

**DECIZIA nr.279  
din 23 aprilie 2015**

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

<b>Augustin Zegrean</b>	<b>- președinte</b>
<b>Valer Dorneanu</b>	<b>- judecător</b>
<b>Petre Lăzăroiu</b>	<b>- judecător</b>
<b>Mircea Ștefan Minea</b>	<b>- judecător</b>
<b>Daniel-Marius Morar</b>	<b>- judecător</b>
<b>Mona-Maria Pivniceru</b>	<b>- judecător</b>
<b>Puskás Valentin Zoltán</b>	<b>- judecător</b>
<b>Simona-Maya Teodoroiu</b>	<b>- judecător</b>
<b>Tudorel Toader</b>	<b>- judecător</b>
<b>Patricia Marilena Ionea</b>	<b>- magistrat-asistent</b>

Cu participarea reprezentantului Ministerului Public, procuror Liviu-Daniel Arcer.

1. Pe rol se află soluționarea excepției de neconstituționalitate a dispozițiilor art.52 alin.(1) lit.b) din Legea nr.53/2003 – Codul muncii, excepție ridicată de Dorina Marioara Vese și Marilena Tăut în Dosarul nr.1824/111/2014 al Tribunalului Bihor – Secția I civilă și care constituie obiectul Dosarului Curții Constituționale nr.1418D/2014.

2. La apelul nominal lipsesc autorii excepției și partea Agenția pentru Finanțarea Investițiilor Rurale, față de care procedura de citare este legal îndeplinită.

3. Cauza fiind în stare de judecată, președintele acordă cuvântul reprezentantului Ministerului Public, care pune concluzii de respingere a excepției de neconstituționalitate ca neîntemeiată. În acest sens, arată că suspendarea contractului individual de muncă în urma formulării unei plângeri penale de către angajator împotriva salariatului nu are semnificația unei sancțiuni. De asemenea, consideră că nu este încălcat dreptul la muncă, de vreme ce salariatul poate desfășura o altă muncă la un alt angajator sau chiar la

cel care i-a suspendat contractul de muncă, dar pe un post cu care nu este incompatibil.

## **CURTEA,**

având în vedere actele și lucrările dosarului, constată următoarele:

4. Prin Încheierea din 16 octombrie 2014, pronunțată în Dosarul nr.1824/111/2014, **Tribunalul Bihor – Secția I civilă a sesizat Curtea Constituțională cu excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art.52 alin.(1) lit.b) din Legea nr.53/2003 – Codul muncii.** Excepția a fost ridicată de Dorina Marioara Vese și Marilena Tăut cu prilejul soluționării contestației formulate împotriva deciziilor de suspendare a raporturilor de muncă, ca urmare a plângerilor penale formulate împotriva celor două de către Agenția de Plăți Pentru Dezvoltare Rurală și Pescuit.

5. **În motivarea excepției de neconstituționalitate,** autorii acesteia susțin, în esență, că dispozițiile criticate, care prevăd posibilitatea suspendării contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului ca urmare a formulării de către acesta a unei plângeri penale împotriva salariatului, sunt contrare prevederilor constituționale care consacră prezumția de nevinovăție. Astfel, consideră că măsura suspendării reprezintă o sancțiune accesorie sancțiunii principale ce se stabilește prin hotărârea de condamnare definitivă și nu poate fi anterioară acesteia din urmă. Despăgubirile care se acordă sunt identice cu cele care se datorează în cazul erorii judiciare și nu compensează suferința reală, materială și morală a angajatului în situația în care se constată lipsa răspunderii penale.

6. De asemenea, autorii excepției consideră că dispozițiile de lege criticate aduc atingere dreptului la muncă, dreptului la un nivel de trai decent, prevederilor constituționale referitoare la restrângerea exercițiului unor drepturi sau libertăți, precum și celor privind interzicerea discriminării. Cu privire la

acest ultim aspect, arată că există categorii sociale, așa cum sunt parlamentarii, marii demnitari ori magistrații, care beneficiază de stabilitate în exercițiul funcției până la pronunțarea unei hotărâri definitive de condamnare, respectiv până la punerea în mișcare a acțiunii penale.

7. În finalul criticii de neconstituționalitate, autorii acesteia susțin că textul art.52 alin.(1) lit.b) din Codul muncii cuprinde un viciu de redactare, întrucât nu prevede termenul până la care operează sau încetează măsura suspendării contractului individual de muncă în situația depunerii plângerii penale de către angajator împotriva angajatului.

8. **Tribunalul Bihor – Secția I civilă** consideră că excepția de neconstituționalitate nu este întemeiată, sens în care invocă jurisprudența în materie a Curții Constituționale.

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

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

## **CURTEA,**

examinând încheierea de sesizare, raportul întocmit de judecătorul-raportor, concluziile procurorului, dispozițiile de lege criticate, raportate la prevederile Constituției, precum și Legea nr.47/1992, reține următoarele:

11. Curtea Constituțională a fost legal sesizată și 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.

12. Obiectul excepției de neconstituționalitate îl constituie dispozițiile art.52 alin.(1) lit.b) din Legea nr.53/2003 – Codul muncii, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.345 din 18 mai 2011, dispoziții potrivit cărora *„(1)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.”*

13. Autorii excepției de neconstituționalitate susțin că dispozițiile de lege criticate contravin următoarelor prevederi constituționale: art.23 alin.(11) privind prezumția de nevinovăție, art.41 alin.(1) referitor la dreptul la muncă, art.47 alin.(1) privind nivelul de trai, art.53 referitor la restrângerea exercțiului unor drepturi sau libertăți și art.16 alin.(1) referitor la egalitatea în drepturi a cetățenilor.

14. Examinând excepția de neconstituționalitate, Curtea constată că dispozițiile art.52 alin.(1) lit.b) din Legea nr.53/2003 au mai constituit obiect al controlului de constituționalitate prin prisma unor critici asemănătoare celor invocate în prezenta cauză. Astfel, atât cu prilejul controlului de constituționalitate *a priori* efectuat asupra Legii nr.53/2003, prin Decizia nr.24 din 22 ianuarie 2003, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.72 din 5 februarie 2003, cât și cu prilejul soluționării unor excepții de neconstituționalitate, prin Decizia nr.520 din 11 octombrie 2005, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.985 din 7 noiembrie 2005, Decizia

nr.926 din 18 octombrie 2007, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.773 din 14 noiembrie 2007, ori Decizia nr.86 din 27 ianuarie 2011, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.165 din 8 martie 2011, Curtea Constituțională a constatat constituționalitatea dispozițiilor de lege criticate în raport cu prevederile Legii fundamentale referitoare la prezumția de nevinovăție, dreptul la muncă și egalitatea în drepturi. Astfel, prin Decizia nr.24 din 22 ianuarie 2003, Curtea a apreciat că sunt neîntemeiate criticile vizând încălcarea prezumției de nevinovăție, întrucât, „luând măsura suspendării contractului individual de muncă, angajatorul nu se pronunță asupra vinovăției sau nevinovăției angajatului și nici asupra răspunderii sale penale, acestea fiind chestiuni a căror soluționare intră în sfera de activitate a organelor judiciare”, iar măsura suspendării are un caracter provizoriu. Cu același prilej, Curtea a amintit că și în situația în care fapta pentru care s-a formulat plângere penală ori s-a dispus trimiterea în judecată nu va atrage răspunderea penală, aceasta poate constitui abatere disciplinară care poate oferi temeiul desfacerii contractului de muncă.

15. Prin deciziile mai sus menționate, Curtea a statuat că dispozițiile art.52 alin.(1) lit.b) din Legea nr.53/2003 nu contravin nici dreptului la muncă, „salariatul nefiind împiedicat să se încadreze în perioada suspendării contractului de muncă la altă unitate sau în altă funcție decât cea cu care este incompatibilă fapta ce constituie obiectul acușării.”

16. De asemenea, prin Decizia nr.520 din 11 octombrie 2005, Curtea a reținut că dispozițiile de lege criticate se aplică în mod egal față de toți salariații care se află în situații identice, fără privilegii și fără discriminări.

17. Referitor la rațiunile care justifică suspendarea contractului de muncă în cazul formulării unei plângeri penale de către angajator, sau în cazul trimiterii în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcția deținută, Curtea Constituțională s-a pronunțat prin Decizia nr.354 din 19 decembrie 2001,

publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.16 din 14 ianuarie 2002, când, analizând dispozițiile art.16 și 17 din Legea nr.1/1970 privind organizarea și disciplina muncii în unitățile socialiste de stat, publicată în Buletinul Oficial, Partea I, nr.27 din 27 martie 1970, a statuat că „suspendarea din funcție a salariaților este o măsură legală care protejează unitatea (societate comercială, regie autonomă etc.) față de pericolul continuării activității ilicite și al extinderii consecințelor periculoase ale unei fapte penale”.

18. Curtea constată că prin considerentele deciziilor mai sus amintite a răspuns criticilor referitoare la măsura suspendării contractului individual de muncă prevăzută de dispozițiile art.52 alin.(1) lit.b) din Legea nr.53/2003, fără a face o distincție între cele două teze ale acestui text de lege, respectiv teza întâi, referitoare la suspendarea contractului ca urmare a formulării plângerii prealabile de către angajator împotriva salariatului, și teza a doua, privind suspendarea contractului individual de muncă în situația în care salariatul este trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcția deținută.

19. Analiza ansamblului reglementărilor referitoare la suspendarea raporturilor de muncă, a raporturilor de serviciu, la suspendarea din funcție ori din calitatea deținută relevă, ca regulă generală, că această măsură este impusă de situații cu caracter temporar, ce fac imposibilă desfășurarea activității ori a exercitării funcției. Deși dispozițiile art.50, art.51 și art.52 din Legea nr.53/2003 enumeră o serie de temeuri ale suspendării contractului individual de muncă - de drept, ori la inițiativa părților raportului de muncă -, reglementările cu caracter special aplicabile diverselor categorii socio-profesionale conțin prevederi specifice referitoare la suspendarea raporturilor de muncă, a raporturilor de serviciu ori a exercitării unei funcții, adecvate specificului activității avute în vedere. Astfel, cu titlu de exemplu, pot fi amintite temeiurile suspendării din funcție ca urmare a situației de incompatibilitate în care se găsește o persoană în raport cu funcția deținută [spre exemplu: art.36 lit.a) din

Ordonanța de urgență a Guvernului nr.86/2006 privind organizarea activității practicienilor în insolvență, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.724 din 13 octombrie 2011], ca urmare a aplicării unei sancțiuni disciplinare [spre exemplu: art.62 alin.(1) lit.c) din Legea nr.303/2004 privind statutul judecătorilor și procurorilor, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.826 din 13 septembrie 2005, art.48 alin.(1) lit.c) din Legea nr.567/2004 privind statutul personalului auxiliar de specialitate al instanțelor judecătorești și al parchetelor de pe lângă acestea și al personalului care funcționează în cadrul Institutului Național de Expertize Criminalistice, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.1197 din 14 decembrie 2004, cu modificările și completările ulterioare, sau art.36 lit.f) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr.86/2006], în cazul neîndeplinirii unor obligații profesionale, așa cum este plata unor taxe și contribuții [art.36 lit.c) și e) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr.86/2006] și în alte situații asemănătoare.

20. Unele dintre reglementările cu caracter special nu fac decât să nuanțeze cauzele de suspendare prevăzute de Codul muncii, într-un context adaptat categoriei socio-profesionale vizate. O astfel de situație o constituie și acele reglementări care vizează protejarea prestigiului profesiei ori a funcției exercitate, dispoziții care nuanțează prevederile art.52 alin.(1) lit.b) din Legea nr.53/2003, care tind la protejarea intereselor angajatorului și a unității ori a instituției în care își desfășoară activitatea salariatul. În această situație se încadrează ipoteza punerii în mișcare a acțiunii penale împotriva persoanei pentru săvârșirea unor infracțiuni ce aduc atingere prestigiului profesiei – așa cum este situația practicienilor în insolvență sau a membrilor Corpului diplomatic și consular [art.36 lit.h) teza întâi din Ordonanța de urgență a Guvernului nr.86/2006 și art.60 din Legea nr.269/2003 privind Statutul Corpului diplomatic și consular al României, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.441 din 23 iunie 2003, cu modificările ulterioare]- ori a trimiterii în

judecată pentru astfel de infracțiuni - așa cum este cazul funcționarilor publici, al magistraților, ori al practicienilor în insolvență [art.86 alin.(2) și art.94 alin.(1) lit.m) din Legea nr.188/1999, art.62 alin.(1) lit.a) din Legea nr.303/2004 și art.36 lit.h) teza a doua din Ordonanța de urgență a Guvernului nr.86/2006].

21. Din examinarea acestor texte de lege, Curtea constată că, spre deosebire de reglementările speciale aplicabile funcționarilor publici, magistraților, practicienilor în insolvență, ori membrilor Corpului diplomatic și consular al României, art.52 alin.(1) lit.b) din Legea nr.53/2003 dispune, alături de ipoteza suspendării contractului individual de muncă ca urmare a trimiterii în judecată a salariatului pentru fapte penale incompatibile cu funcția deținută (teza a doua a textului de lege criticat), și o situația unică în ansamblul reglementărilor privind măsura suspendării, respectiv cea a suspendării ca urmare a formulării unei plângeri prealabile de către angajator împotriva salariatului (teza întâi a textului de lege criticat), situație în care se află și autorii prezentei excepții de neconstituționalitate.

22. Având în vedere cele mai sus arătate, Curtea constată că dispozițiile art.52 alin.(1) lit.b) din Legea nr.53/2003 impun o analiză distinctă a celor două teze conținute, cauzele suspendării contractului individual de muncă prevăzute de acest text de lege fiind, în mod evident, diferite. Această examinare distinctă a fost reținută și prin Decizia nr.81 din 26 februarie 2015, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.273 din 23 aprilie 2015, prin care Curtea a constatat constituționalitatea art.52 alin.(1) lit.b) teza a doua din Legea nr.53/2003, întrucât numai această teză avea aplicabilitate în litigiul în cadrul căruia fusese invocată excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art.52 alin.(1) lit.b) din Legea nr.53/2003.

23. De altfel, o nouă analiză a textului de lege criticat se impune cu atât mai mult cu cât Curtea constată că, prin modificări legislative recente, legiuitorul are tendința de a spori garanțiile ce însoțesc suspendarea raporturilor



de muncă ori suspendarea din funcție, pentru a asigura nu numai caracterul obiectiv al acestei măsuri cu ample consecințe pentru cel cărui i se aplică, dar și faptul că intervine în cazuri bine fundamentate, cât mai puțin supuse incertitudinilor. În mod concret, Curtea are în vedere modificările operate de art.71 pct.4 din Legea nr.255/2013 pentru punerea în aplicare a Legii nr.135/2010 privind Codul de procedură penală și pentru modificarea și completarea unor acte normative care cuprind dispoziții procesual penale, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.515 din 14 august 2013, asupra dispozițiilor art.62 alin.(1) lit.a) din Legea nr.303/2004, modificări care au avut ca efect deplasarea momentului când este dispusă suspendarea din funcție a magistratului de la punerea în mișcare a acțiunii penale – potrivit reglementării anterioare - la trimiterea în judecată a acestuia - potrivit reglementării actuale.

24. Nu mai puțin relevant este și faptul că, în contextul modificărilor legislative amintite, Curtea a constatat, prin Decizia nr.270 din 23 aprilie 2015, neconstituționalitatea dispozițiilor art.48 alin.(1) lit.a) din Legea nr.567/2004 privind statutul personalului auxiliar de specialitate al instanțelor judecătorești și al parchetelor de pe lângă acestea și al personalului care funcționează în cadrul Institutului Național de Expertize Criminalistice, reținând, în esență, că acest text de lege, prin care se reglementa suspendarea din funcție a personalului auxiliar din justiție la momentul punerii în mișcare a acțiunii penale împotriva acestuia, este neconstituțional, urmând ca în acest caz suspendarea să aibă loc la momentul trimiterii în judecată.

25. În consecință, trecând la examinarea dispozițiilor art.52 alin.(1) lit.b) teza întâi din Legea nr.53/2003, Curtea observă că inițiativa suspendării contractului individual de muncă este lăsată în această ipoteză legală în totalitate la dispoziția angajatorului, cel care formulează plângerea prealabilă și dispune, în același timp, suspendarea raportului de muncă. Desigur, așa cum s-a reținut în jurisprudența

constituțională, suspendarea raportului de muncă nu are semnificația încălcării prezumției de nevinovăție. Chiar dacă în jurisprudența sa Curtea Europeană a Drepturilor Omului a statuat că principiul prezumției de nevinovăție consacrat de art.6 par.2 din Convenția pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale nu se limitează la o simplă garanție procedurală în materie penală, sfera acestuia de aplicare fiind mai vastă și impunând ca niciun reprezentant al statului sau al unei autorități publice să nu declare că o persoană este vinovată de o infracțiune, înainte ca vinovăția acesteia să fi fost stabilită de o „instanță” (Hotărârea din 4 iunie 2013, pronunțată în Cauza *Teodor împotriva României*, paragraful 36), Curtea Constituțională apreciază în continuare, în acord cu cele reținute prin Decizia nr.24 din 22 ianuarie 2003, că, dispunând suspendarea contractului de muncă, angajatorul nu se pronunță asupra vinovăției sau nevinovăției angajatului și nici asupra răspunderii sale penale, acestea fiind chestiuni a căror soluționare intră în sfera de activitate a organelor judiciare. De asemenea, nici nu se poate susține că această măsură ar putea fi echivalată cu ceea ce instanța europeană înțelege prin acuzație de vinovăție penală formulată de un „reprezentant al statului sau al unei autorități publice”, înainte de pronunțarea instanței. În sfârșit, Curtea amintește că suspendarea contractului individual de muncă în ipoteza legală analizată nu îmbracă forma unei sancțiuni penale și nici chiar cea a unei sancțiuni disciplinare.

26. Deopotrivă, Curtea, amintind jurisprudența sa, în care a statuat că principiul constituțional al egalității în drepturi nu presupune uniformitate, astfel că situații diferite justifică și uneori chiar impun un tratament juridic (Decizia nr.1 din 8 februarie 1994, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 69 din 16 martie 1994), apreciază că nu pot fi reținute nici criticile referitoare la încălcarea art.16 alin.(1) din Constituție, întrucât legiuitorul este liber să stabilească condiții diferite referitoare la suspendarea raporturilor de muncă, a

raporturilor de serviciu, a funcției ori a activității, atât timp cât are în vedere categorii socio-profesionale diferite, care nu se află în situații comparabile.

27. În sfârșit, Curtea apreciază ca fiind lipsite de teme și criticile referitoare la încălcarea prevederilor constituționale privind nivelul de trai, de vreme ce salariatul suspendat nu este împiedicat să muncească pe durata suspendării într-un alt loc de muncă, asigurându-și astfel venitul necesar traiului.

28. Cât privește problema conformității dispozițiilor de lege analizate cu prevederile constituționale privind dreptul la muncă, Curtea reține că art.41 alin.(1) din Constituție se referă la dreptul la muncă, prevăzând că acesta „*nu poate fi îngrădit. Alegerea profesiei, a meseriei sau a ocupației, precum și a locului de muncă este liberă.*” Art.6 pct.1 din Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale prevede totodată că „*statele părți la prezentul Pact recunosc dreptul la muncă ce cuprinde dreptul pe care îl are orice persoană de a obține posibilitatea să-și câștige existența printr-o muncă liber aleasă sau acceptată și vor lua măsuri potrivite pentru garantarea acestui drept.*” Deopotrivă, art.23 pct.1 din Declarația Universală a Drepturilor Omului stabilește că „*orice persoană are dreptul la muncă, la libera alegere a muncii sale, la condiții echitabile și satisfăcătoare de muncă, precum și la ocrotirea împotriva șomajului*”, în timp ce art.15 alin.(1) din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene proclamă că „*orice persoană are dreptul la muncă și dreptul de a exercita o ocupație aleasă sau acceptată în mod liber.*”

29. Având în vedere toate aceste reglementări, precum și cele statuate prin Decizia nr.513 din 20 iunie 2006, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I nr.598 din 11 iulie 2006, în sensul că prevederile constituționale referitoare la dreptul la muncă asigură oricărei persoane posibilitatea de a exercita profesia sau meseria pe care o dorește, în anumite condiții stabilite de legiuitor, dar nu vizează obligația statului de a garanta accesul tuturor persoanelor la toate profesiile, Curtea Constituțională a reținut în

mod corect în jurisprudența sa că art.52 alin.(1) lit.b) din Legea nr.53/2003 nu împiedică salariatul să se încadreze în perioada suspendării contractului de muncă la altă unitate sau în altă funcție decât cea cu care este incompatibilă fapta ce constituie obiectul acuzării.

30. Cu toate acestea, Curtea observă că dreptul la muncă este un drept complex, ce implică diferite aspecte, dintre care libertatea alegerii profesiei și a locului de muncă reprezintă numai una dintre componentele acestui drept. Astfel, odată dobândit un loc de muncă, acesta trebuie să se bucure de o serie de garanții care să-i asigure stabilitatea, neputând fi de conceput că prevederile constituționale ar asigura libertatea de a obține un loc de muncă, dar nu și garantarea păstrării acestuia, cu respectarea, evidentă, a condițiilor și limitelor constituționale. În acest sens sunt cele statuate de Curtea Constituțională prin Decizia nr.383 din 7 iulie 2005, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.792 din 31 august 2005, în care s-a arătat că cea mai importantă garanție pentru exercitarea dreptului la muncă o constituie stabilirea limitativă prin lege a cazurilor în care și a motivelor pentru care încetarea raporturilor juridice de muncă poate avea loc din inițiativa și din voința unilaterală a angajatorului. Prin aceeași decizie, Curtea a precizat că „persoana care accede la o activitate economică pe baza liberei sale inițiative și utilizează forța de muncă salariată are obligația să respecte reglementările legale referitoare la încheierea, executarea și încetarea contractelor individuale de muncă.”

31. Ca atare, Curtea apreciază că, deși nu se poate vorbi de o negare a dreptului la muncă, în sensul împiedicării persoanei de a alege liber o profesie ori un alt loc de muncă, în egală măsură nu se poate omite că măsura suspendării contractului individual de muncă reprezintă o restrângere a exercițiului dreptului la muncă, lăsată de dispozițiile art.52 alin.(1) lit.b) teza întâi din Legea nr.53/2003 la dispoziția angajatorului, astfel că se impune a fi analizat dacă sunt îndeplinite condițiile constituționale referitoare la restrângerea exercițiului unor

drepturi sau libertăți, prin efectuarea unui test de proporționalitate (așa cum prevăd dispozițiile art.53 din Constituție, dezvoltate în jurisprudența Curții Constituționale prin Decizia nr.266 din 21 mai 2013, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.443 din 19 iulie 2013, Decizia nr.462 din 17 septembrie 2014, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.775 din 24 octombrie 2014, ori Decizia nr.13 din 15 ianuarie 2015, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.175 din 13 martie 2015), pentru a verifica dacă această restrângere este rezonabilă, proporțională cu obiectivul urmărit și nu transformă acest drept într-unul iluzoriu/teoretic.

32. Așa cum a statuat Curtea Constituțională prin Decizia nr.266 din 21 mai 2013 și Decizia nr.462 din 17 septembrie 2014, paragraful 30, conform principiului proporționalității, „orice măsură luată trebuie să fie *adecvată* - capabilă în mod obiectiv să ducă la îndeplinirea scopului, *necesară* - indispensabilă pentru îndeplinirea scopului și *proporțională* - justul echilibru între interesele concrete pentru a fi corespunzătoare scopului urmărit. Astfel, în vederea realizării testului de proporționalitate, Curtea trebuie, mai întâi, să stabilească scopul urmărit de legiuitor prin măsura criticată și dacă acesta este unul legitim, întrucât testul de proporționalitate se va putea raporta doar la un scop legitim.” De asemenea, Curtea a precizat prin Decizia nr.266 din 21 mai 2013 că pentru corecta aplicare a testului este necesară examinarea fiecăruia dintre cele 3 elemente în ordinea respectivă.

33. Urmând reperele mai sus arătate, Curtea va analiza în continuare dacă măsura suspendării contractului individual de muncă în ipoteza art.52 alin.(1) lit.b) teza întâi din Legea nr.53/2003 este justificată de un scop legitim, dacă este adecvată acestui scop, necesară și dacă se păstrează un just echilibru între drepturile și interesele în concurs pentru a fi corespunzătoare scopului urmărit. Astfel, raportându-se la cele reținute prin Decizia nr.354 din 19 decembrie 2001, Curtea reține că suspendarea din funcție a salariaților este o

măsura legală care tinde să protejeze interesele angajatorului față de pericolul continuării activității ilicite și al extinderii consecințelor periculoase ale unei fapte penale. Prin urmare, restrângerea exercițiului dreptului la muncă este justificată, în această situație, de apărarea drepturilor și intereselor 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, dar și de necesitatea protejării libertății economice, consacrate de art.45 din Constituție, care presupune, între altele, și dreptul angajatorului de lua măsurile necesare bunei desfășurări a activității economice. Astfel, măsura suspendării contractului individual de muncă în ipoteza legală analizată se circumscrie condițiilor art.53 alin.(1) din Legea fundamentală, potrivit căroră „*exercițiul unor drepturi sau al unor libertăți poate fi restrâns numai prin lege și numai dacă se impune, după caz, pentru: apărarea [...]drepturilor și a libertăților cetățenilor[...].*”

34. Referitor la caracterul adecvat și necesar al restrângerii exercițiului dreptului la muncă în raport cu scopul urmărit, Curtea apreciază că suspendarea contractului individual de muncă reprezintă o măsură adaptată scopului urmărit și este capabilă, în abstract, să îndeplinească exigențele acestuia. Deși protejarea drepturilor salariatului, aflat în raporturi de subordonare față de angajator, reprezintă o formă de a asigura însăși protecția dreptului la muncă, ca drept fundamental, legiuitorul este ținut, în egală măsură, să asigure protecția drepturilor angajatorului, prin instituirea unor măsuri apte să realizeze în mod concret scopul propus. Prin urmare, protecția dreptului la muncă nu poate fi absolutizată cu consecința afectării dreptului angajatorului de a-și exercita libertatea economică, așa cum de altfel a statuat Curtea și prin Decizia nr.1459 din 8 noiembrie 2011, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.30 din 13 ianuarie 2012, iar suspendarea contractului individual de muncă apare ca 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. Curtea apreciază, deopotrivă, că reglementarea posibilității angajatorului de a suspenda contractul individual de muncă în situația în care consideră că interesele sale ar fi afectate prin menținerea în activitate a salariatului, ca urmare a activității prezumat ilicite a acestuia, este un instrument necesar pentru a asigura protecția efectivă a drepturilor și intereselor sale.

35. Cât privește caracterul proporțional al măsurii reglementate de art.52 alin.(1) lit.b) teza întâi din Legea nr.53/2003, respectiv al realizării unui echilibru just între drepturile în concurs, anume dreptul la muncă și dreptul angajatorului de lua măsurile necesare bunei desfășurări a activității economice, Curtea reține că suspendarea contractului individual de muncă, din inițiativa angajatorului, atunci când există temeiuri pentru a aprecia că activitatea ilicită a salariatului ar periclita interesele angajatorului, trebuie să se supună unor condiții care să asigure că această măsură nu are un caracter arbitrar. Altfel spus, Curtea consideră că, în măsura în care legea asigură angajatorului posibilitatea de a dispune suspendarea contractului individual de muncă în vederea protejării intereselor sale economice, ca o expresie a art.45 din Constituție, o astfel de măsură, cu consecințe ample asupra drepturilor salariatului, trebuie însoțită de garanția unei decizii obiective și temeinic fundamentate din partea angajatorului. În acest sens, Curtea reține că măsura suspendării determină încetarea temporară a obligațiilor părților ce izvorăsc din contractul individual de muncă, iar, în ipoteza textului de lege analizat, cauza suspendării nu operează de drept și nici nu este o exprimare a voinței salariatului, ci a angajatorului. Mai mult, Curtea reține că, spre deosebire de situația altor categorii socio-profesionale, când suspendarea operează ca urmare a punerii în mișcare a acțiunii penale și/sau a trimiterii în judecată, acte dispuse de magistrați, având un caracter obiectiv, extrinsec raporturilor dintre cel care desfășoară activitatea profesională și instituția, autoritatea ori corpul profesional

din care face parte, suspendarea contractului de muncă în ipoteza art.52 alin.(1) lit.b) teza întâi din Legea nr.53/2003 se poate dispune de către angajator ca urmare a plângerii penale pe care tot el o formulează împotriva salariatului, de voința acestuia depinzând, deopotrivă, cauza suspendării contractului de muncă și instituirea acestei măsuri. În aceste condiții, Curtea consideră că respectarea garanțiilor de obiectivitate și de temeinicie ale deciziei de suspendare dispuse de angajator poate fi în mod facil pusă sub semnul îndoielii, de vreme ce art.52 alin.(1) lit.b) teza întâi din Legea nr.53/2003 lasă aprecierea temeiului de suspendare, în întregime, la dispoziția angajatorului ale cărui decizii sunt susceptibile a fi calificate drept subiective și, uneori, chiar abuzive, mai ales în contextul raporturilor contractuale de muncă care, prin natura lor, presupun o semnificativă interacțiune umană. Astfel, nu trebuie omis că aceste raporturi presupun o subordonare a salariatului față de angajator, caracterizată prin executarea unei munci sub autoritatea angajatorului, care are îndrituirea de a da ordine și directive, de a controla prestarea muncii și de a sancționa încălcările săvârșite de către angajat.

36. Desigur, Curtea reține că 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, așa cum a reținut chiar Curtea Constituțională în jurisprudența sa. Garanțiile mai sus arătate se referă la păstrarea locului de muncă și la asigurarea dreptului la salariu după încetarea suspendării, precum și la dreptul salariatului de a alege în mod liber un alt loc de muncă pe durata suspendării. Chiar și în aceste condiții, Curtea apreciază că reglementarea cauzelor de suspendare nu poate lăsa deschisă



posibilitatea emiterii unor decizii arbitrare ori netemeinice, pentru că protecția dreptului la muncă presupune, între altele, ca restrângerea exercițiului acestui drept să respecte cerințele constituționale impuse de art.53 alin.(2) referitoare la proporționalitate, și nu doar asigurarea unor măsuri cu caracter reparator ori a unor soluții alternative.

37. Așa fiind, 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 sunt neconstituționale.

38. În ceea ce privește dispozițiile art.52 alin.(1) lit.b) teza a doua din Legea nr.53/2003, Curtea constată că acestea nu sunt aplicabile în litigiul în cadrul căruia a fost invocată excepția de neconstituționalitate, neîndeplinind condiția prevăzută de art.29 alin.(1) din Legea nr.47/1992, potrivit căreia obiectul excepției de neconstituționalitate trebuie să aibă legătură cu soluționarea cauzei în care a fost ridicată excepția. Prin urmare, excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art.52 alin.(1) lit.b) teza a doua din Legea nr.53/2003 urmează a fi respinsă ca inadmisibilă.

39. 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 :**

1. Admite excepția de neconstituționalitate ridicată de Dorina Marioara Vese și Marilena Tăut în Dosarul nr.1824/111/2014 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.

2. Respinge, ca inadmisibilă, excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art.52 alin.(1) lit.b) teza a doua din Legea nr.53/2003-Codul muncii, excepție ridicată de aceiași autori în același dosar al Tribunalului Bihor – Secția I civilă.

Definitivă și general obligatorie.

Decizia se comunică celor două Camere ale Parlamentului, Guvernului și Tribunalului Bihor – Secția I civilă și se publică în Monitorul Oficial al României, Partea I.

Pronunțată în ședința din data de 23 aprilie 2015.