

R O M Â N I A  
ÎNALTA CURTE DE CASAȚIE ȘI JUSTIȚIE  
Completele pentru dezlegarea unor chestiuni de drept

Decizia nr. 15/2017 Dosar nr. [3779/1/2016](#)

Pronunțată în ședință publică astăzi, 6 martie 2017

Publicat în Monitorul Oficial, Partea I nr. 470 din 22/06/2017

Iulia Cristina Tarcea - președintele Înaltei Curți de Casație și Justiție - președintele completului  
Lavinia Curelea - președintele delegat al Secției I civile  
Eugenia Voicheci - președintele Secției a II-a civile  
Ionel Barbă - președintele Secției de contencios administrativ și fiscal  
Mihaela Tăbârcă - judecător la Secția I civilă  
Simona Lala Cristescu - judecător la Secția I civilă  
Alina Iuliana Țuca - judecător la Secția I civilă  
Mihaela Paraschiv - judecător la Secția I civilă  
Romanița Ecaterina Vrînceanu - judecător la Secția I civilă  
Rodica Dorin - judecător la Secția a II-a civilă  
Ileana Izabela Dolache - judecător la Secția a II-a civilă  
Constantin Brânzan - judecător la Secția a II-a civilă  
Virginia Florentina Duminecă - judecător la Secția a II-a civilă  
Mirela Polițeanu - judecător la Secția a II-a civilă  
Eugenia Marin - judecător la Secția de contencios administrativ și fiscal  
Carmen Maria Ilie - judecător la Secția de contencios administrativ și fiscal  
Laura-Mihaela Ivanovici - judecător la Secția de contencios administrativ și fiscal  
Cristian Daniel Oana - judecător la Secția de contencios administrativ și fiscal  
Luiza Maria Păun - judecător la Secția de contencios administrativ și fiscal

Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept ce formează obiectul Dosarului nr. 3.779/1/2016 a fost constituit conform dispozițiilor art. 520 alin. (8) din Codul de procedură civilă și ale art. 27<sup>5</sup> alin. (1) din Regulamentul privind organizarea și funcționarea administrativă a Înaltei Curți de Casație și Justiție, republicat, cu modificările și completările ulterioare (Regulamentul).

Ședința este prezidată de doamna judecător Iulia Cristina Tarcea, președintele Înaltei Curți de Casație și Justiție.

La ședința de judecată participă doamna Elena Adriana Stamatescu, magistrat-asistent, desemnată în conformitate cu dispozițiile art. 27<sup>6</sup> din Regulament.

Înalta Curte de Casație și Justiție - Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept a luat în examinare sesizarea formulată de Curtea de Apel Brașov - Secția civilă, în vederea pronunțării unei hotărâri prealabile cu privire la următoarea chestiune de drept: modul de aplicare a dispozițiilor art. 56 alin. (1) lit. f) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, în sensul de a se stabili dacă acestea sunt aplicabile în toate cazurile condamnării unui salariat, prin hotărâre judecătorească rămasă definitivă, la o pedeapsă privativă de libertate, inclusiv cu suspendarea executării pedepsei.

Magistratul-asistent prezintă referatul cauzei, arătând că la dosar au fost depuse opiniile specialiștilor: prof. univ. dr. Alexandru Țiclea, prof. univ. dr. Alexandru Athanasiu și asistent univ. dr. Ana-Maria Vlăsceanu, prof. univ. dr. Ion Traian Ștefănescu, prof. univ. dr. Magda Volonciu, prof. univ. dr. Raluca Dimitriu; de asemenea, a fost depus raportul întocmit de judecătorii-raportori, ce a fost comunicat părților, în conformitate cu dispozițiile art. 520 alin. (10) din Codul de procedură

civilă; apelanta-contestatoare și intimata au formulat, în termen legal, prin avocat, puncte de vedere asupra chestiunii de drept supuse judecății.

În urma deliberărilor, Înalta Curte de Casație și Justiție - Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept rămâne în pronunțare asupra sesizării privind pronunțarea unei hotărâri prealabile.

## ÎNALTA CURTE,

deliberând asupra chestiunii de drept cu care a fost sesizată, constată următoarele:

### I. Titularul și obiectul sesizării

1. Curtea de Apel Brașov - Secția civilă a dispus, prin Încheierea din 17 octombrie 2016, pronunțată în Dosarul nr. 3.485/62/2015, aflat pe rolul acestei instanțe, sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție, în temeiul dispozițiilor art. 519 din Codul de procedură civilă, în vederea pronunțării unei hotărâri prealabile cu privire la următoarea chestiune de drept: modul de aplicare a dispozițiilor art. 56 alin. (1) lit. f) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare (Codul muncii), în sensul de a se stabili dacă acestea sunt aplicabile în toate cazurile condamnării unui salariat, prin hotărâre judecătorească rămasă definitivă, la o pedeapsă privativă de libertate, inclusiv cu suspendarea executării pedepsei.

### II. Expunerea succintă a procesului

2. Prin cererea înregistrată pe rolul Tribunalului Brașov - Secția I civilă, contestatoarea a solicitat, în contradictoriu cu angajatorul său, anularea deciziei emise de intimată prin care s-a dispus încetarea contractului individual de muncă, repunerea părților în situația anterioară emiterii actului de concediere și obligarea intimatei la plata despăgubirilor egale cu salariile indexate, majorate și reactualizate, precum și cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat de la data concedierii până la reintegrarea efectivă.

3. Intimata a formulat întâmpinare prin care a solicitat respingerea acțiunii și menținerea deciziei atacate privind încetarea de drept a contractului individual de muncă, ca urmare a condamnării la o pedeapsă privativă de libertate.

4. Prin Sentința civilă nr. 251/MAS din 24 februarie 2016, Tribunalul Brașov - Secția I civilă a respins contestația, reținând că suspendarea condiționată a executării pedepsei reprezintă o măsură judiciară de individualizare a pedepsei, ce nu are ca efect modificarea calificării juridice a pedepsei aplicate, în sensul înlăturării caracterului său privativ de libertate, ci are ca efect provizoriu neexecutarea pedepsei privative de libertate pe perioada termenului de încercare. Această interpretare a fost dată prin Decizia nr. 18 din 8 iunie 2015, pronunțată de Înalta Curte de Casație și Justiție - Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 469 din 29 iunie 2015. Deși aceste dezlegări au privit situația condamnării, prin hotărâri judecătorești definitive, a aleșilor locali, soluția de principiu este aplicabilă și speței de față. De aceea, prima instanță a constatat că, în mod corect, angajatorul a reținut incidența dispozițiilor art. 56 alin. (1) lit. f) din Codul muncii.

5. Împotriva acestei sentințe a declarat apel contestatoarea, criticând-o sub aspectul nelegalității și netemeinicieii, susținând că, prin dezlegările date cu privire la modul de interpretare și aplicare a dispozițiilor art. 56 alin. (1) lit. f) din Codul muncii, instanța de fond a ignorat toată literatura de specialitate, apreciind în mod simplist că doctrina nu constituie izvor de drept, și a reținut în mod greșit că hotărârea amintită, pronunțată de Înalta Curte de Casație și Justiție - Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept, este aplicabilă în cauză, deși viza o altă ipoteză, aceea a încetării mandatului consilierilor locali. De asemenea, au fost criticate considerentele hotărârii, ca depășind competențele unei instanțe civile, iar prin prisma încălcării normelor de drept material s-a invocat amestecul nepermis între două instituții de drept.

6. Prin cererea de apel contestatoarea a solicitat și sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție, în temeiul dispozițiilor art. 519 din Codul de procedură civilă, pentru dezlegarea modului de aplicare a dispozițiilor art. 56 alin. (1) lit. f) din Codul muncii.

7. Intimata a depus întâmpinare, prin care a solicitat respingerea apelului, apreciind că, în mod corect, instanța de fond a reținut că în cazul dedus judecătii nu poate fi vorba despre aplicarea de către angajator a unei pedepse complementare constând în interzicerea exercitării funcției deținute anterior, ci de aplicarea întocmai a textului de lege, potrivit căruia contractul individual de muncă încetează de drept ca urmare a condamnării la executarea unei pedepse privative de libertate, de la data rămânerii definitive a hotărârii de condamnare.

8. În ședința publică din 17 octombrie 2016, instanța de apel a pus în discuția părților cererea de sesizare a Înaltei Curți de Casație și Justiție.

9. Sesizarea a fost considerată admisibilă prin încheierea pronunțată la această dată, prin care s-a dispus și suspendarea judecătii, în temeiul dispozițiilor art. 520 alin. (2) din Codul de procedură civilă.

### III. Motivele de admisibilitate reținute de titularul sesizării

10. Prin Încheierea pronunțată la data de 17 octombrie 2016, Curtea de Apel Brașov - Secția civilă a constatat admisibilitatea sesizării Înaltei Curți de Casație și Justiție, în temeiul dispozițiilor art. 519 din Codul de procedură civilă, motivat de următoarele considerente:

- de lămurirea modului de interpretare a dispozițiilor art. 56 alin. (1) lit. f) din Codul muncii, respectiv dacă acestea sunt aplicabile în toate cazurile de condamnări unui salariat, prin hotărâre judecătorească rămasă definitivă, la o pedeapsă privativă de libertate, inclusiv cu suspendarea executării pedepsei, depinde soluționarea pe fond a cauzei, acesta fiind principalul motiv de apel invocat de contestatoare;

- problema de drept este nouă și nu a mai fost analizată până la acest moment, iar aplicarea dispozițiilor art. 56 alin. (1) lit. f) din Codul muncii comportă interpretări diferite, fiind necesară intervenția Înaltei Curți de Casație și Justiție;

- această problemă de drept nu face obiectul unui recurs în interesul legii, conform evidențelor Înaltei Curți de Casație și Justiție, consultate la data pronunțării încheierii.

### IV. Punctul de vedere al părților cu privire la dezlegarea chestiunii de drept

11. Prin notele de ședință depuse la 3 octombrie 2016, apelanta-contestatoare a apreciat că sunt întrunite condițiile de admisibilitate prevăzute de art. 519 din Codul de procedură civilă. A susținut că textul art. 56 alin. (1) lit. f) din Codul muncii este susceptibil de interpretări diferite, ce pot genera o practică neunitară, care este deja prefigurată pe plan doctrinar; a insistat asupra diferențelor dintre acest text și dispozițiile art. 15 alin. (2) lit. e) din Legea nr. 393/2004 privind Statutul aleșilor locali, cu modificările și completările ulterioare (Legea nr. 393/2004), deoarece reglementează raporturi de serviciu diferite, tratate diferit de legiuitor, în sensul că, spre deosebire de Statutul aleșilor locali, unde legiuitorul nu a făcut nicio distincție cu privire la felul de executare a pedepsei, în Codul muncii se vorbește explicit despre încetarea de drept a contractului individual de muncă în cazul condamnării la executarea unei pedepse privative de libertate.

12. Intimata a depus, la 17 octombrie 2016, note de ședință, prin care a solicitat respingerea cererii de sesizare a Înaltei Curți de Casație și Justiție, susținând că asupra chestiunii de drept în discuție instanța supremă a statuat prin Decizia nr. 18 din 8 iunie 2015, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 469 din 29 iunie 2015 (Decizia nr. 18/2015), și prin Decizia nr. 1 din 17 ianuarie 2011, pronunțată de Secțiile Unite, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 495 din 12 iulie 2011 (Decizia nr. 1/2011).

13. După comunicarea raportului întocmit de judecătorii- raportori, în conformitate cu dispozițiile art. 520 alin. (10) din Codul de procedură civilă, apelanta-contestatoare a depus, prin avocat, un

punct de vedere prin care a solicitat să se dea prioritate variantei de interpretare pentru care optează judecătorii-raportori. De asemenea, intimata a depus, prin avocat, un punct de vedere potrivit căruia norma interpretată este aplicabilă în toate cazurile condamnării unui salariat, prin hotărâre judecătorească definitivă, la o pedeapsă privativă de libertate, chiar și cu suspendarea executării.

#### V. Jurisprudența instanțelor naționale în materie

14. Curtea de Apel București a comunicat că, în urma verificărilor efectuate, a fost identificată o singură hotărâre judecătorească prin care a fost dezlegată problema de drept în discuție și care a stabilit că dispoziția legală nu face nicio distincție privind modalitatea de executare a pedepsei închisorii.

15. Curtea de Apel Suceava a comunicat o decizie a Secției I civile, conform căreia, în situația condamnării angajatului la o pedeapsă privativă de libertate, a cărei aplicare a fost amânată pentru un termen de supraveghere de doi ani, nu poate opera încetarea de drept a contractului individual de muncă, nefiind vorba despre o executare efectivă.

16. S-au exprimat puncte de vedere în sensul că încetarea de drept a contractului de muncă nu operează în cazul condamnării unui salariat, prin hotărâre judecătorească definitivă, la o pedeapsă privativă de libertate cu suspendarea executării pedepsei, întrucât rațiunea legii a fost aceea a imposibilității obiective de derulare a contractului de muncă în ipoteza în care salariatul a fost condamnat la o pedeapsă privativă de libertate, rațiune ce nu se regăsește în cazul angajaților pentru care s-a suspendat executarea pedepsei. Doar atunci când privarea de libertate este efectivă, încetează de drept contractul individual de muncă. În punctul de vedere contrar s-a apreciat că dispozițiile art. 56 alin. (1) lit. f) din Codul muncii sunt imperative, fiind aplicabile chiar și în situația suspendării executării pedepsei, contractul individual de muncă încetând de drept, însă nimic nu oprește angajatorul să încheie un alt contract de muncă cu persoana condamnată, în deplină cunoștință de cauză cu privire la situația juridică în care se află acea persoană.

17. Ministerul Public - Parchetul de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție a comunicat că la nivelul Secției judiciare - Serviciul judiciar civil nu s-a verificat și nici nu se verifică, în prezent, practică judiciară în vederea promovării unui eventual recurs în interesul legii în problema de drept ce formează obiectul sesizării.

#### VI. Jurisprudența Curții Constituționale

18. În urma verificărilor efectuate se constată că instanța de contencios constituțional nu s-a pronunțat asupra constituționalității dispozițiilor art. 56 alin. (1) lit. f) din Codul muncii.

#### VII. Opiniile specialiștilor

19. În opinia majoritară s-a considerat că, în ipoteza suspendării executării pedepsei sub supraveghere, având în vedere că salariatul se află în libertate și își poate onora obligațiile contractuale față de angajator, contractul său de muncă nu va înceta de drept decât în ipoteza în care i s-a aplicat o pedeapsă complementară sau o măsură de siguranță care l-ar împiedica să exercite efectiv profesia.

S-a argumentat că interpretarea potrivit căreia încetarea de drept a contractului individual de muncă s-ar produce și în cazul condamnării cu suspendare ar contraveni formulării explicite a dispozițiilor art. 56 alin. (1) lit. f) din Codul muncii, îngredind nejustificat dreptul la muncă.

Dispozițiile art. 56 alin. (1) lit. f) din Codul muncii sunt aplicabile numai în cazul în care salariatul este privat efectiv de libertate, adică a fost condamnat cu executarea pedepsei în închisoare; în situația prevăzută de text salariatul nu se află în niciuna din situațiile vizate de lit. h) a aceluiași articol și nu constituie un element perturbator în colectivul de muncă; spre deosebire de celelalte cazuri de încetare de drept a contractului individual de muncă, ce îl pun pe salariat în situații obiective de a nu putea să presteze munca, norma analizată în sens extins nu are în vedere o astfel de ipoteză; în legislația muncii, în caz de dubiu, normele de drept trebuie interpretate în favoarea salariatului.

Dacă fapta salariatului nu are niciun fel de legătură cu raportul de muncă, nu există niciun fel de rațiune ca dreptul la muncă să fie înfrânt. Intenția legiuitorului de dreptul muncii a fost în sensul că încetarea de drept nu are legătură cu calitatea angajatului, ci cu faptul că intervine o situație obiectivă care face imposibilă prestarea muncii, situație constând în privarea de libertate a acelei persoane.

20. În opinie minoritară s-a arătat că, în condițiile în care textul de lege nu distinge între modalitățile de individualizare a executării pedepselor, încetarea de drept a contractului individual de muncă în această ipoteză intervine nu pentru că munca nu ar mai putea fi efectiv prestată, ci pentru că legiuitorul a considerat că intervine o incompatibilitate între calitatea de salariat și cea de condamnat printr-o hotărâre definitivă în materie penală.

#### VIII. Raportul asupra chestiunii de drept

21. Prin raportul întocmit în cauză, conform art. 520 alin. (8) din Codul de procedură civilă, judecătorii-raportori au optat pentru o interpretare restrânsă a textului de lege, întemeiată pe considerente istorice, logice și de echitate juridică, potrivit căreia încetarea contractului de muncă ar surveni numai în situația în care condamnatul execută efectiv pedeapsa în penitenciar, fiind în imposibilitate fizică de a se prezenta la locul de muncă pentru a-și îndeplini obligațiile contractuale.

#### IX. Înalta Curte de Casație și Justiție

Examinând sesizarea în vederea pronunțării unei hotărâri prealabile, raportul întocmit de judecătorii-raportori și chestiunea de drept ce se solicită a fi dezlegată, constată următoarele:

##### Asupra admisibilității sesizării

22. În privința regularității sesizării Înaltei Curți de Casație și Justiție în vederea pronunțării unei hotărâri prealabile, legiuitorul, în cuprinsul art. 519 din Codul de procedură civilă, instituie o serie de condiții de admisibilitate pentru declanșarea acestei proceduri, condiții care se impun a fi întrunite în mod cumulativ, respectiv:

- existența unei cauze aflate în curs de judecată;
- cauza să fie soluționată în ultimă instanță;
- cauza care face obiectul judecății să se afle în competența legală a unui complet de judecată al Înaltei Curți de Casație și Justiție, al curții de apel sau al tribunalului investit să soluționeze cauza;
- ivirea unei chestiuni de drept de a cărei lămurire depinde soluționarea pe fond a cauzei în curs de judecată;
- chestiunea de drept identificată să prezinte caracter de noutate și asupra acesteia Înalta Curte de Casație și Justiție să nu fi statuat.

23. Procedând la analiza asupra admisibilității sesizării, se constată că primele trei condiții sunt îndeplinite, întrucât Înalta Curte de Casație și Justiție a fost sesizată de un complet al Curții de Apel Brașov, investit în ultimă instanță cu soluționarea unui conflict de muncă, potrivit dispozițiilor art. 208 raportat la art. 214 din Legea dialogului social nr. 62/2011, republicată, cu modificările și completările ulterioare (Legea nr. 62/2011), art. 96 pct. 2 și art. 483 alin. (2) din Codul de procedură civilă.

24. Astfel, Curtea de Apel Brașov este legal investită cu soluționarea unui apel într-o cauză în care se contestă o decizie emisă de angajator, prin care se constată încetarea de drept a contractului individual de muncă, hotărârea pronunțată de tribunal în primă instanță fiind supusă numai apelului.

25. În ceea ce privește cerința ca soluționarea pe fond a cauzei să depindă de lămurirea chestiunii de drept ce face obiectul sesizării, este de reținut că unul dintre motivele de apel formulate în cauză se referă la interpretarea art. 56 alin. (1) lit. f) din Codul muncii, susținându-se aplicarea restrânsă a textului de lege, respectiv numai în situația unei imposibilități efective de a executa contractul de muncă.

26. De asemenea, este îndeplinită și cerința noutății chestiunii de drept supuse interpretării, care, potrivit art. 519 din Codul de procedură civilă, reprezintă o condiție distinctă de admisibilitate. Ea este îndeplinită atunci când chestiunea de drept își are izvorul în reglementări nou-intrate în vigoare, iar instanțele nu i-au dat încă o anumită interpretare și aplicare la nivel jurisprudențial ori dacă se impun anumite clarificări, într-un context legislativ nou sau modificat față de unul anterior, de natură să impună reevaluarea sau reinterpretarea normei de drept analizate.

27. Potrivit jurisprudenței Înaltei Curți de Casație și Justiție, în situația în care există un număr semnificativ de hotărâri judecătorești care să fi soluționat diferit, în mod constant, o problemă de drept, într-o anumită perioadă de timp, mecanismul legal de unificare a practicii judiciare este cel cu funcție de reglare - recursul în interesul legii, iar nu hotărârea prealabilă.

28. În urma verificărilor efectuate se constată că nu s-a cristalizat o jurisprudență unitară și constantă în legătură cu chestiunea de drept a cărei lămurire se solicită, situație care justifică interesul în formularea unei cereri pentru pronunțarea unei hotărâri prealabile, în scopul prevenirii apariției unei practici neunitare. Mai mult, analiza hotărârilor pronunțate și a punctelor de vedere exprimate oferă indicii referitoare la posibilitatea apariției unei practici neunitare din această perspectivă.

29. Așa fiind, condiția noutății se verifică, devenind actuală cerința dezlegării modului de interpretare și de aplicare a normei de drept respective.

30. În legătură cu chestiunea de drept adusă în dezbatere se reține că Înalta Curte de Casație și Justiție nu a dezlegat, cu efecte erga omnes, problema care constituie obiect al sesizării.

31. Prin urmare, se constată că sunt îndeplinite toate condițiile de admisibilitate privind declanșarea procedurii hotărârii prealabile.

Asupra fondului sesizării

32. Norma de drept intern ce formează obiectul sesizării Înaltei Curți de Casație și Justiție cu privire la pronunțarea unei hotărâri prealabile:

- art. 56 din Codul muncii:

"(1) Contractul individual de muncă existent încetează de drept:

(. . .)

f) ca urmare a condamnării la executarea unei pedepse privative de libertate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești,

(. . .)".

33. Sesizarea a fost formulată într-un litigiu în care reclamanta, condamnată la o pedeapsă privativă de libertate cu suspendarea executării, contestă decizia angajatorului prin care se constată încetarea de drept a contractului individual de muncă, susținând că această măsură nu se aplică decât în situația în care pedeapsa se execută efectiv în regim privativ de libertate, ceea ce face imposibilă prezența fizică a salariatului la locul de muncă.

34. Chestiunea de drept de dezlegat privește întrebarea dacă acest caz de încetare de drept a contractului individual de muncă se aplică tuturor situațiilor în care un salariat este condamnat la o pedeapsă privativă de libertate, inclusiv în situația suspendării executării pedepsei.

35. Pentru a putea aprecia asupra acestei chestiuni sunt necesare lămurirea celor două sintagme menționate în textul de lege mai sus citat - "pedeapsă privativă de libertate", respectiv "încetarea de drept a contractului individual de muncă", și verificarea incidenței Deciziei nr. 18/2015, în cadrul căreia s-a interpretat sintagma "condamnare la o pedeapsă privativă de libertate", în timp ce în norma juridică ce formează obiectul sesizării se regăsește sintagma "condamnare la executarea unei pedepse privative de libertate".

### 36. Conceptul de pedeapsă privativă de libertate:

Potrivit dispozițiilor art. 53 lit. a) și b) din Codul penal, pedepsele privative de libertate sunt detențiunea pe viață și închisoarea.

Potrivit art. 60 din Codul penal (cap. II "Pedepse principale", secțiunea a 2-a "Închisoarea"): "Închisoarea constă în privarea de libertate pe durată determinată, cuprinsă între 15 zile și 30 de ani, și se execută potrivit legii privind executarea pedepselor."

37. Pe lângă pedepsele principale, Codul penal mai prevede pedepse accesorii, pedepse complementare și măsuri de siguranță.

Relevante în cauză sunt următoarele texte de lege:

Art. 65: "(1) Pedeapsa accesorie constă în interzicerea unor drepturi prevăzute de art. 66 lit. a), b), d)-o) a căror exercitare a fost interzisă de instanță ca pedeapsă complementară. (...)

(3) Pedeapsa accesorie a interzicerii exercitării unor drepturi se execută din momentul rămânerii definitive a hotărârii de condamnare și până când pedeapsa principală privativă de libertate a fost executată sau considerată ca executată. (...)"

Art. 66: "(1) Pedeapsa complementară a interzicerii exercitării unor drepturi constă în interzicerea exercitării, pe o perioadă de la unu la 5 ani, a unuia sau mai multora dintre următoarele drepturi:

(...)

g) dreptul de a ocupa funcția, de a exercita profesia sau meseria ori de a desfășura activitatea de care s-a folosit pentru săvârșirea infracțiunii;

h) dreptul de a deține, purta și folosi orice categorie de arme;

i) dreptul de a conduce anumite categorii de vehicule stabilite de instanță; (...)"

Art. 67: "(1) Pedeapsa complementară a interzicerii exercitării unor drepturi poate fi aplicată dacă pedeapsa principală stabilită este închisoarea sau amenda și instanța constată că, față de natura și gravitatea infracțiunii, împrejurările cauzei și persoana infractorului, această pedeapsă este necesară.

(2) Aplicarea pedepsei interzicerii exercitării unor drepturi este obligatorie când legea prevede această pedeapsă pentru infracțiunea săvârșită. (...)"

Art. 68: "(1) Executarea pedepsei interzicerii exercitării unor drepturi începe:

(...)

b) de la rămânerea definitivă a hotărârii de condamnare prin care s-a dispus suspendarea executării pedepsei sub supraveghere. (...)"

38. În cap. V - Individualizarea pedepselor din titlul III - Pedepsele al Codului penal sunt reglementate, alături de alte instituții, următoarele modalități de individualizare a pedepselor: renunțarea la aplicarea pedepsei (art. 80-82), amânarea aplicării pedepsei (art. 83-90), suspendarea executării pedepsei sub supraveghere (art. 91-98).

Prin urmare, pedeapsa privativă de libertate a închisorii poate fi executată efectiv în regim penitenciar, aplicarea acesteia poate fi amânată sau executarea acesteia poate fi suspendată sub supraveghere.

Spre deosebire de Codul penal al României din 1968 (art. 81 și următoarele), actualul Cod penal nu mai cuprinde ca modalitate de individualizare a pedepsei privative de libertate și suspendarea condiționată a executării pedepsei.

39. În analiza ce va urma, Înalta Curte de Casație și Justiție - Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept va avea în vedere situațiile de suspendare a executării pedepselor atât din vechiul, cât și din noul Cod penal, acestea fiind similare din perspectiva calificării lor ca modalități de

individualizare a pedepselor.

Se are în vedere că, spre deosebire de legislația anterioară, în situația suspendării executării pedepsei sub supraveghere, pedepsele accesorii și complementare se aplică de la momentul rămânerii definitive a hotărârii de condamnare.

Este important de reținut și faptul că suspendarea executării pedepsei sub supraveghere, ca modalitate de individualizare a pedepsei cu închisoarea, poate fi dispusă numai în situația în care pedeapsa aplicată, inclusiv în caz de concurs de infracțiuni, este închisoarea de cel mult 3 ani, nu și dacă pedeapsa aplicată este amenda.

40. În plus, prezintă relevanță și faptul că, potrivit art. 93 alin. (1) din Codul penal, una dintre măsurile de supraveghere instituite în sarcina condamnatului, a cărui pedeapsă cu închisoarea a fost suspendată, este și aceea conform căreia, pe durata termenului de supraveghere, condamnatul trebuie să comunice schimbarea locului de muncă [lit. d)], respectiv să comunice informații și documente de natură a permite controlul mijloacelor sale de existență [lit. e)]. De asemenea, acesta este obligat să presteze și o muncă neremunerată în folosul comunității pe o perioadă cuprinsă între 60 și 120 de zile, în condițiile stabilite de instanță, împrejurare ce nu este de natură a exclude executarea celorlalte obligații.

41. Codul penal mai reglementează, în titlul IV, măsurile de siguranță ce se pot lua față de persoana care a comis o faptă penală, chiar dacă nu i se aplică o pedeapsă, în scopul înlăturării unei stări de pericol sau al preîntâmpinării săvârșirii faptelor prevăzute de legea penală. În cadrul măsurilor de siguranță, relevantă în cauză este cea prevăzută de art. 108 lit. c) din Codul penal, "interzicerea ocupării unei funcții sau exercitării unei profesii", aplicabilă atunci când fapta a fost săvârșită datorită incapacității, nepregătirii sau altor cauze care îl fac pe condamnat inapt pentru exercitarea unei profesii sau meserii ori pentru desfășurarea unei activități.

42. Potrivit Deciziei nr. 1/2011, instituția suspendării condiționate a executării pedepsei este o instituție complementară menită să întregască posibilitățile pe care legea le dă instanței judecătorești pentru realizarea individualizării pedepsei. Ea fiind consecința unei condamnări, își păstrează însă caracterul de măsură coercitivă penală, caracter care constă în obligația impusă celui condamnat de a avea o bună conduită pe durata termenului de încercare și de a se abține de la săvârșirea unei noi infracțiuni. În caz contrar, pedeapsa suspendată devine executabilă. Suspendarea condiționată a executării pedepsei are caracterul juridic de "mijloc de individualizare a executării pedepsei" și funcționează ca o măsură judiciară (substitutiv de pedeapsă) de a cărei respectare depinde stingerea executării. Principalul efect imediat (provizoriu) constă în aceea că executarea pedepsei este suspendată (adică pedeapsa, deși definitiv aplicată, nu este pusă în executare).

43. Conceptul de încetare de drept a contractului individual de muncă este reglementat de dispozițiile art. 56 din Codul muncii, care constituie sediul materiei.

Încetarea de drept a contractului individual de muncă este definită în doctrină ca o modalitate de încetare a raportului de muncă în puterea și prin efectul legii, independent de voința părților, atunci când a intervenit o anumită cauză (un act juridic sau un fapt juridic) stabilită expres de normele de drept, care face imposibilă, în mod permanent, producerea în continuare a efectelor contractului respectiv.

Potrivit art. 56 alin. (1) lit. f) din Codul muncii, contractul individual de muncă încetează de drept: "ca urmare a condamnării la executarea unei pedepse privative de libertate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești".

Relevante în cauză sunt și cazurile de încetare de drept a contractului individual de muncă reglementate de art. 56 alin. (1) lit. g) și h):

"g) de la data retragerii de către autoritățile sau organismele competente a avizelor, autorizațiilor ori atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei;

h) ca urmare a interzicerii exercitării unei profesii sau a unei funcții, ca măsură de siguranță ori



pedeapsă complementară, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești prin care s-a dispus interdicția."

44. Nu poate fi reținută o interpretare extinsă a textului de lege conform căreia, în condițiile în care art. 56 alin. (1) lit. f) din Codul muncii nu creează nicio distincție între pedepsele privative de libertate, legiuitorul ar fi instituit o prezumție absolută a stării de incompatibilitate între calitatea de salariat și cea de condamnat și, prin urmare, în orice situație, contractul de muncă în derulare al unei persoane condamnate penal la o pedeapsă cu închisoarea cu suspendarea executării acesteia, condiționată sau sub supraveghere, încetează de drept, indiferent dacă fapta săvârșită are legătură sau nu cu profesia, munca, activitatea exercitată de persoana condamnată.

45. Potrivit naturii sale, pedeapsa închisorii se execută efectiv, iar executarea are loc într-un penitenciar. Ca atare, sintagma "executarea pedepsei închisorii", ca regulă, se interpretează în sensul "executarea efectivă a pedepsei într-un penitenciar". Cu acest sens este folosită de regulă această sintagmă în noul Cod penal, de exemplu, în cadrul art. 91 alin. (1), art. 96 alin. (1) lit. d), art. 96 alin. (1), art. 96 alin. (3).

Totuși, în Codul penal anterior s-a prevăzut ca, în cadrul individualizării pedepsei, instanța să aibă posibilitatea să dispună ca pedeapsa să se execute în alt mod decât cel care este propriu acesteia, cum era cazul reglementării privind executarea pedepsei închisorii la locul de muncă, sau chiar să dispună suspendarea condiționată a executării pedepsei, instituții care nu se mai regăsesc în noul Cod penal.

Noul Cod penal reglementează instituția suspendării executării pedepsei sub supraveghere, situație în care se prevede că "dacă până la expirarea termenului de supraveghere condamnatul nu a săvârșit o nouă infracțiune, nu s-a dispus revocarea suspendării executării pedepsei sub supraveghere și nu s-a descoperit o cauză de anulare, pedeapsa se consideră executată" [art. 98 alin. (1) teza finală din Codul penal).

Astfel, "considerarea ca executată a pedepsei" reprezintă o ficțiune juridică. Nu înseamnă că pedeapsa a fost executată efectiv, potrivit naturii ei.

46. În acest context se pune problema dacă legiuitorul de dreptul muncii a utilizat sintagma "executare a pedepsei" conform sensului comun, restrâns, utilizat chiar în Codul penal, în accepțiunea de "executare efectivă într-un penitenciar", având în vedere și prevederile art. 25 din Legea nr. 24/2000 privind normele de tehnică legislativă pentru elaborarea actelor normative, republicată, cu modificările și completările ulterioare, interpretate per a contrario, sau a utilizat-o cu sensul larg, special, care ar include și situațiile în care, deși pedeapsa nu este executată efectiv, este "considerată" executată.

47. Studiul doctrinei de dreptul muncii și perspectiva istorică asupra adoptării textului de lege menționat conduc la concluzia că legiuitorul a folosit sensul restrâns al sintagmei "executare a pedepsei", anume acela de "executare efectivă a pedepsei potrivit naturii sale într-un penitenciar", care ar avea drept consecință imposibilitatea efectivă a salariatului de a se prezenta la locul de muncă, iar nu sensul larg care ar include și modalitățile de individualizare a pedepsei constând în suspendarea executării pedepsei, care au ca finalitate, în cazul îndeplinirii condițiilor prevăzute de lege, "considerarea ca executată a pedepsei".

48. Un prim argument în susținerea acestui punct de vedere este dedus din analiza istoricului evoluției reglementării în materie. În acest sens se constată că, inițial, Codul muncii adoptat prin Legea nr. 10/1972, inclusiv în forma republicată din anul 1997, nu reglementa instituția încetării de drept a contractului de muncă. În schimb, prevedea, printre cazurile de concediere, atât tezele acoperite în prezent de lit. h) a art. 56 alin. (1) din Codul muncii [art. 130 lit. l) - instanța penală a pronunțat interdicția de exercitare a profesiei, temporar sau definitiv], cât și situația neacoperită de lege lata, aceea a unei incompatibilități de continuare a raportului de muncă, determinată de natura faptelor pentru care s-a dispus condamnarea, indiferent de forma de individualizare a pedepsei, lăsată însă de legiuitor în marja de apreciere a angajatorului [art. 130 lit. k) din Codul muncii de la

1972 - persoana încadrată în muncă este condamnată definitiv pentru o infracțiune în legătură cu munca sa, dacă condamnarea o face necorespunzătoare postului pe care îl deține].

49. Prin Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii s-au introdus cazurile de încetare de drept a contractului de muncă, situație în care este exclusă orice posibilitate de apreciere a părților privind continuarea raportului juridic de muncă, printre acestea, la lit. g) a art. 56 alin. (1), fiind prevăzută situația condamnării penale cu executare la locul de muncă, de la data emiterii mandatului de executare.

50. Lit. g) a alin. (1) al art. 56 [devenită lit. f) prin republicarea în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 345 din 18 mai 2011, în temeiul Legii nr. 40/2011 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii] a fost modificată prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 65/2005 privind modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 371/2005 (Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 65/2005), fiind introdusă forma actuală a textului de lege în locul unei formulări care făcea referire la încetarea de drept a contractului de muncă numai în situația în care se dispunea condamnarea cu executarea pedepsei la locul de muncă. În expunerea de motive a ordonanței de urgență nu se face vorbire explicit de această modificare, pentru a putea utiliza metoda interpretării oficiale sau pe cea teleologică, în scopul identificării finalității urmărite de legiuitor la adoptarea acestei norme, prin raportare la cea pe care a înlocuit-o (care se limita la a reglementa imposibilitatea derulării unui raport de muncă în baza a două izvoare juridice diferite: contractul de muncă și hotărârea de condamnare cu executarea pedepsei la locul de muncă). Astfel, expunerea de motive vizează flexibilizarea relațiilor de muncă, dinamizarea pieței muncii, armonizarea prevederilor Codului muncii cu directivele europene, însă niciunul dintre aceste scopuri nu este aplicabil modificării analizate în prezenta cauză. Expunerea de motive mai precizează că se impune revizuirea cazurilor de încetare de drept a contractului individual de muncă pentru acoperirea unor cazuri nereglementate în actuala legislație, modificările fiind menite a acoperi vidul legislativ pentru anumite situații constatate din aplicarea legii, însă între cele enumerate explicit nu se regăsesc și cazurile prevăzute la lit. f) sau h) a art. 56 alin. (1) din Codul muncii.

51. În doctrină, rațiunea modificării legislative a Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 65/2005 a fost apreciată ca fiind aceea că legiuitorul penal a renunțat la modalitatea de executare a pedepsei la locul de muncă [însă dispozițiile art. 86<sup>7</sup> și următoarele - privind executarea pedepsei la locul de muncă - au fost abrogate odată cu Legea nr. 15/1968 privind Codul penal, republicată, cu modificările și completările ulterioare, prin art. 250 din Legea nr. 187/2012 pentru punerea în aplicare a Legii nr. 286/2009 privind Codul penal, cu mult după modificarea art. 56 alin. (1) lit. f) din Codul muncii] și, în plus, s-a arătat că ar fi fost neacoperită situația contractului salariatului care nu se mai putea prezenta fizic la locul de muncă, fiind deținut în penitenciar.

Încă de la momentul modificării legislative, doctrina de dreptul muncii a considerat, fără echivoc, că textul de lege se aplică persoanelor aflate în penitenciar, apreciindu-se că instituția încetării de drept intervine în orice situație ce face imposibilă prezența salariatului la locul de muncă, absența lui o perioadă îndelungată din unitate justificând încetarea de drept a contractului, fără să fie nevoie de vreun demers al angajatorului.

52. De asemenea, în cazul reținerii unei interpretări extensive, nu s-ar justifica nici impunerea măsurii de supraveghere reglementate de art. 93 lit. d) din Codul penal, de a anunța schimbarea locului de muncă, ceea ce înseamnă că legiuitorul penal permite condamnatului la o pedeapsă cu suspendarea executării sub supraveghere să dețină calitatea de salariat.

Prin urmare, având în vedere că salariatul se află în libertate și își poate onora obligațiile contractuale față de angajator, contractul său de muncă nu va înceta de drept decât în ipoteza în care i s-a aplicat o pedeapsă complementară, accesorie sau o măsură de siguranță, care l-ar împiedica pe salariat să exercite efectiv profesia. Astfel, ca excepție, contractul de muncă poate înceta de drept în situația în care condamnatului i se aplică și pedeapsa complementară a interzicerii unor drepturi

[art. 66 alin. (1) lit. b), c), g), h), i), k) și m) din Codul penal] ori măsura de siguranță prevăzută de art. 108 lit. c) cu referire la art. 111 din Codul penal.

53. Față de evoluția legislativă se observă că lit. f) a alin. (1) al art. 56 din Codul muncii înlocuiește situația în care era reglementată o singură formă de individualizare a pedepsei, aceea care permitea condamnatului să se întoarcă la muncă, în baza unui alt izvor juridic decât contractul de muncă, și anume mandatul de executare a pedepsei.

Este greu de presupus că prin noua reglementare legiuitorul a intenționat o extindere exhaustivă a instituției încetării de drept a contractului de muncă la toate formele de individualizare a pedepsei privative de libertate, cu atât mai mult cu cât se observă că în sintagma utilizată de legiuitor în acest caz "urmare a condamnării la executarea unei pedepse privative de libertate" este folosit cuvântul executare, ceea ce, spre deosebire de dispozițiile cuprinse în Legea nr. 393/2004 - "condamnarea la o pedeapsă privativă de libertate", obiect al interpretării Deciziei nr. 18/2005, presupune executarea efectivă a pedepsei într-un mediu privativ de libertate.

54. Dacă, prin absurd, s-ar interpreta sintagma "condamnare la executarea unei pedepse privative de libertate" precum sintagma "condamnare la o pedeapsă privativă de libertate", în sensul că ar include și situația persoanelor cu privire la care s-a dispus măsura de individualizare a pedepsei a suspendării executării, ar însemna, în primul rând, să nu se acorde niciun efect diferenței de formulare folosite de legiuitor cu un scop anume.

În al doilea rând, în cazul unei astfel de interpretări s-ar ajunge și la situația absurdă în care reglementarea generală în materia dreptului muncii să conțină sancțiuni mai grave decât reglementarea specială, edictată în considerarea activității pe care anumite categorii de angajați o desfășoară, activitate de o anumită natură și importanță, specifică anumitor profesii, unde legiuitorul a precizat că acelor categorii de angajați le încetează contractul/raporturile specifice doar în cazul condamnării pentru săvârșirea unui anumit tip de infracțiuni în legătură directă cu atribuțiile acestora, care aduc atingere demnității sau prestigiului profesiei [de exemplu condamnare pentru săvârșirea cu intenție a unei infracțiuni contra umanității sau vieții în împrejurări legate de exercitarea profesiei de medic, respectiv farmacist, art. 388, respectiv art. 572 din Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății, republicată, cu modificările și completările ulterioare], sau că este posibil să nu fie eliberate din funcție dacă au fost condamnate pentru un anumit tip de infracțiuni [de exemplu, condamnare pentru săvârșirea infracțiunii de vătămare corporală din culpă, dacă se apreciază că infracțiunea săvârșită nu aduce atingere prestigiului profesiei, pentru judecători/procurori, art. 65 alin. (1<sup>1</sup>) din Legea nr. 303/2004 privind statutul judecătorilor și procurorilor, republicată, cu modificările și completările ulterioare].

55. Pe de altă parte, aplicarea cazului de încetare a contractului de muncă tuturor salariaților, fără a distinge în raport cu natura faptei săvârșite (inclusiv, de exemplu, în cazul unei infracțiuni din culpă, fără legătură cu raportul de muncă), ar putea avea efectul unei pedepse, neprevăzută de vreun text de lege din care să se deducă și valoarea socială protejată prin instituirea unei astfel de măsuri, ce ar împiedica exercitarea dreptului la muncă al cetățeanului care, în mod obiectiv, în lipsa acestei interdicții, ar putea continua derularea raportului de muncă. O interpretare extinsă ar contrazice chiar scopul urmărit prin individualizarea pedepsei sub forma suspendării sub supraveghere, acela de substituit de pedeapsă, caracter reținut și în cuprinsul Deciziei nr. 1/2011.

56. În plus, a îndepărta persoana condamnatului de sursa principală de subzistență - salariul, în condițiile în care, la individualizarea pedepsei penale, circumstanțele săvârșirii faptei și persoana salariatului au fost avute în vedere de instanța care a stabilit o formă de executare a pedepsei într-un alt regim decât cel penitenciar, singura având abilitatea legală de a aplica pedepsele accesorii sau complementare, presupune a nesocoti unul din scopurile urmărite prin însăși forma de individualizare a acestei pedepse, acela al desfășurării unei vieți normale în societate.

57. Pe de altă parte, o încetare a raportului de muncă pentru persoane condamnate la pedeapsa închisorii, indiferent de modalitatea de individualizare/executare a acestei pedepse, în considerarea

unei incompatibilități între calitatea de salariat și cea de condamnat, rezultată din specificul activității, ar corespunde, mai degrabă, unui caz de concediere din inițiativa angajatorului, care se poate prevala de o astfel de incompatibilitate (cum este situația din cauza în care s-a formulat sesizarea, în care angajatorul susține că, deși nu s-a aplicat o pedeapsă complementară, prin natura infracțiunilor comise, salariatul este incompatibil cu activitatea desfășurată), dacă manifestă diligență și inițiază în paralel cu cercetarea penală, în termenele de prescripție, o procedură de cercetare disciplinară, întemeiată de lege lata, în absența unui caz aplicabil explicit acestei situații ca în reglementarea Codului muncii anterior, pe dispozițiile art. 61 lit. a) din Codul muncii (în cazul în care salariatul a săvârșit o abatere gravă sau abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii ori de la cele stabilite prin contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulamentul intern).

58. Este de reținut și faptul că instanța de contencios constituțional, atunci când s-a pronunțat asupra neconstituționalității măsurii suspendării contractului individual de muncă în situațiile prevăzute de art. 52 alin. (1) lit. a) și b) din Codul muncii, pe perioada cercetării disciplinare prealabile a salariatului (Decizia Curții Constituționale nr. 261 din 5 mai 2016, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 511 din 7 iulie 2016), și anume pentru cazul în care angajatorul a formulat plângere penală împotriva salariatului ori acesta a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcția deținută (Decizia Curții Constituționale nr. 279 din 23 aprilie 2015, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 431 din 17 iunie 2015), a observat (paragraful 26, respectiv 30 din deciziile menționate) 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 îi 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. Cea mai importantă garanție pentru exercitarea dreptului la muncă o constituie stabilirea limitativă prin lege a cazurilor și a motivelor pentru care încetarea raporturilor juridice de muncă poate avea loc din inițiativa și din voința unilaterală a angajatorului.

Acest argument, chiar dacă se referă la măsurile ce pot fi adoptate unilateral de angajator, poate prezenta relevanță și în cazurile impuse de legiuitor, care nu ar trebui să intervină într-un raport juridic de drept privat decât din considerente de ordine publică, pentru ocrotirea unor valori sociale importante, neputându-se considera, în lipsa unei formulări exprese, că a instituit o inaptitudine generală a condamnatului de a continua derularea raportului de muncă în ființă la momentul rămânerii definitive a hotărârii de condamnare.

59. Inopozabilitatea statuărilor din Decizia nr. 18 din 8 iunie 2015 pronunțată de Înalta Curte de Casație și Justiție - Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept, în interpretarea art. 15 alin. (2) lit. e) din Legea nr. 393/2004, asupra situației deduse prezentei judecăți

Cu ocazia dezbaterilor în fața instanței de trimitere s-a afirmat că o analiză a problemei de drept în prezenta cauză ar fi inutilă, întrucât a fost dezbătută și soluționată într-o procedură de unificare a practicii, în ceea ce privește mandatul consilierilor locali, sens în care Înalta Curte de Casație și Justiție a pronunțat Decizia nr. 18/2015, iar acea dezlegare s-ar aplica mutatis mutandis și situației de față.

Înalta Curte de Casație și Justiție - Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept constată că nu există o similaritate a situațiilor și nici a argumentelor pentru care s-a ajuns la pronunțarea acelei soluții, pentru a o putea opune, cu puterea pozitivă a autorității de lucru interpretat, în prezenta cauză.

60. Astfel, potrivit art. 15 alin. (2) lit. e) din Legea nr. 393/2004, calitatea de primar și, respectiv, de președinte al consiliului județean încetează, de drept, înainte de expirarea duratei normale a mandatului în următoarele cazuri: "e) condamnarea, prin hotărâre judecătorească rămasă definitivă, la o pedeapsă privativă de libertate;".

În interpretarea textului de lege menționat, în coroborare cu dispozițiile art. 57 alin. (1) și art. 81-82 din Codul penal al României de la 1968 (suspendarea condiționată a executării pedepsei aplicate), s-a reținut că suspendarea condiționată a executării pedepsei, ca măsură de individualizare judiciară a pedepsei, nu are ca efect modificarea calificării juridice a pedepsei aplicate, în sensul înlăturării caracterului său privativ de libertate.

Interpretarea dispozițiilor ce formează obiectul sesizării numai pe rațiunea imposibilității efective de exercitare a mandatului de către o persoană lipsită de libertate, deoarece execută pedeapsa în regim de deținere, în penitenciar, a fost considerată a fi contrară opțiunii legiuitorului, în considerarea faptului că acesta nu a folosit o sintagmă de genul "mandatul încetează în ipoteza executării în regim de deținere a pedepsei privative de libertate aplicate". Textul de lege prevede că mandatul încetează în ipoteza condamnării la o pedeapsă privativă de libertate, iar nu doar în ipoteza executării pedepsei privative de libertate, astfel că vizează pedeapsa aplicată, iar nu modul de executare a acesteia.

61. Se observă că textul de lege interpretat în Decizia nr. 18/2015, vizând condamnarea la o pedeapsă privativă de libertate, diferă față de cel din Codul muncii - urmare a condamnării la executarea unei pedepse privative de libertate.

Astfel cum s-a menționat anterior, introducerea unui cuvânt suplimentar - executarea - presupune, în interpretarea literală a sintagmei, că legiuitorul a folosit un criteriu suplimentar, mai restrâns, anume al modului de executare a pedepsei, alături de cerința condamnării la o pedeapsă privativă de libertate trebuind îndeplinită și cerința executării respectivei pedepse, potrivit naturii sale, în regim privativ de libertate. Aceasta este distincția pe care o face, în sens invers, și Decizia nr. 18/2015 menționată anterior, care a remarcat că, în cazul art. 15 alin. (2) lit. e) din Legea nr. 393/2004, textul de lege prevede că mandatul încetează în ipoteza condamnării la o pedeapsă privativă de libertate, în general, iar nu doar în ipoteza executării pedepsei privative de libertate.

62. Este adevărat că, și în acest caz, legiuitorul a încercat să limiteze, printr-o modificare a art. 15 alin. (2) lit. e) din Legea nr. 393/2004, aplicabilitatea cauzei de încetare de drept a mandatului alesului local (primar, președinte de consiliu județean, consilier local și consilier județean) la existența unei hotărâri judecătorești definitive de condamnare la o pedeapsă privativă de libertate, prin care se dispune executarea pedepsei.

Curtea Constituțională a admis obiecția de neconstituționalitate a modificării, prin Decizia nr. 536 din 6 iulie 2016, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 730 din 21 septembrie 2016 (Decizia nr. 536/2016), prin care, reluând statuări din jurisprudența anterioară<sup>1)</sup>, a apreciat, în esență, că valoarea socială ocrotită prin textul de lege în forma anterioară modificării este integritatea persoanei care deține mandatul și exercită demnitatea publică pentru care a fost aleasă și pentru care i-a fost acordată încrederea de către alegători, rațiunea legiuitorului fiind de a apăra principiul integrității în exercitarea funcției publice.

<sup>1)</sup> Deciziile Curții Constituționale nr. 1.192 din 13 decembrie 2007, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 39 din 17 ianuarie 2008, nr. 418 din 3 iulie 2014, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 563 din 30 iulie 2014, nr. 66 din 16 februarie 2016, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 352 din 9 mai 2016, nr. 175 din 29 martie 2016, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 435 din 10 iunie 2016.

Cauza de încetare se circumscrie marjei de apreciere a legiuitorului în această materie, fiind o măsură adecvată, necesară și proporțională cu scopul legitim urmărit, respectiv înlăturarea posibilității ocupării unor funcții sau demnități publice de către persoane condamnate pentru săvârșirea de infracțiuni.

Curtea Constituțională a apreciat în această situație că prezumțiile de nevinovăție, de bunăcredință și de loialitate a acestei persoane au fost desființate ca efect al hotărârii definitive de

condamnare, astfel încât, indiferent de modul de executare a pedepsei, unei astfel de persoane nu i se mai poate încredința de către stat exercițiul autorității publice, întrucât, prin condamnarea penală, persoana care ocupă demnitatea publică pierde legitimitatea și încetează de a mai fi în acord cu interesele generale ale comunității care i-a încredințat mandatul.

În continuare, se precizează că, pentru toate categoriile socioprofesionale [fiind menționate inclusiv dispozițiile art. 56 alin. (1) lit. f) din Codul muncii], legiuitorul a prevăzut consecințe drastice atunci când intervin condamnări la pedepse privative de libertate.

63. Se observă, pe de o parte, că măsura încetării contractului individual de muncă al salariatului este menționată, cu titlu exemplificativ, ca un argument suplimentar, în contextul unor categorii socioprofesionale determinate, ca fiind aplicabilă indiferent de forma sub care se execută pedeapsa privativă de libertate (textele de lege invocate în Decizia nr. 536/2016 se referă la incompatibilități ce țin de specificul unor profesii - pentru medici sau farmaciști infracțiuni contra vieții, pentru funcționarii publici și magistrați, în considerarea investirii acestora cu exercițiul autorității de stat), fără a se analiza constituționalitatea acestei dispoziții din perspectiva exercitării dreptului la muncă și fără a se face o analiză legată de diferența de exprimare a legiuitorului în cadrul acestui text de lege față de celelalte dispoziții speciale alături de care a fost menționată, date fiind limitele investirii instanței de contencios constituțional, însă, pe de altă parte, se reține că, spre deosebire de situația unui raport juridic de muncă, în cazul consilierilor locali, a fost identificată valoarea socială ocrotită prin instituirea măsurii, justificând astfel rațiunea legiuitorului care a impus o ingerință în exercitarea mandatului electiv considerată proporțională cu scopul urmărit.

Este adevărat că fiecare angajator are dreptul să își apere propria reputație, să își selecteze personalul în baza unor valori sociale și morale, însă aceasta presupune o marjă de apreciere pe care acesta nu o are în situația încetării de drept a contractului. De lege lata, cum s-a menționat anterior, acesta se poate prevala de procedura disciplinară, până la o eventuală reglementare, pentru respectiva situație, a unui caz distinct de concediere din inițiativa sa.

64. În concluzie, textul de lege dedus dezlegării prin pronunțarea unei hotărâri prealabile comportă o interpretare restrânsă, întemeiată pe considerente istorice, logice și de echitate juridică, potrivit căreia încetarea contractului de muncă survine numai în situația în care condamnatul execută efectiv pedeapsa în penitenciar, fiind în imposibilitate fizică de a se prezenta la locul de muncă pentru a-și îndeplini obligațiile contractuale. Astfel se justifică rațiunea pentru care, spre deosebire de funcțiile de demnitate publică, în materia raporturilor de muncă, legiuitorul s-a referit la executarea unei pedepse privative de libertate, și nu doar la condamnarea la o astfel de pedeapsă.

Pentru celelalte incompatibilități juridice între calitatea de salariat și fapta reținută în persoana condamnatului se regăsesc în legislație alte măsuri ce pot fi aplicate: pedepsele complementare și accesorii, măsurile de siguranță din dreptul penal; alte temeuri juridice pentru încetarea de drept a contractului individual de muncă: art. 56 alin. (1) lit. g) din Codul muncii [posibil a fi aplicat în cazul dispunerii pedepselor complementare referitoare la interzicerea dreptului de a deține arme - potrivit art. 66 alin. (1) lit. h), respectiv interzicerea dreptului de a conduce anumite categorii de vehicule - art. 66 alin. (1) lit. i) din Codul penal] și art. 56 alin. (1) lit. h) din Codul muncii (interzicerea exercitării unei profesii sau a unei funcții) sau măsura concedierii dacă fapta salariatului reprezintă și o abatere disciplinară - art. 61 lit. a) din Codul muncii.

## ÎNALTA CURTE DE CASAȚIE ȘI JUSTIȚIE

În numele legii

DECIDE:

Admite sesizarea formulată de Curtea de Apel Braşov - Secţia civilă în Dosarul nr. 3.485/62/2015 privind pronunţarea unei hotărâri prealabile şi, în consecinţă, stabileşte că:

Dispoziţiile art. 56 alin. (1) lit. f) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, se interpretează în sensul că sunt aplicabile numai în situaţia în care condamnatul execută efectiv pedeapsa în penitenciar, fiind în imposibilitate fizică de a se prezenta la locul de muncă.

Obligatorie, potrivit dispoziţiilor art. 521 alin. (3) din Codul de procedură civilă.

WWW.JURI.RO