

**DECIZIA nr.261
din 5 mai 2016**

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

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

Cu participarea reprezentantului Ministerului Public, procuror Loredana Veisa.

1. Pe rol se află soluționarea excepției de neconstituționalitate a dispozițiilor art.52 alin.(1) lit.a) din Legea nr.53/2003 – Codul muncii, excepție ridicată de Nicolae Nica și Laurențiu Andi Vlad în Dosarele nr.793/113/2015 și nr.166/113/2015 ale Tribunalului Brăila – Secția I civilă și care constituie obiectul Dosarelor Curții Constituționale nr.1778D/2015 și nr.157D/2016.

2. La apelul nominal, lipsesc părțile, față de care procedura de citare este legal îndeplinită.

3. Magistratul-asistent referă asupra faptului că dezbaterile inițiale au avut loc în ședința publică din 17 martie 2016, cu participarea reprezentantului Ministerului Public, procuror Ștefania Sofronea. Părțile au lipsit, procedura de citare fiind legal îndeplinită. Cu acel prilej, Curtea, având în vedere identitatea de obiect a excepțiilor de neconstituționalitate ridicate în Dosarele nr.1778D/2015 și nr.157D/2016, a dispus, în temeiul art.53 alin.(5) din Legea nr.47/1992 privind organizarea și funcționarea Curții Constituționale, conexarea Dosarului

nr.157D/2016 la Dosarul nr.1778D/2015, care a fost primul înregistrat. Dezbaterile au fost consemnate în încheierea de ședință de la acea dată, când Curtea, constatând că nu este întrunită majoritatea prevăzută la art.6 teza a doua și art.51 alin.(1) teza a doua din Legea nr.47/1992 privind organizarea și funcționarea Curții Constituționale, a dispus redeschiderea dezbaterilor și repunerea pe rol a cauzei pentru data de 5 mai 2016.

4. Cauza fiind în stare de judecată, președintele acordă cuvântul reprezentantului Ministerului Public, care solicită respingerea excepției ca neîntemeiată. În acest sens, arată că măsura suspendării contractului individual de muncă în ipoteza art.52 alin.(1) lit.a) din Legea nr.53/2003 este limitată în timp, iar salariatul al cărui raport de muncă a fost suspendat se poate angaja într-un alt loc de muncă pentru a-și asigura resursele necesare traiului.

CURTEA,

având în vedere actele și lucrările dosarelor, constată următoarele:

5. Prin Încheierea din 29 octombrie 2015, pronunțată în Dosarul nr.793/113/2015, și Încheierea din 20 octombrie 2015, pronunțată în Dosarul nr.166/113/2015, **Tribunalul Brăila – Secția I civilă a sesizat Curtea Constituțională cu excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art.52 alin.(1) lit.a) din Legea nr.53/2003 – Codul muncii**, excepție ridicată de Nicolae Nica și Andi Vlad Laurențiu în cadrul unor acțiuni civile în care au contestat deciziile de suspendare a contractelor de muncă.

6. **În motivarea excepției de neconstituționalitate**, autorii acesteia susțin, în esență, că dispozițiile de lege criticate referitoare la suspendarea contractului de muncă pe durata cercetării disciplinare prealabile dau posibilitatea angajatorului de a dispune discreționar și chiar abuziv măsura suspendării, în lipsa unor criterii obiective și a unui termen de suspendare. Acest comportament abuziv este încurajat în acele situații în care lipsesc reglementări

normative interioare, care să detalieze modul de aplicare a legii în această materie. Prin urmare, angajatorul poate interpreta condițiile suspendării în mod subiectiv, ceea ce face practic imposibil accesul la justiție al celui sancționat și încalcă dreptul său la apărare, întrucât instanța nu are posibilitatea de a cenzura măsura suspendării.

7. De asemenea, autorii excepției consideră că dispozițiile art.52 alin.(1) lit.a) din Legea nr.53/2003 aduc atingere prezumției de nevinovăție, dreptului la muncă, prevederilor constituționale referitoare la nivelul de trai, celor privind restrângerea exercițiului unor drepturi sau libertăți, precum și celor referitoare la egalitatea în drepturi a persoanelor.

8. **Tribunalul Brăila – Secția I civilă** arată că legiuitorul este liber să stabilească condiții diferite de suspendare a raporturilor de muncă ori de serviciu pentru diverse categorii socioprofesionale, fără a încălca prin aceasta principiul egalității în drepturi prevăzut de art.16 din Constituție. Pe durata suspendării contractului de muncă, salariatului nu îi este interzis dreptul la muncă, el având posibilitatea de a presta o activitate în folosul altui angajator pentru a-și asigura mijloacele de trai, astfel că dreptul la un nivel de trai decent nu este afectat. Totodată, instanța arată că împotriva măsurii dispuse de angajator salariatul poate să se adreseze instanțelor judecătorești, având astfel asigurat accesul la justiție, precum și dreptul la apărare.

9. Cu toate acestea, Tribunalul Brăila – Secția I civilă apreciază că restrângerea exercițiului dreptului la muncă al salariatului al cărui contract a fost suspendat pentru motivele prevăzute de art.52 alin.(1) lit.a) din Legea nr.53/2003 nu respectă principiul proporționalității, întrucât angajatorul este atât cel care are posibilitatea de a declanșa procedura răspunderii disciplinare, cât și cel care dispune suspendarea contractului de muncă.

10. 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 formula punctele de vedere cu privire la excepția de neconstituționalitate.

11. **Guvernul** consideră că excepția de neconstituționalitate este întemeiată, pentru aceleași motive pe care Curtea Constituțională le-a reținut prin Decizia nr.279 din 23 aprilie 2015.

12. **Avocatul Poporului** arată că dispozițiile art.52 alin.(1) lit.a) din Legea nr.53/2003 sunt constituționale. Astfel, amintește că măsura suspendării contractului individual de muncă în ipoteza textului de lege criticat constituie o măsură temporară, putând fi dispusă de angajator până la încetarea cercetării disciplinare. Or, cercetarea disciplinară este o procedură obligatorie pentru angajator în cazul săvârșirii de către salariat, cu vinovăție, a unor fapte în legătură cu munca, constând în acțiuni sau inacțiuni prin care acesta a încălcat normele legale, regulamentul intern, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil, ordinele și dispozițiile legale ale conducătorilor ierarhici. În cazul în care, în urma cercetării disciplinare, se constată abateri disciplinare, angajatorul are dreptul de a aplica sancțiuni disciplinare, inclusiv desfacerea contractului de muncă. Ca atare, nu se poate reține critica potrivit căreia măsura suspendării pe durata cercetării prealabile se poate dispune discreționar și abuziv. Mai mult de atât, în situația în care se va constata nevinovăția salariatului și dispunerea nejustificată a suspendării contractului individual de muncă, salariatul are dreptul la măsuri reparatorii corespunzătoare, în temeiul art.52 alin.(2) din Codul muncii.

13. **Președinții celor două Camere ale Parlamentului** nu au comunicat punctele de vedere solicitate.

CURTEA,

examinând încheierile de sesizare, punctele de vedere ale Guvernului și Avocatului Poporului, rapoartele întocmite de judecătorul-raportor, concluziile procurorului, dispozițiile de lege criticate, raportate la prevederile Constituției, precum și Legea nr.47/1992, reține următoarele:

14. 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.

15. Obiectul excepției de neconstituționalitate îl constituie dispozițiile art.52 alin.(1) lit.a) din Legea nr.53/2003 – Codul muncii, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.345 din 18 mai 2011, cu modificările ulterioare, dispoziții potrivit cărora: *„(1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa angajatorului în următoarele situații:*

a) pe durata cercetării disciplinare prealabile, în condițiile legii;”

16. Autorii excepției consideră că dispozițiile de lege criticate sunt contrare următoarelor prevederi din Constituție: art.16 referitor la egalitatea în drepturi a cetățenilor, art.21 privind accesul liber la justiție, art.23 alin.(11) privind prezumția de nevinovăție, art.24 privind dreptul la apărare, art.41 alin.(1) referitor la dreptul la muncă, art.47 alin.(1) privind nivelul de trai și art.53 referitor la restrângerea exercițiului unor drepturi sau libertăți.

17. Examinând excepția de neconstituționalitate, Curtea constată că dispozițiile art.52 alin.(1) lit.a) din Legea nr.53/2003 fac parte din Capitolul IV al Legii nr.53/2003, capitol având titlul *„Suspendarea contractului individual de muncă”* care reglementează cauzele și condițiile suspendării contractului individual de muncă. Astfel, art.49 alin.(1) din Legea nr.53/2003 prevede că *„suspendarea contractului individual de muncă poate interveni de drept, prin acordul părților sau prin actul unilateral al uneia dintre părți”*. Art.52 din aceeași lege reglementează cazurile când contractul individual de muncă poate fi

suspendat din inițiativa angajatorului, iar art.52 alin.(1) lit.a), care constituie obiectul prezentei excepții de neconstituționalitate, se referă la suspendarea ca urmare a inițierii cercetării disciplinării prealabile împotriva salariatului.

18. Autorii excepției consideră că aceste dispoziții de lege afectează atât dreptul la muncă, ce își are izvorul în însuși raportul de muncă, dar și alte drepturi fundamentale, precum cele care privesc accesul la justiție, dreptul la apărare, prezumția de nevinovăție, egalitatea în drepturi a cetățenilor ori nivelul de trai.

19. Ținând cont de aceste critici, Curtea va proceda mai întâi la analiza instituției juridice supuse controlului de constituționalitate, urmând ca apoi să stabilească dacă se aduce atingere dreptului la muncă ori celorlalte drepturi fundamentale invocate de autorul excepției.

20. Astfel, examinând dispozițiile art.52 alin.(1) lit.a) din Legea nr.53/2003, Curtea constată că acestea au în vedere protejarea intereselor angajatorului, în sensul punerii la dispoziția acestuia a unei modalități de prevenire și de împiedicare a extinderii consecințelor unei conduite a salariatului despre care se suspectează că este de natură să afecteze activitatea desfășurată de angajator, până la momentul stabilirii cu certitudine a existenței și gravității unei abateri disciplinare a salariatului ori, din contră, a nevinovăției acestuia.

21. În ceea ce privește condițiile care permit suspendarea contractului de muncă potrivit art.52 alin.(1) lit.a) din Legea nr.53/2003, Curtea observă că textul de lege nu prevede decât condiția desfășurării unei proceduri de cercetare disciplinară prealabilă împotriva salariatului al cărui contract se suspendă.

22. Referitor la durata suspendării, Curtea constată că măsura poate fi dispusă oricând pe perioada desfășurării procedurii de cercetare disciplinară și pentru toată durata în care se efectuează această procedură. Deși dispozițiile art.52 alin.(1) lit.a) din Legea nr.53/2003 nu prevăd un termen expres pentru

care poate fi dispusă suspendarea, art.252 alin.(1) din același act normativ stabilește că „angajatorul dispune aplicarea sancțiunii disciplinare printr-o decizie emisă în formă scrisă, în termen de 30 de zile calendaristice de la data luării la cunoștință despre săvârșirea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de 6 luni de la data săvârșirii faptei.” Prin Decizia nr.16 din 12 noiembrie 2012 referitoare la recursurile în interesul legii declarate de Avocatul Poporului și procurorul general al Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție cu privire la „calcularea termenului de 30 de zile în care trebuie aplicată sancțiunea disciplinară conform dispozițiilor art.252 alin.(1) din Codul muncii, respectiv momentul de la care începe să curgă acest termen”, decizie publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.817 din 5 decembrie 2012, Înalta Curte de Casație și Justiție - Completul competent să judece recursurile în interesul legii a stabilit că „momentul de la care începe să curgă termenul de 30 de zile calendaristice pentru aplicarea sancțiunii disciplinare este data înregistrării raportului final al cercetării disciplinare prealabile la registratura unității”. Așa fiind, Curtea reține că, pentru a avea eficiență sub aspectul dreptului angajatorului de a sancționa disciplinar salariatul, procedura cercetării disciplinare trebuie să se desfășoare în intervalul de 6 luni de la data săvârșirii faptei, astfel că suspendarea contractului de muncă având ca temei art.52 alin.(1) lit.a) din Legea nr.53/2003 nu ar putea fi dispusă decât în acest interval de timp și pentru o perioadă care nu ar putea depăși cel mult 6 luni de la data săvârșirii faptei.

23. Curtea observă că, din perspectiva legiuitorului, măsura suspendării contractului individual de muncă în ipoteza textului de lege analizat nu este și nu poate fi interpretată ca reprezentând o sancțiune disciplinară, iar angajatorul nu se pronunță pe această cale asupra vinovăției sau nevinovăției angajatului. Faptul că nu este vorba de o măsură cu caracter sancționator o confirmă și dispozițiile art.249 alin.(2) și art.251 alin.(1) din Legea nr.53/2003, potrivit

căroră „*pentru aceeași abatere disciplinară se poate aplica numai o singură sancțiune*”, iar „*sub sancțiunea nulității absolute, nicio măsură, cu excepția celei prevăzute la art.248 alin.(1) lit.a), nu poate fi dispusă mai înainte de efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile.*” Astfel, exceptând cazul muștrării, nicio sancțiune disciplinară nu poate fi dispusă de angajator înainte de cercetarea disciplinară prealabilă și nu pot fi aplicate mai multe sancțiuni disciplinare pentru aceeași abatere. Prin urmare, întrucât suspendarea contractului individual de muncă nu este rezultatul unei măsuri dispuse în temeiul unei cercetări disciplinare efectuate anterior, ci însoțește procedura cercetării în urma căreia se va stabili în viitor eventuala răspundere a salariatului și aplicarea unei sancțiuni disciplinare, măsura prevăzută de art.52 alin.(1) lit.a) din Legea nr.53/2003 nu poate fi considerată ca fiind o sancțiune disciplinară. De altfel, în lumina dispozițiilor de lege amintite, pentru aceeași abatere a salariatului, nu ar fi posibilă aplicarea atât a unei sancțiuni sub forma suspendării, cât și a unei alte sancțiuni disciplinare.

24. Dacă suspendarea contractului individual de muncă poate fi înțeleasă ca o măsură justificată, necesară protejării intereselor angajatorului, nu mai puțin adevărat este însă că aprecierea constituționalității acestei măsuri trebuie pusă în balanță cu drepturile și interesele celeilalte părți a raportului de muncă, respectiv salariatul. Un drept ce își are temeiul în însuși contractul individual de muncă este dreptul la muncă, care se bucură de consacrare constituțională prin art.41 alin.(1) din Legea fundamentală. Potrivit acestui text constituțional, dreptul la muncă „*nu poate fi îngrădit. Alegerea profesiei, a meseriei sau a ocupației, precum și a locului de muncă este liberă.*” La nivelul reglementărilor internaționale la care România este parte, dreptul la muncă este prevăzut de art.6 pct.1 din Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale, care prevede 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."*

25. 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 apreciază că dispozițiile art.52 alin. (1) lit.a) din Legea nr.53/2003 nu împiedică salariatul să se încadreze la o altă unitate decât cea în cadrul căreia contractul individual de muncă a fost suspendat.

26. Cu toate acestea, așa cum a subliniat și prin Decizia nr.279 din 23 aprilie 2015, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 431 din data de 17 iunie 2015, Curtea reține că dreptul la muncă este un drept complex, ce implică diferite aspecte, libertatea alegerii profesiei și a locului de muncă reprezentând numai unele 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, potrivit căreia 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 forță de muncă salariată are obligația să respecte reglementările legale referitoare la încheierea, executarea și încetarea contractelor individuale de muncă.”

27. Având în vedere cele mai sus arătate, Curtea apreciază că, deși în ipoteza normei de drept criticate nu se poate vorbi de o negare a dreptului la muncă, în egală măsură nu se poate omite că măsura suspendării contractului individual de muncă reprezintă o restrângere a exercițiului dreptului la muncă, lăsată, în temeiul art.52 alin.(1) lit.a) din Legea nr.53/2003, la dispoziția angajatorului. Astfel, Curtea consideră că se impune a fi analizat dacă această restrângere este rezonabilă, proporțională cu obiectivul urmărit și nu transformă acest drept într-unul iluzoriu/teoretic, prin efectuarea unui test de proporționalitate, asemănător celui efectuat prin Decizia nr.279 din 23 aprilie 2015, prin care Curtea a analizat o situație asemănătoare, referitoare la suspendarea contractului individual de muncă, din inițiativa angajatorului, în cazul în care angajatorul a formulat o plângere penală împotriva salariatului.

28. Așa cum Curtea Constituțională a statuat prin decizia mai sus amintită, precum și prin Decizia nr.266 din 21 mai 2013, publicată în Monitorul oficial al României, Partea I, nr.443 din 19 iulie 2013 și Decizia nr.462 din 17 septembrie 2014, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.775 din 24 octombrie 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.

29. Urmând reperetele mai sus arătate, Curtea va analiza în continuare dacă măsura suspendării contractului individual de muncă în ipoteza art.52 alin.(1) lit. a) 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.

30. Astfel, așa cum a arătat și mai sus, Curtea reține că suspendarea contractului individual de muncă pe perioada cercetării disciplinare prealabile își găsește justificarea în necesitatea ocrotirii intereselor și drepturilor de natură patrimonială ori nepatrimonială ale angajatorului, putând fi totodată privită și ca o expresie a prevederilor art.45 din Constituție, referitoare la libertatea economică, ce presupune, între altele, dreptul angajatorului de lua măsurile necesare bunei desfășurări a activității economice. Prin urmare, măsura reglementată de art.52 alin.(1) lit.a) din Legea nr.53/2003 urmărește, deopotrivă, protejarea unor drepturi de sorginte legală și constituțională ale angajatorului.

31. 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 în ipoteza analizată reprezintă o măsură adaptată scopului urmărit și este capabilă, în abstract, să îndeplinească exigențele acestuia. Astfel, așa cum Curtea observa și prin Decizia nr.279 din 23 aprilie 2015, „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 este un instrument necesar pentru a asigura protecția efectivă a drepturilor și intereselor sale.

32. Cât privește caracterul proporțional al măsurii reglementate de art.52 alin.(1) lit.a) din Legea nr.53/2003, respectiv al realizării unui just echilibru între drepturile în concurs, anume dreptul la muncă și dreptul angajatorului de a 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, prin conduita sa în îndeplinirea obligațiilor ce izvorăsc din raportul de muncă, salariatul ar putea periclita interesele angajatorului, trebuie să se supună unor condiții care să asigure că această măsură nu are un caracter arbitrar. În acest sens, Curtea, prin Decizia nr.279 din 13 aprilie 2015, a subliniat 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.” Astfel, asemănător situației analizate prin decizia amintită, 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. Condiția unică ce permite angajatorului suspendarea contractului individual de muncă în ipoteza art.52 alin.(1) lit.a) din Legea nr.53/2003 este inițierea cercetării disciplinare împotriva salariatului. Dar, așa cum reiese din dispozițiile art.247 alin.(1) și art.251 alin.(2) din Legea nr.53/2003, „angajatorul dispune de prerogativă disciplinară, având dreptul de a aplica, potrivit legii, sancțiuni disciplinare salariaților săi ori de câte ori constată că aceștia au săvârșit o abatere disciplinară”, iar „în vederea desfășurării cercetării disciplinare prealabile, salariatul va fi convocat în scris de persoana împuternicită de către angajator să realizeze cercetarea, precizându-se obiectul, data, ora și locul întrevederii.” Prin urmare, singura condiție pe care angajatorul este ținut să o respecte pentru a putea dispune suspendarea contractului individual de muncă reprezintă o măsură pe care tot acesta o inițiază, anume începerea cercetării disciplinare împotriva salariatului. Mai mult, așa cum a reținut Curtea în prealabil, Codul muncii nu limitează suspendarea contractului individual de muncă pentru un anumit termen, astfel că, potrivit legii, nimic nu împiedică extinderea acestei măsuri până la împlinirea termenului stabilit de art.252 alin.(1) din acest act normativ.

33. De asemenea, chiar dacă prin dispozițiile art.52 alin.(1) lit.a) din Legea nr.53/2003 legiuitorul a urmărit în mod evident prevenirea unor eventuale prejudicii aduse angajatorului, acest aspect nu este precizat ca o condiție expresă pentru suspendarea contractului de muncă, astfel că nimic nu îl oprește pe acesta

să dispună măsura suspendării chiar și în ipoteza în care continuarea raportului de muncă, până la stabilirea unei eventuale răspunderi disciplinare, nu ar avea niciun efect negativ asupra activității sau intereselor angajatorului.

34. Aflat de asemenea într-o strânsă legătură cu problema asigurării unor garanții suficiente pentru protecția drepturilor salariatului este și faptul că remediile pe care Codul muncii le pune la dispoziția salariatului având în vedere efectele severe ale suspendării asupra dreptului la salariu, nu sunt suficiente. Astfel, art.52 alin.(2) din Legea nr.53/2003 prevede că *„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.”* Or, aceste măsuri reparatorii nu privesc decât situația în care se constată nevinovăția salariatului. Prin urmare, în cazul constatării unei abateri disciplinare, oricât de reduse sub aspectul gravității sale, salariatul va suporta în continuare efectele suspendării contractului individual de muncă – care privesc și dreptul la remunerarea muncii-, în condițiile în care întinderea în timp a acestei măsuri este vag precizată de Codul muncii, așa cum Curtea a arătat mai sus, astfel că nu este exclusă ipoteza ca efectele suspendării să fie mai grave decât cele ale însăși sancțiunii aplicate. În atare circumstanțe, trebuie admis că dispunerea măsurii suspendării contractului individual de muncă de către angajator, având consecința privării salariatului de drepturile ce decurg din raportul de muncă, poate constitui oricând expresia unui comportament șicanatoriu asupra salariatului. În mod relevant, Curtea, prin Decizia nr.279 din 23 aprilie 2015, a arătat că deciziile angajatorului *„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.” Tocmai de aceea, Curtea consideră că salariatul trebuie să se bucure de garanții suficiente care să asigure că restrângerea exercițiului dreptului la muncă nu este rezultatul unor eventuale acțiuni abuzive ale angajatorului, favorizate de caracterul subiectiv al raportului de muncă. Or, având în vedere lipsa unor criterii obiective, care să circumstanțieze situația în care angajatorul poate dispune suspendarea în ipoteza art.52 alin.(1) lit.a) din Legea nr.53/2003, precum și faptul că, în lipsa unor astfel de criterii legale, aprecierea temeiului de suspendare este lăsată, în întregime, la dispoziția angajatorului, Curtea apreciază că dispozițiile textului de lege criticat, interpretate în coroborare cu celelalte texte din Codul muncii incidente în materia suspendării contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului și în materia răspunderii disciplinare, nu oferă suficiente garanții pentru ca această măsură să fie dispusă cu păstrarea unui raport proporțional între necesitatea protejării intereselor angajatorului, pe de o parte, și cea a drepturilor salariatului, de cealaltă parte.

35. În acest context, nu se poate susține în mod temeinic nici posibilitatea unui remediu în justiție cu privire la repararea eventualului prejudiciu suferit de salariat. Astfel, Curtea apreciază că lipsa unor criterii obiective pentru a analiza caracterul legal și temeinic al măsurii suspendării dispuse de angajator potrivit art.52 alin.(1) lit.a) din Legea nr.53/2003 constituie, în fapt, doar un acces formal la instanțele de judecată, care nu poate fi considerat că satisface cerințele art.21 alin.(1) din Constituție, atât timp cât judecătorul nu are la dispoziție instrumente legale suficiente pentru a decide asupra pretențiilor sau contestațiilor formulate de salariatul reclamant, care privesc, în speță, o eventuală conduită abuzivă a angajatorului, ce are drept consecință încălcarea dreptului la muncă.

36. Așa fiind, Curtea constată că, în urma efectuării testului de proporționalitate vizând restrângerea exercițiului dreptului la muncă, suspendarea contractului individual de muncă în cazul începerii cercetării disciplinare prealabile 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.a) din Legea nr.53/2003 sunt neconstituționale în raport cu prevederile constituționale ale art.53 privind restrângerea exercițiului unor drepturi sau libertăți, sub aspectul drepturilor fundamentale prevăzute la art.41 alin.(1) și art.21 din Constituție referitoare la dreptul la muncă, respectiv accesul liber la justiție.

37. Examinând în continuare textul de lege criticat din perspectiva conformității acestuia cu prevederile constituționale referitoare la prezumția de nevinovăție, Curtea reține, în acord cu cele statuate de Curtea Europeană a Drepturilor Omului în jurisprudența sa, că principiul prezumției de nevinovăție consacrat de art.6 paragraful 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” . În acest sens, poate fi amintită Hotărârea din 4 iunie 2013, pronunțată de Curtea Europeană a Drepturilor Omului în Cauza *Teodor împotriva României*, paragraful 36. Având în vedere aceste repere, Curtea Constituțională apreciază că suspendarea raportului de muncă în cazul prevăzut de art.52 alin.(1) lit.a) din Legea nr.53/2003 nu are semnificația încălcării prezumției de nevinovăție, întrucât, așa cum s-a arătat mai sus, nu constituie o sancțiune disciplinară și cu atât mai puțin una de natură penală. Astfel, angajatorul nu se pronunță asupra vinovăției sau nevinovăției angajatului și nici asupra unei eventuale răspunderi penale. 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.

38. De asemenea, Curtea, verificând respectarea condițiilor constituționale referitoare la dreptul la apărare, constată că dispozițiile de lege criticate nu împiedică pe cel interesat să se folosească de mijloacele legale care constituie garanții ale dreptului la apărare, așa cum sunt posibilitatea de a folosi orice mijloc de probă, dreptul de a formula solicitări cu privire la administrarea probelor, dreptul de a invoca excepții procedurale, ori de a utiliza serviciile unui apărător calificat.

39. Totodată, Curtea, având în vedere că dispozițiile art.52 alin. (1) lit.a) din Legea nr.53/2003 nu împiedică salariatul să se încadreze la o altă unitate decât cea în cadrul căreia contractul individual de muncă a fost suspendat, astfel încât să-și asigure resursele financiare necesare, apreciază că nu se poate reține nici critica referitoare la încălcarea dreptului la un nivel de trai decent.

40. În sfârșit, Curtea observă că dispozițiile de lege criticate se aplică în mod egal tuturor persoanelor prevăzute în ipoteza normei, fără privilegii ori discriminări. De altfel, autorii excepției nu au precizat care sunt categoriile sociale între care se creează discriminare și nici maniera în care textul de lege ar discrimina.

41. 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 :

Admite excepția de neconstituționalitate ridicată de Nicolae Nica și Laurențiu Andi Vlad în Dosarele nr.793/113/2015 și nr.166/113/2015 ale Tribunalului Brăila – Secția I civilă și constată că dispozițiile art.52 alin.(1) lit.a) din Legea nr.53/2003 – Codul muncii sunt neconstituționale.

Definitivă și general obligatorie.

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

Pronunțată în ședința din data de 5 mai 2016.

WWW.JURL.ro