 alin. (1) lit. l) din Codul administrativ, în contextul abrogării prevederilor art. 86 alin. (3) din Legea nr. 188/1999, acordarea drepturilor salariale aferente perioadei de suspendare se realizează în condițiile art. 52 alin. (2) din Codul muncii, în raport cu prevederile art. 367 din Codul administrativ.”

Initiator

Senator Bob Virgil Marius



Tabel comparativ

LEGE

pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 privind Codul Muncii

Textul actual	Propunerea de modificare
<p>Art. 52 alineatul (1) lit 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; <i>(prima teza din text este neconstitucională, se elimină, în schimb, pentru protecția angajatorului, acesta poate suspenda contractul de muncă în situație trimerii în judecată, ca urmare a plângerii depuse de el)</i></p>	<p>Art. 1. - Legea nr. 53/2003 privind Codul Muncii se modifică după cum urmează:</p> <p>1. Art. 52 alineatul (1) lit b) se modifică și va avea următorul conținut: <i>b) în cazul în care salariatul a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcția deținută sau ca urmare a plângerii formulate de angajator, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești;</i></p>
<p>Art. 52 alineatul (2) În cazurile prevăzute la alin. (1) lit. a) și b), 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. <i>(lit. a. este abrogată)</i></p>	<p>2. Art. 52 alineatul (2) se modifică și va avea următorul conținut: <i>„În cazul prevăzut la alin. (1) lit. b), dacă se pronunță o soluție de clasare în temeiul art. 16 alin. (1) lit. a)-d) din Codul de procedură penală sau achitare, 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,”</i></p>
<p>Art. 56 alineatul (1), lit. f) ca urmare a condamnării la executarea unei pedepse privative de libertate, de la data rămânării definitive a hotărârii judecătorești;</p>	<p>3. Art. 56 alineatul (1), lit. f) se modifică și va avea următorul cuprins: <i>f) ca urmare a condamnării pentru fapte penale incompatibile cu funcția deținută sau ca urmare a plângerii formulate de angajator, de la data rămânării definitive a hotărârii judecătorești.</i></p>