



MONITORUL OFICIAL

AL

ROMÂNIEI

Anul 190 (XXXIV) — Nr. 1065

PARTEA I
LEGI, DECRETE, HOTĂRĂRI ȘI ALTE ACTE

Joi, 3 noiembrie 2022

SUMAR

<u>Nr.</u>	<u>Pagina</u>
HOTĂRĂRI ALE GUVERNULUI ROMÂNIEI	
1.333. — Hotărâre privind recunoașterea Fundației Memorialul Închisoarea Pitești ca fiind de utilitate publică.....	2
ACTE ALE ORGANELOR DE SPECIALITATE ALE ADMINISTRAȚIEI PUBLICE CENTRALE	
M.182. — Ordin al ministrului apărării naționale pentru completarea Regulamentului de organizare și funcționare al Clubului Sportiv al Armatei „Steaua”, aprobat prin Ordinul ministrului apărării naționale nr. M.115/2013.....	2
453. — Ordin al președintelui Autorității pentru Supravegherea Publică a Activității de Audit Statutar pentru reînnoirea delegării atribuțiilor privind traducerea și publicarea Codului etic și a Standardelor internaționale de audit	3
1.109. — Ordin al președintelui Agenției Naționale a Funcționarilor Publici pentru aprobarea formatului standard, a termenelor și modalității de transmitere a datelor privind comisiile paritare și acordurile colective	3-4
ACTE ALE ÎNALTEI CURȚI DE CASAȚIE ȘI JUSTIȚIE	
Decizia nr. 15 din 19 septembrie 2022 (Completul pentru soluționarea recursului în interesul legii)	5-16

HOTĂRĂRI ALE GUVERNULUI ROMÂNIEI**GUVERNUL ROMÂNIEI****HOTĂRĂRE**
privind recunoaşterea
Fundaţiei Memorialul Închisoarea Piteşti
ca fiind de utilitate publică

În temeiul art. 108 din Constituţia României, republicată, şi al art. 39 alin. (1) din Ordonanţa Guvernului nr. 26/2000 cu privire la asociaţii şi fundaţii, aprobată cu modificări şi completări prin Legea nr. 246/2005, cu modificările şi completările ulterioare,

Guvernul României adoptă prezenta hotărâre.

Articol unic. — Se recunoaşte Fundaţia Memorialul Închisoarea Piteşti, persoană juridică română de drept privat, fără scop lucrativ, cu sediul în municipiul Piteşti, str. Negru Vodă nr. 30, judeţul Argeş, ca fiind de utilitate publică.

PRIM-MINISTRU
NICOLAE-IONEL CIUCĂ

Contrasemnează:
Secretarul general al Guvernului,
Marian Neacşu
Secretariatul de stat pentru
recunoaşterea meritelor luptătorilor
împotriva regimului comunist instaurat
în România în perioada 1945—1989,
Irina Leulescu,
secretar de stat

Bucureşti, 28 octombrie 2022.
Nr. 1.333.

**ACTE ALE ORGANELOR DE SPECIALITATE
ALE ADMINISTRAŢIEI PUBLICE CENTRALE**

MINISTERUL APĂRĂRII NAŢIONALE

ORDIN**pentru completarea Regulamentului de organizare şi funcţionare al Clubului Sportiv
al Armatei „Steaua”, aprobat prin Ordinul ministrului apărării naţionale nr. M.115/2013**

Pentru aplicarea prevederilor art. 29 alin. (2) din Legea educaţiei fizice şi sportului nr. 69/2000, cu modificările şi completările ulterioare, ale art. 5 alin. (1) din Regulamentul de punere în aplicare a dispoziţiilor Legii educaţiei fizice şi sportului nr. 69/2000, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 884/2001, şi ale art. 54 alin. (1) din Legea nr. 346/2006 privind organizarea şi funcţionarea Ministerului Apărării Naţionale, republicată, cu modificările şi completările ulterioare,

în temeiul prevederilor art. 40 alin. (1) din Legea nr. 346/2006, privind organizarea şi funcţionarea Ministerului Apărării Naţionale, republicată, cu modificările şi completările ulterioare,

ministrul apărării naţionale emite prezentul ordin.

Art. I. — La articolul 1 din Regulamentul de organizare şi funcţionare al Clubului Sportiv al Armatei „Steaua”, aprobat prin Ordinul ministrului apărării naţionale nr. M.115/2013, publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 750 din 4 decembrie 2013, cu modificările şi completările ulterioare, după alineatul (2) se introduce un nou alineat, alineatul (3), cu următorul cuprins:

„(3) Clubul Sportiv al Armatei „Steaua” se poate asocia, cu avizul consultativ al Colegiului Ministerului Apărării Naţionale, cu terţe persoane juridice, publice sau private, în vederea constituirii unei asociaţii fără scop patrimonial, având ca obiect participarea la competiţii sportive.”

Art. II. — Prezentul ordin se publică în Monitorul Oficial al României, Partea I.

Ministrul apărării naţionale,
Vasile Dîncu

Bucureşti, 24 octombrie 2022.
Nr. M.182.

MINISTERUL FINANTELOR
AUTORITATEA PENTRU SUPRAVEGHEREA PUBLICĂ A ACTIVITĂȚII DE AUDIT STATUTAR

ORDIN
pentru reînnoirea delegării atribuțiilor privind traducerea și publicarea
Codului etic și a Standardelor internaționale de audit

În temeiul prevederilor:

— art. 20 alin. (2), art. 32 alin. (2), art. 50—53, art. 75 alin. (2) și ale art. 77 alin. (2) și (3) din Legea nr. 162/2017 privind auditul statutar al situațiilor financiare anuale și al situațiilor financiare anuale consolidate și de modificare a unor acte normative, cu modificările ulterioare;

— art. 24 din Regulamentul (UE) nr. 537/2014 al Parlamentului European și al Consiliului din 16 aprilie 2014 privind cerințe specifice referitoare la auditul statutar al entităților de interes public și de abrogare a Deciziei 2005/909/CE a Comisiei;

— Ordinului președintelui Autorității pentru Supravegherea Publică a Activității de Audit Statutar nr. 651/2021 pentru delegarea atribuțiilor privind traducerea și publicarea Codului etic și a Standardelor internaționale de audit;

— Ordinului președintelui Autorității pentru Supravegherea Publică a Activității de Audit Statutar nr. 393/2020 pentru aprobarea Normelor privind supravegherea și controlul îndeplinirii atribuțiilor delegate, având în vedere Raportul Autorității pentru Supravegherea Publică a Activității de Audit Statutar (ASPAAS) nr. 235 din 27.10.2022 privind evaluarea capacității operaționale a Camerei Auditorilor Financiar din România, precum și modul de îndeplinire a atribuției delegate,

președintele Autorității pentru Supravegherea Publică a Activității de Audit Statutar emite următorul ordin:

Art. 1. — Începând cu data de 4.11.2022 se reînnoiește pentru o perioadă de 1 (un) an delegarea atribuțiilor privind traducerea și publicarea Codului etic și a Standardelor internaționale de audit, prevăzute de art. 52 alin. (1) lit. k) și l) din Legea nr. 162/2017 privind auditul statutar al situațiilor financiare anuale și al situațiilor financiare anuale consolidate și de modificare a unor acte normative, cu modificările ulterioare, astfel cum a fost dispusă prin Ordinul președintelui Autorității

pentru Supravegherea Publică a Activității de Audit Statutar nr. 651/2021 pentru delegarea atribuțiilor privind traducerea și publicarea Codului etic și a Standardelor internaționale de audit.

Art. 2. — Prezentul ordin se publică în Monitorul Oficial al României, Partea I, și pe site-ul Autorității pentru Supravegherea Publică a Activității de Audit Statutar, respectiv pe site-ul Camerei Auditorilor Financiar din România.

Președintele Autorității pentru Supravegherea Publică a Activității de Audit Statutar,
Georgiana-Oana Stănilă

București, 1 noiembrie 2022.
Nr. 453.

MINISTERUL DEZVOLTĂRII, LUCRĂRILOR PUBLICE ȘI ADMINISTRAȚIEI
AGENȚIA NAȚIONALĂ A FUNCȚIONARILOR PUBLICI

ORDIN
pentru aprobarea formatului standard, a termenelor și modalității de transmitere a datelor
privind comisiile paritare și acordurile colective

Având în vedere prevederile art. 487 și ale art. 488 alin. (1) și (2) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare,

în temeiul art. 400 alin. (2) teza a II-a din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare, al art. 12 alin. (6) din Hotărârea Guvernului nr. 785/2022 privind organizarea și funcționarea Agenției Naționale a Funcționarilor Publici și al art. 34 alin. (2) teza a II-a din Hotărârea Guvernului nr. 302/2022 pentru aprobarea normelor privind modul de constituire, organizare și funcționare a comisiilor paritare, componența, atribuțiile și procedura de lucru ale acestora, precum și a normelor privind încheierea și monitorizarea aplicării acordurilor colective,

președintele Agenției Naționale a Funcționarilor Publici emite prezentul ordin.

Art. 1. — (1) Prezentul ordin reglementează un cadru unitar privind formatul standard, termenele și modalitatea de transmitere a datelor privind comisiile paritare și acordurile colective.

(2) Prevederile prezentului ordin se aplică autorităților și instituțiilor publice în cadrul cărora sunt stabilite funcțiile publice prevăzute la art. 385 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare, cu excepția celor care beneficiază de statute speciale în condițiile legii.

Art. 2. — (1) Formatul standard de transmitere a datelor privind comisiile paritare și acordurile colective este o aplicație informatică pusă la dispoziția autorităților și instituțiilor publice de Agenția Națională a Funcționarilor Publici prin intermediul căreia se colectează informațiile prevăzute în anexa nr. 1.

(2) Termenele și instrucțiunile privind modalitatea de transmitere a datelor privind comisiile paritare și acordurile colective sunt prevăzute în anexa nr. 2.

Art. 3. — (1) Autoritățile și instituțiile publice prevăzute la art. 1 alin. (2) au obligația de a raporta anual către Agenția Națională a

Funcționarilor Publici datele cu privire la comisiile paritare și acordurile colective, în forma și conținutul stabilite prin formatul standard.

(2) Conducătorii autorităților și instituțiilor publice răspund de corectitudinea datelor completate în formatul standard.

(3) În scopul aplicării prevederilor prezentului ordin, conducătorii autorităților și instituțiilor publice desemnează o persoană responsabilă pentru îndeplinirea activităților prevăzute la art. 1 și 2 din anexa nr. 2.

Art. 4. — Agenția Națională a Funcționarilor Publici centralizează datele privind comisiile paritare și acordurile colective transmise de autorități și instituții publice în condițiile prevăzute la art. 1 și 2 din anexa nr. 2 și le prezintă

Președintele Agenției Naționale a Funcționarilor Publici,
Vasile-Felix Cozma

București, 25 octombrie 2022.
Nr. 1.109.

în raportul privind managementul funcției publice și al funcționarilor publici.

Art. 5. — La data intrării în vigoare a prezentului ordin, Ordinul președintelui Agenției Naționale a Funcționarilor Publici nr. 1.443/2018 pentru aprobarea formatului standard, a termenelor și modalității de transmitere a datelor privind comisiile paritare și acordurile colective, publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 516 din 22 iunie 2018, se abrogă.

Art. 6. — Anexele nr. 1 și 2 fac parte integrantă din prezentul ordin.

Art. 7. — Prezentul ordin se publică în Monitorul Oficial al României, Partea I.

ANEXA Nr. 1

FORMAT STANDARD

de transmitere a datelor referitoare la comisiile paritare și acordurile colective

I. Informații privind autoritatea sau instituția publică

1.1. Denumirea autorității sau instituției publice care transmite datele

1.2. Date de contact ale persoanei responsabile cu transmiterea datelor referitoare la comisiile paritare și acordurile colective

1.2.1. Numele, prenumele

1.2.2. Funcția deținută

1.2.3. Telefon

1.2.4. E-mail

1.3. Perioada la care se referă datele transmise

II. Date generale privind constituirea și componența comisiei paritare

2.1. Informații cu privire la constituirea și funcționarea comisiei paritare în cadrul autorității sau instituției publice sau informații cu privire la motivul neconstituirii comisiei paritare în cadrul autorității sau instituției publice

2.2. Informații cu privire la modificări ale actului administrativ de constituire a comisiei paritare

2.2.1. Data modificării actului administrativ de constituire a comisiei paritare

2.2.2. Motivul modificării actului administrativ de constituire a comisiei paritare

2.3. Numărul și nivelul funcției publice a fiecărui membru titular al comisiei paritare, conform actului de constituire

2.4. Informații cu privire la secretarul desemnat al comisiei paritare

2.5. Informații cu privire la secretarul supleant al comisiei paritare

III. Date specifice privind constituirea și componența comisiei paritare

3.1. Informații cu privire la modalitatea de desemnare a membrilor comisiei paritare reprezentanți ai funcționarilor publici

3.2. Date referitoare la înregistrarea unor contestații sau sentințe judecătorești având ca obiect nerespectarea procedurilor de constituire a comisiei paritare

3.3. Informații cu privire la instruirea membrilor comisiei paritare și la domeniul instruirii

IV. Date privind activitatea comisiei paritare în perioada la care se referă datele transmise

4.1. Informații cu privire la solicitant și la numărul de ședințe ale comisiei paritare organizate și desfășurate în perioada la care se referă datele transmise

4.2. Informații cu privire la numărul și tipul avizelor emise de comisia paritară în perioada la care se referă datele transmise

4.3. Informații cu privire la obiectul documentelor supuse analizei și, după caz, al emiterii unui aviz, aflate pe ordinea de zi a fiecărei ședințe a comisiei paritare

V. Date generale privind încheierea de acorduri colective și aplicarea prevederilor acestora

5.1. Informații cu privire la semnarea și aplicabilitatea prevederilor unui acord colectiv în cadrul autorității sau instituției publice

5.1.1. Data semnării acordului colectiv

5.1.2. Perioada pentru care a fost semnat acordul colectiv

5.2. Informații cu privire la modificarea clauzelor acordului colectiv

5.3. Informații cu privire la tipul și temeiul prevederilor cuprinse în acordul colectiv

5.4. Informații cu privire la modalitatea de desemnare a semnatarilor acordului colectiv din partea funcționarilor publici

5.5. Date referitoare la înregistrarea unor contestații sau sentințe judecătorești având ca obiect constatarea nulității acordului colectiv

5.6. Informații cu privire la sesizarea unor situații de neexecutare a acordului colectiv sau de neîndeplinire a obligațiilor asumate de către părțile semnatare și la calitatea părții care a formulat sesizarea

ANEXA Nr. 2

TERMENELE ȘI INSTRUCȚIUNILE

privind modalitatea de transmitere a datelor privind comisiile paritare și acordurile colective

Art. 1. — Autoritățile și instituțiile publice transmit Agenției Naționale a Funcționarilor Publici datele privind comisiile paritare și acordurile colective, după cum urmează:

a) informațiile prevăzute în formatul standard, până la data de 1 februarie a fiecărui an;

b) o copie a acordului colectiv, respectiv a actului adițional la acordul colectiv, în termen de cel mult 10 zile lucrătoare de la data încheierii.

Art. 2. — (1) Completarea și transmiterea informațiilor cuprinse în formatul standard prevăzut în anexa nr. 1 la ordin se realizează în format online, prin mijloacele electronice puse la dispoziție de Agenția Națională a Funcționarilor Publici.

(2) Documentele prevăzute la art. 1 lit. b) se transmit scanate în format PDF, prin intermediul portalului Agenției Naționale a Funcționarilor Publici.

ACTE ALE ÎNALTEI CURȚI DE CASAȚIE ȘI JUSTIȚIE

ÎNALTA CURTE DE CASAȚIE ȘI JUSTIȚIE

COMPLETUL PENTRU SOLUȚIONAREA RECURSULUI ÎN INTERESUL LEGII

DECIZIA Nr. 15**din 19 septembrie 2022**

Dosar nr. 1.134/1/2022

Corina-Alina Corbu	— președintele Înaltei Curți de Casație și Justiție — președintele completului
Laura-Mihaela Ivanovici Valentina Vrabie	— președintele Secției I civile — președintele delegat al Secției a II-a civile
Denisa Angelica Stănișor	— președintele Secției de contencios administrativ și fiscal
Daniel Grădinaru Adina Georgeta Nicolae Mari Ilie	— președintele Secției penale — judecător la Secția I civilă — judecător la Secția I civilă
Cristina Truțescu Carmen Elena Popoiag Simona Lala Cristescu Roxana Popa	— judecător la Secția I civilă — judecător la Secția I civilă — judecător la Secția I civilă — judecător la Secția a II-a civilă
Minodora Condoiu	— judecător la Secția a II-a civilă
Iulia Manuela Cîrnu	— judecător la Secția a II-a civilă
Diana Manole	— judecător la Secția a II-a civilă
Carmen Sandu-Necula	— judecător la Secția a II-a civilă
Adriana Elena Gherasim	— judecător la Secția de contencios administrativ și fiscal
Carmen Mihaela Voinescu	— judecător la Secția de contencios administrativ și fiscal
Horațiu Pătrașcu	— judecător la Secția de contencios administrativ și fiscal
Florentina Dinu	— judecător la Secția de contencios administrativ și fiscal
Gheza Attila Farmathy	— judecător la Secția de contencios administrativ și fiscal
Adina Claudia Cioflan Leontina Șerban Francisca Maria Vasile Mircea Mugurel Șelea Ana-Hermina Iancu	— judecător la Secția penală — judecător la Secția penală — judecător la Secția penală — judecător la Secția penală — judecător la Secția penală

1. Completul pentru soluționarea recursului în interesul legii ce formează obiectul Dosarului nr. 1.134/1/2022 este legal constituit conform dispozițiilor art. 516 alin. (3) din Codul de procedură civilă și ale art. 34 alin. (3) lit. c) din Regulamentul privind organizarea și funcționarea administrativă a Înaltei Curți de Casație și Justiție, republicat, cu completările ulterioare (*Regulamentul*).

2. Ședința este prezidată de doamna judecător Corina-Alina Corbu, președintele Înaltei Curți de Casație și Justiție.

3. Procurorul general al Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție este reprezentat de doamna procuror șef al Secției judiciare Antonia Eleonora Constantin.

4. La ședința de judecată participă doamna Mihaela Lorena Repana, magistrat-asistent în cadrul Secțiilor Unite, desemnată în conformitate cu dispozițiile art. 35 din Regulament.

5. Înalta Curte de Casație și Justiție — Completul pentru soluționarea recursului în interesul legii ia în examinare recursul în interesul legii formulat de Colegiul de conducere al Curții de Apel Galați ce formează obiectul Dosarului nr. 1.134/1/2022.

6. Magistratul-asistent prezintă referatul cauzei, arătând că au fost depuse la dosar raportul întocmit de judecătorii-raportori, precum și punctul de vedere al procurorului general.

7. Constatând că nu sunt chestiuni prealabile, doamna judecător Corina-Alina Corbu, președintele completului, acordă cuvântul asupra recursului în interesul legii reprezentantului procurorului general.

8. Doamna procuror Antonia Eleonora Constantin susține că se impune reformularea problemei de drept în raport cu jurisprudența depusă de titularul sesizării, astfel cum s-a propus în punctul de vedere formulat în scris de către Ministerul Public, dat fiind că, în esență, problema de drept vizează faptul dacă sfera de aplicare a sintagmei „dacă se constată nevinovăția” din cuprinsul art. 52 alin. (2) din Legea nr. 53/2003 — Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, include sau nu și ipoteza clasării/achitării dispuse ca efect al dezincriminării faptei. Apreciază că prima orientare jurisprudențială, care relevă o interpretare extensivă a dispozițiilor art. 52 alin. (2) din Legea nr. 53/2003 — Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, este în litera și spiritul legii, în sensul că, în ipoteza dată, s-a constatat nevinovăția angajatului, iar acesta este îndreptățit la despăgubirile prevăzute de textul de lege în discuție. Ca atare, solicită admiterea recursului în interesul legii, conform reformulării problemei de drept, și pronunțarea unei decizii de unificare a practicii judiciare.

9. Nefiind întrebări pentru reprezentantul procurorului general, doamna judecător Corina-Alina Corbu, președintele completului, declară dezbaterea închisă, iar completul rămâne în pronunțare asupra recursului în interesul legii.

ÎNALTA CURTE,

deliberând asupra recursului în interesul legii, constată următoarele:

I. Sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție și obiectul recursului în interesul legii

10. Prin Hotărârea nr. 31 din 24 mai 2022, Colegiul de conducere al Curții de Apel Galați a sesizat Înalta Curte de Casație și Justiție cu soluționarea recursului în interesul legii ce vizează următoarea problemă de drept:

„Art. 52 alin. (2) din Legea nr. 53/2003 — Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, raportat la Decizia Curții Constituționale nr. 405 din 15 iunie 2016, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 517 din 8 iulie 2016, își găsește aplicarea și în ipoteza dezincriminării faptei care a stat la baza formulării plângerii penale de către angajator, pe parcursul procesului penal (în faza de cercetare penală sau în faza judecătorească), în considerarea caracterului exonerator de răspundere civilă contractuală a angajatorului al actului de dezincriminare al autorității, conform art. 1.352 din Codul civil?”

Situația avută în vedere este cea în care, după ce se soluționează procesul penal prin clasarea cauzei sau, după caz, prin achitare, pe motiv că fapta nu este prevăzută de legea penală, salariatul solicită obligarea angajatorului la despăgubiri pentru toată perioada suspendării contractului de muncă.”

II. Dispozițiile legale supuse interpretării Înaltei Curți de Casație și Justiție

11. Legea nr. 53/2003 — Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare (*Codul muncii*):

„Art. 52. — (...) (2) *În cazurile prevăzute la alin. (1) lit. a) și b), dacă se constată nevinovăția celui în cauză, salariatul își reia activitatea anterioară și i se plătește, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, o despăgubire egală cu salariul și celelalte drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendării contractului. (...)”.*

12. Codul civil:

„Art. 1.352. — *Fapta victimei înseși și fapta terțului înlătură răspunderea chiar dacă nu au caracteristicile forței majore, ci doar pe cele ale cazului fortuit, însă numai în cazurile în care, potrivit legii sau convenției părților, cazul fortuit este exonerator de răspundere.”*

III. Orientările jurisprudențiale divergente

13. Autorul sesizării a sintetizat, în prealabil, circumstanțele care au dat naștere problemei de drept ce face obiectul sesizării cu recurs în interesul legii, după cum urmează:

— angajatorul formulează plângere penală împotriva salariatului pentru fapte săvârșite în legătură cu serviciul, iar, în baza art. 52 alin. (1) lit. b) din Codul muncii, înainte ca textul să fie declarat neconstituțional prin Decizia Curții Constituționale nr. 279 din 23 aprilie 2015, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 431 din 17 iunie 2015, angajatorul dispune suspendarea facultativă a contractului individual de muncă;

— pe parcursul procesului penal, în faza de cercetare penală sau în faza judecătii, fapta care a făcut obiectul plângerii penale formulate de către angajator este dezincriminată. Se are în vedere ipoteza dezincriminării parțiale a infracțiunii de abuz în serviciu, prin Decizia Curții Constituționale nr. 405 din 15 iunie 2016, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 517 din 8 iulie 2016, ceea ce conduce la o soluție de clasare a cauzei în temeiul art. 16 alin. (1) lit. b) teza întâi din Codul de procedură penală („*fapta nu este prevăzută de legea penală*”). *Brevitatis causa*, se va face referire în continuare la „dezincriminare”, considerând că efectul declarării neconstituționalității textului de lege echivalează cu o dezincriminare;

— ulterior, în temeiul art. 52 alin. (2) din Codul muncii, salariatul solicită reintegrarea pe postul deținut anterior și despăgubiri civile egale cu salariul și celelalte drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendării contractului, apreciind că în procesul penal i s-a constatat „nevinovăția”.

14. În continuare, titularul sesizării a arătat că problema de drept care se pune este de a determina dacă, în ipoteza dezincriminării, având în vedere soluția din procesul penal — de clasare sau, după caz, de achitare, pe acest temei —, sunt ori nu sunt aplicabile dispozițiile art. 52 alin. (2) din Codul muncii, pentru obligarea angajatorului la despăgubiri.

15. Din cuprinsul art. 52 alin. (2) din Codul muncii rezultă că textul are în vedere două efecte distincte, respectiv reluarea activității de către salariat (efectul *ex nunc*, generat de însăși încetarea cauzei suspendării contractului de muncă și reactivarea acestuia) și obligarea angajatorului la despăgubiri (efectul *ex tunc*), ceea ce presupune că prin „constatarea nevinovăției” ar fi fost infirmate în procesul penal evaluarea și decizia angajatorului de a formula plângere penală și de a dispune suspendarea contractului de muncă, motiv pentru care ar trebui să fie angajată răspunderea acestuia față de salariat.

16. Ambele efecte presupun o condiție comună, și anume constatarea nevinovăției salariatului, iar obligarea la despăgubiri a angajatorului presupune, suplimentar, și îndeplinirea condițiilor răspunderii civile contractuale a acestuia, care constituie temeiul unei asemenea obligații.

17. Problema de drept care se pune este de a determina dacă, în ipoteza dezincriminării faptei penale, intervenită ulterior plângerii penale formulate de angajator și suspendării contractului de muncă, angajatorul răspunde sau nu contractual față de salariat sub forma despăgubirilor pe care textul legal le prevede.

18. Aceasta înseamnă că ar trebui să fie examinat impactul juridic al dezincriminării atât asupra condiției constatării nevinovăției, cât și asupra condițiilor răspunderii civile contractuale a angajatorului. Sub acest aspect, practica judiciară este neunitară în ceea ce privește interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 52 alin. (2) din Codul muncii.

19. În măsura în care s-ar aprecia că dezincriminarea ar conduce la o „constatare a nevinovăției” salariatului, se pune problema în ce măsură acest eveniment legislativ (ieșirea din vigoare a normei de incriminare) poate reprezenta o cauză exoneratoare de răspundere pentru angajator.

20. Prin urmare, după determinarea modalității corecte de interpretare a cadrului legal fixat de dispozițiile art. 52 alin. (2) din Codul muncii se impune unificarea practicii judiciare cu privire la întinderea noțiunii de „nevinovăție” prevăzute de art. 52 alin. (2) din Codul muncii, respectiv dacă aceasta trebuie interpretată în sens strict, fiind necesar să fie reținută cauza specială de clasare/achitare prevăzută de art. 16 alin. (1) lit. b) teza a doua din Codul de procedură penală [*fapta (...) nu a fost săvârșită cu vinovăția prevăzută de lege*], sau în sens larg, adică al reținerii oricărei alte ipoteze de clasare, achitare sau încetare a procesului penal prevăzute de art. 16 din Codul de procedură penală de către organele penale, inclusiv ipoteza dezincriminării faptei.

21. Titularul sesizării a identificat în practica judiciară două opinii principale și una nuanțată.

22. Astfel, a arătat că, *într-o primă orientare jurisprudențială*, s-a apreciat că, în ipoteza în care, în cursul procesului penal s-a dispus clasarea cauzei în contextul dezincriminării faptei care a făcut obiectul plângerii penale [în temeiul art. 16 alin. (1) lit. b) teza întâi din Codul de procedură penală — „*fapta nu este prevăzută de legea penală*”], în realitate „s-ar fi constatat nevinovăția” salariatului, iar în virtutea acestei unice condiții, fără a fi necesară verificarea celorlalte condiții ale răspunderii civile contractuale, angajatorul răspunde contractual în temeiul art. 52 alin. (2) din Codul muncii, fiind obligat la despăgubiri.

23. În această primă orientare jurisprudențială nu sunt avute în vedere dispozițiile art. 52 alin. (2) din Codul muncii, care arată expres că salariatului „*i se plătește, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, o despăgubire*”. Așadar, nu sunt analizate condițiile răspunderii civile contractuale, considerându-se că dezincriminarea faptei penale este, singură, necesară și suficientă pentru obligarea angajatorului la despăgubiri, întrucât salariatul este „nevinovat”.

24. În sensul acestei opinii au fost anexate sesizării hotărâri judecătorești definitive pronunțate de curțile de apel Iași, Oradea și Craiova.

25. *În cea de-a doua orientare jurisprudențială*, instanțele au considerat că, deși pe parcursul procesului penal este dezincriminată fapta ce a făcut obiectul plângerii penale, totuși, aceasta nu echivalează cu „constatarea nevinovăției”. Nici în acest caz nu sunt analizate condițiile răspunderii civile contractuale, dar în considerarea faptului că nu este îndeplinită condiția prealabilă a „constatării nevinovăției”, astfel că este inutilă examinarea celorlalte condiții legale.

26. În sensul acestei orientări jurisprudențiale au fost anexate sesizării hotărâri judecătorești definitive ale curților de apel Suceava, Craiova și București.

27. Într-o a treia orientare jurisprudențială, identificată la nivelul Curții de Apel Cluj, a fost exprimată o soluție nuanțată față de cele două orientări diferite din jurisprudență, în sensul că dispozițiile art. 52 alin. (2) din Codul muncii ar distinge între reluarea activității de către salariat și plata despăgubirilor, acestea din urmă stabilindu-se, așa cum în mod expres arată textul, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, ce implică și ele condiția culpei, văzută însă distinct de cea penală. Instanța a reținut că, în situațiile în care procesul penal încetează fără a se pronunța o hotărâre definitivă de condamnare, se creează o situație complexă în care, pe de o parte, nu s-ar fi îndepărtat prezumția de nevinovăție a salariatului prevăzută de art. 23 alin. (11) din Constituția României, iar, pe de altă parte, nici nu poate fi reținută exercitarea de către angajator, în mod abuziv, a dreptului prevăzut de art. 52 alin. (1) din Codul muncii, ceea ce înseamnă că ne găsim într-o ipoteză în care operează, în tandem, câte o aparență de legitimitate în favoarea fiecăreia dintre părțile raportului juridic de muncă.

28. Concluzia Curții de Apel Cluj este aceea că, în atari situații, instanța „va avea de ales între cele două aparențe pe cea mai calificată, pentru a stabili în final cine a avut o mai mare legitimitate în cadrul acestui raport și deci care dintre participanți este mai puțin culpabil, în situațiile în care nu se constată o lipsă totală a oricărei culpe” (Decizia civilă nr. 86 din 7 martie 2017, pronunțată de Curtea de Apel Cluj — Secția a IV-a pentru litigii de muncă și asigurări sociale în Dosarul nr. 454/112/2016*).

29. Autorul sesizării a menționat că această a treia orientare jurisprudențială pune mai bine în lumină condițiile pe care art. 52 alin. (2) din Codul muncii le prevede pentru a se putea dispune obligarea angajatorului la despăgubiri, cu accent pe ideea că oricum nu ar fi suficient să se constate nevinovăția (în sens negativ, pentru că nu a fost răsturnată prezumția de nevinovăție de care se bucură salariatul), pentru că mai trebuie să fie verificată, în persoana angajatorului, și îndeplinirea condițiilor răspunderii civile contractuale.

30. Opinia evidențiază, spre deosebire de celelalte două orientări jurisprudențiale, faptul că, pentru obligarea angajatorului la plata unor despăgubiri către salariat, trebuie să fie constatate atât nevinovăția salariatului, cât și îndeplinirea condițiilor răspunderii civile contractuale a angajatorului, nefiind suficient să se constate că nu s-ar fi înlăturat prezumția de nevinovăție a salariatului, cu atât mai mult cu cât soluționarea cauzei penale s-a făcut pe temeiul dezincredințării faptei, adică al unei împrejurări obiective, exterioare părților, care nu are legătură nici cu vinovăția sau nevinovăția salariatului și nici cu vreo culpă contractuală a angajatorului care s-a bazat pe legea în vigoare la data la care a formulat plângerea penală și a dispus măsura suspendării contractului individual de muncă.

IV. Jurisprudența Curții Constituționale

31. Prin Decizia nr. 279 din 23 aprilie 2015, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 431 din 17 iunie 2015, Curtea Constituțională a admis excepția de neconstituționalitate și a constatat că dispozițiile art. 52 alin. (1) lit. b) teza întâi din Codul muncii sunt neconstituționale.

32. Curtea Constituțională a reținut în considerentele acestei decizii că „art. 52 alin. (2) din Legea nr. 53/2003, instituirea o măsură de protecție pentru drepturile salariatului suspendat a cărui nevinovăție a fost constatată, prevede posibilitatea reluării de către acesta a activității anterioare și plata, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, a unei despăgubiri egale cu salariul și celelalte drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendării contractului. De asemenea, salariatul suspendat ar putea ocupa un alt loc de muncă pe

perioada suspendării, așa cum a reținut chiar Curtea Constituțională în jurisprudența sa. Garanțiile mai sus arătate se referă la păstrarea locului de muncă și la asigurarea dreptului la salariu după încetarea suspendării, precum și la dreptul salariatului de a alege în mod liber un alt loc de muncă pe durata suspendării. Chiar și în aceste condiții, Curtea apreciază că reglementarea cauzelor de suspendare nu poate lăsa deschisă posibilitatea emiterii unor decizii arbitrare ori netemeinice, pentru că protecția dreptului la muncă presupune, între altele, ca restrângerea exercițiului acestui drept să respecte cerințele constituționale impuse de art. 53 alin. (2) referitoare la proporționalitate, și nu doar asigurarea unor măsuri cu caracter reparator ori a unor soluții alternative.

Așa fiind, Curtea constată că, în urma efectuării testului de proporționalitate vizând măsura restrângerii exercițiului dreptului la muncă, suspendarea contractului individual de muncă ca efect al formulării unei plângeri penale de către angajator împotriva salariatului nu întrunește condiția caracterului proporțional, măsura fiind excesivă în raport cu obiectivul ce trebuie atins, astfel că dispozițiile art. 52 alin. (1) lit. b) teza întâi din Legea nr. 53/2003 sunt neconstituționale” (paragrafele 36—37).

33. Prin Decizia Curții Constituționale nr. 405 din 15 iunie 2016, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 517 din 8 iulie 2016, s-a admis excepția de neconstituționalitate și s-a constatat că dispozițiile art. 246 din Codul penal din 1969 și ale art. 297 alin. (1) din Codul penal sunt constituționale în măsura în care prin sintagma „îndeplinește în mod defectuos” din cuprinsul acestora se înțelege „îndeplinește prin încălcarea legii”.

34. În ceea ce privește dispozițiile art. 52 alin. (2) din Codul muncii, se constată că prin Decizia Curții Constituționale nr. 116 din 13 martie 2018, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 603 din 16 iulie 2018, a fost respinsă, ca neîntemeiată, excepția de neconstituționalitate vizând acest text de lege.

35. În considerentele acestei decizii s-au reținut următoarele: „23. Curtea apreciază că, deși aflate într-o strânsă legătură în ipoteza textului de lege analizat, problema stabilirii vinovăției penale trebuie abordată în mod distinct față de cea a stabilirii caracterului justificat al suspendării contractului individual de muncă în temeiul art. 52 alin. (1) lit. b) din Legea nr. 53/2003. Astfel, sintagma «dacă se constată nevinovăția celui în cauză» nu are semnificația faptului că, exceptând situațiile prevăzute la art. 16 alin. (1) lit. a)—d) din Codul de procedură penală, salariatul este considerat vinovat din punct de vedere penal, ceea ce ar contraveni prevederilor art. 23 alin. (11) din Constituție, ci că, în planul raportului de muncă, temeiurile suspendării contractului individual de muncă nu au fost infirmate, astfel că este necesară clarificarea lor ulterioară. Această clarificare apare ca o sarcină a salariatului, prin solicitarea continuării procesului penal, pentru că angajatorul nu are la dispoziție aceleași drepturi procesuale.

24. Curtea apreciază că, deși au poziții specifice în cadrul raportului de muncă, angajatorul și salariatul trebuie să dispună de mijloace echivalente de a-și apăra drepturile ce derivă din acest raport, iar protecția salariatului, ca parte subordonată față de angajator, nu trebuie să dobândească semnificația negării oricărei posibilități a acestuia din urmă de a-și proteja drepturile și interesele.”

V. Jurisprudența Înaltei Curți de Casație și Justiție

36. Prin Decizia nr. 19 din 13 iunie 2016 a Înaltei Curți de Casație și Justiție — Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1010 din 15 decembrie 2016, s-a admis sesizarea formulată de Curtea de Apel Iași — Secția litigiilor de muncă și asigurări sociale și s-au stabilit următoarele: „Ca urmare a Deciziei Curții Constituționale nr. 279 din 23 aprilie 2015, dispozițiile art. 52 alin. (1) lit. b) teza întâi din Codul muncii nu își mai produc efectul și dau naștere unui drept de creanță constând într-o

despăgubire echivalentă cu remunerația cuvenită salariaților, pe durata suspendării, în cauzele nesoluționate definitiv la data publicării deciziei instanței de contencios constituțional în Monitorul Oficial al României, Partea I.”

37. În cuprinsul acestei decizii s-a arătat că „Decizia Curții Constituționale nr. 279 din 23 aprilie 2015 a determinat, așadar, ineficiența normei de drept ce permitea angajatorului să suspende contractul de muncă al persoanei împotriva căreia s-a formulat o plângere penală; drept urmare, de la data publicării deciziei de neconstituționalitate, când încetează efectele art. 52 alin. (1) lit. b) teza întâi din Codul muncii, se naște dreptul de a solicita despăgubiri echivalente cu drepturile salariale al angajatului, pentru perioada în care a fost suspendat contractul de muncă, până la reintegrarea efectivă, ca urmare a dispariției unei norme care nu mai poate produce niciun efect juridic” (paragraful 49).

38. Totodată, la paragrafele 55 și 56 din aceeași decizie s-a reținut că de la data încetării efectelor art. 52 alin. (1) lit. b) teza întâi din Codul muncii se va naște dreptul la despăgubire al angajatului echivalent cu remunerația pentru perioada în care a fost suspendat, ca urmare a dispariției unei norme care nu poate produce niciun efect juridic. S-a arătat că acest drept de creanță nu se va mai întemeia pe dispozițiile art. 52 alin. (2) din Codul muncii, pentru că dispar premisele aplicării sale, după publicarea deciziei Curții Constituționale în Monitorul Oficial al României, Partea I.

VI. Opinia Colegiului de conducere al Curții de Apel Galați

39. Colegiul de conducere al Curții de Apel Galați a apreciat că recursul în interesul legii este admisibil, chiar dacă practica judiciară nu este bogată, acest aspect nefiind de natură a împiedica Înalta Curte de Casație și Justiție să pronunțe o decizie de recurs în interesul legii.

VII. Opinia procurorului general al Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție

40. Prin punctul de vedere formulat la data de 5 august 2022, Ministerul Public a apreciat, referitor la condițiile de admisibilitate prevăzute de art. 514 din Codul de procedură civilă, că în realitate, potrivit jurisprudenței atașate sesizării, aspectul care a primit o dezlegare neunitară privește înțelesul sintagmei „constată nevinovăția celui în cauză” în situația punctual expusă, aceea în care procesul penal început împotriva angajatului nu s-a finalizat printr-o hotărâre de constatare a vinovăției penale, ci printr-o soluție de clasare sau achitare în temeiul art. 16 alin. (1) lit. b) teza întâi din Codul de procedură penală, în considerarea efectului de dezincriminare produs de Decizia Curții Constituționale nr. 405 din 15 iunie 2016, cu cele două orientări jurisprudențiale identificate, respectiv orientarea majoritară — prima dintre cele expuse de autorul sesizării și orientarea minoritară — cea de-a doua dintre cele expuse de autorul sesizării.

41. În acest context s-a apreciat că, pentru a oferi efect util sesizării, în acord cu jurisprudența anexată acesteia, completul investit cu soluționarea recursului în interesul legii ar putea să constate că problema de drept vizează, în realitate, „*Interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 52 alin. (2) din Codul muncii sub aspectul stabilirii înțelesului sintagmei «dacă se constată nevinovăția», în situația în care, ulterior emiterii de către angajator, în temeiul art. 52 alin. (1) lit. b) din același act normativ, a unei decizii de suspendare a contractului individual de muncă, organele judiciare penale dispun cu privire la fapta sesizată de angajator ori pentru care angajatul a fost trimis în judecată, clasarea, respectiv achitarea, în temeiul art. 16 alin. (1) lit. b) teza întâi din Codul de procedură penală, pe motiv că fapta nu este prevăzută de legea penală, întrucât, ulterior săvârșirii faptei și pe parcursul procesului penal, a intervenit Decizia Curții Constituționale nr. 405 din 15 iunie 2016*”.

42. Sintetic, problema de drept vizează dacă sfera de aplicare a sintagmei supuse interpretării include sau nu și ipoteza clasării/achitării dispuse ca efect al dezincriminării faptei.

43. Pe fondul problemei de drept, Ministerul Public a apreciat că prima orientare jurisprudențială este în litera și spiritul legii.

44. Astfel, s-a arătat că sintagma „*dacă se constată nevinovăția celui în cauză*” trebuie interpretată ținând cont de principiul prezumției de nevinovăție prevăzut de art. 23 alin. (11) din Constituția României, respectiv în sensul că în cuprinsul art. 52 alin. (2) din Codul muncii legiuitorul s-a referit la toate situațiile în care nu s-a pronunțat o hotărâre judecătorească definitivă prin care instanța penală a constatat vinovăția celui în cauză.

45. Interpretarea restrictivă a normei dată în cadrul celei de-a doua orientări jurisprudențiale conduce la o concluzie care, în esență, contravine principiului prezumției de nevinovăție.

46. Deși nu a intervenit o hotărâre definitivă a instanței penale prin care să se constate că angajatul ale cărui raporturi de muncă au fost suspendate a săvârșit, cu vinovăția cerută de lege, o faptă prevăzută de legea penală, care constituie infracțiune, instanțele investite cu cererea de acordare a despăgubirilor în temeiul art. 52 alin. (2) din Codul muncii continuă să pretindă, în soluționarea acestor cauze, ca persoana în discuție să facă dovada nevinovăției sale.

47. Or, nevinovăția nu trebuie demonstrată și, atât timp cât vinovăția unei persoane suspectate sau acuzate nu a fost dovedită, potrivit legii, inclusiv organele judiciare, prin deciziile lor, nu trebuie să se refere la persoana respectivă ca fiind vinovată.

48. Această exigență se impune nu doar organelor judiciare penale, pe parcursul procesului penal, ci și celor investite cu acțiuni civile, subsecvente finalizării cauzei penale printr-o hotărâre care nu a condus la constatarea vinovăției penale a celui acuzat.

49. Prin raportare exclusiv la prevederile Codului muncii, nu există nicio obligație a angajatorului de a suspenda contractul de muncă al angajatului în cazul în care formulează o plângere penală împotriva acestuia sau în cazul în care acesta este trimis în judecată penală.

50. Aplicarea acestui caz de suspendare a raporturilor de muncă ține exclusiv de aprecierea angajatorului și este facultativă, de vreme ce norma care îl consacră nu are caracter imperativ și indică un drept de opțiune al angajatorului.

51. A susține opinia celei de-a doua orientări jurisprudențiale, în sensul că o soluție de clasare/achitare în temeiul art. 16 alin. (1) lit. b) teza întâi din Codul de procedură penală, în ipoteza intervenirii Deciziei Curții Constituționale nr. 405 din 15 iunie 2016, nu este suficientă pentru constatarea nevinovăției angajatului și îndrituirii acestuia la salariul și celelalte drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendării, înseamnă ca, implicit, instanței civile să îi revină atributul de a face aprecieri cu privire la săvârșirea de către angajat a infracțiunii sesizate de angajator, în ipoteza în care nu ar fi intervenit Decizia Curții Constituționale nr. 405 din 15 iunie 2016, ceea ce nu poate fi admis.

52. Această abordare nu poate fi primită în contextul în care angajatorul, din proprie inițiativă, a hotărât unilateral suspendarea raporturilor de muncă ale angajatului pe durata soluționării cauzei penale, deși, alternativ, avea posibilitatea începerii și efectuării cercetării disciplinare împotriva acestuia.

53. În plus, trebuie avută în vedere natura juridică a măsurii suspendării contractului individual de muncă: aceasta nu este o măsură cu caracter sancționator, ci o măsură provizorie, cu o durată incertă, ce depinde de durata procesului penal, constituind, în esență, o ipoteză de restrângere a dreptului constituțional la muncă, cu serioase consecințe față de angajat, mai ales atunci când procesul penal cunoaște o perioadă îndelungată de timp.

54. Orice eventuală faptă ilicită a angajatului în executarea obligațiilor de serviciu trebuie analizată și sancționată în mod direct, prin exercitarea acțiunii disciplinare, și nu indirect, prin suspendare, urmată de o ulterioară reapreciere a faptei ce a determinat angajatorul să ia măsura suspendării.

55. De aceea, măsura suspendării raporturilor de muncă din inițiativa angajatorului trebuie însoțită de garanții și măsuri de protecție a angajaților, pentru a contracara eventualele abuzuri din partea angajatorilor.

56. Așadar, dacă față de angajat nu s-a pronunțat o hotărâre penală definitivă prin care instanța penală să constate, dincolo de orice îndoială rezonabilă, că fapta există, constituie infracțiune și că a fost săvârșită de inculpat, pronunțând una dintre soluțiile prevăzute de art. 396 alin. (2)—(4) din Codul de procedură penală, suspendarea unilaterală a contractului individual de muncă încetează și se justifică repunerea totală în drepturi a angajatului, aceasta fiind rațiunea prevederilor art. 52 alin. (2) din Codul muncii care obligă angajatorul să îl dezdăneze pe angajat.

57. Completarea cu normele și principiile răspunderii civile contractuale vizează doar întinderea despăgubirilor, nefiind utilă pentru stabilirea cazurilor care dau dreptul la despăgubiri.

58. Ceea ce a intenționat legiuitorul prin trimiterea, în conținutul art. 52 alin. (2) din Codul muncii, la „normele și principiile răspunderii civile contractuale” a fost să excludă o răspundere civilă delictuală a angajatorului, și nu să stabilească condiții suplimentare ale răspunderii angajatorului, ce ar face necesară stabilirea unei vinovății sau nevinovății a angajatorului în dispunerea suspendării și, eventual, a unei vinovății suplimentare a angajatului și a unei fapte ilicite a acestuia, distincte de nevinovăția penală/reținerea faptului că nu a săvârșit o infracțiune.

59. Stabilirea, prin soluția de clasare/achitare, a împrejurării că angajatul nu a săvârșit o infracțiune este suficientă pentru a se constata nevinovăția penală a acestuia, în sens larg.

60. Așadar, în sensul art. 52 alin. (2) din Codul muncii, s-a constatat nevinovăția acestuia și se naște dreptul angajatului la obținerea unei despăgubiri egale cu salariul și celelalte drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendării.

61. Dată fiind poziția de superioritate avută de angajator (care a avut la îndemână, în mod unilateral și în funcție de aprecierea sa exclusivă, cele două variante, raportat la persoana angajatului, fie să declanșeze acțiunea disciplinară și, eventual, să aplice o sancțiune disciplinară angajatului, în condițiile legii, în cazul în care acesta ar fi săvârșit abaterea disciplinară, fie să dispună suspendarea contractului de muncă, întrerupând astfel, cu titlu provizoriu, raportul de muncă al angajatului), adoptarea de către acesta a soluției de a suspenda contractul de muncă, fără a recurge la procedura disciplinară și fără a parcurge etapele inerente unei asemenea proceduri (care ar fi stabilit într-un termen mult mai scurt dacă angajatul era sau nu vinovat de săvârșirea unei abateri disciplinare), este echitabil ca angajatorul să suporte și riscul intervenirii unei soluții de clasare/achitare dispuse ca urmare a faptului că fapta sesizată ca fiind săvârșită de angajat nu mai este prevăzută de legea penală, ca urmare a intervenirii efectelor Deciziei Curții Constituționale nr. 405 din 15 iunie 2016.

62. Față de cele menționate, prin raportare la obiectul sesizării cu recurs în interesul legii, în situația în care ulterior formulării plângerii penale de către angajator este publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, Decizia Curții Constituționale nr. 405 din 15 iunie 2016, prin care s-a declarat neconstituțional textul ce incrimina fapta sesizată, iar organele judiciare au dispus cu privire la această faptă clasarea/achitarea angajatului în temeiul art. 16 alin. (1) lit. b) teza întâi din Codul de procedură penală, interpretarea art. 52 alin. (2) din Codul muncii este în sensul că s-a constatat nevinovăția angajatului,

iar acesta este îndreptățit la despăgubirile prevăzute de art. 52 alin. (2) din Codul muncii.

VIII. **Opinia specialiștilor consultați**

63. În conformitate cu dispozițiile art. 516 alin. (6) din Codul de procedură civilă, a fost solicitată opinia scrisă a unor specialiști cu privire la problema de drept ce formează obiectul sesizării.

64. *Departamentul de drept public — Centrul de Cercetări în Științe Penale al Facultății de Drept din cadrul Universității de Vest din Timișoara* a exprimat opinia că de la data publicării deciziei de neconstituționalitate, când încetează efectele art. 52 alin. (1) lit. b) teza întâi din Codul muncii, se naște dreptul de a solicita despăgubiri echivalente cu drepturile salariate ale angajatului, pentru perioada în care a fost suspendat contractul de muncă până la reintegrarea efectivă, ca urmare a dispariției unei norme care nu mai poate produce niciun efect juridic.

65. S-a arătat că, raportat la conceptul de „nevinovăție” utilizat de art. 52 alin. (2) din Codul muncii, acesta prezintă autonomie conceptuală, nefiind echivalent cu termenul existent în dreptul penal.

66. De asemenea, s-a reținut că dezincriminarea faptei printr-o decizie a Curții Constituționale echivalează cu lipsa tipicității, întrucât nu există nicio justificare rezonabilă și obiectivă pentru a face distincție între ipoteza în care o normă de incriminare își încetează efectele printr-o lege de abrogare și situația în care aceeași normă și-ar înceta efectele ca urmare a constatării ei ca fiind neconstituțională.

67. Dezincriminarea faptei nu poate reprezenta o cauză exoneratoare de răspundere pentru angajator, suspendarea contractului de muncă fiind lipsită de temei, motiv pentru care angajatul are dreptul la despăgubiri.

68. Efectul dezincriminării exclude însăși ideea de vinovăție. Vinovăția nu mai poate fi constatată în condițiile în care fapta nu mai este prevăzută de legea penală. În consecință, decizia de suspendare a contractului de muncă drept urmare a formulării unei plângeri penale pentru o faptă care nu este prevăzută de legea penală este lipsită de temei.

69. Dacă s-a dispus o soluție de clasare sau de încetare a procesului penal pentru motivele prevăzute de art. 16 alin. (1) lit. a)—d) din Codul de procedură penală, nu există vinovăție penală. În schimb, trebuie reținută existența vinovăției în cazul în care se dispune o soluție în procesul penal ca urmare a amnistiei, prescripției răspunderii penale, a retragerii plângerii prealabile sau a împăcării părților. În aceste cazuri, salariatul va beneficia de prevederile art. 52 alin. (2) din Codul muncii numai dacă a recurs la aplicarea dispozițiilor art. 18 din Codul de procedură penală, clasarea sau achitarea fiind soluții de natură să excludă vinovăția sa.

70. Suspendarea va dura până ce instanța de judecată se pronunță asupra vinovăției sau nevinovăției salariatului, în această chestiune fiind relevantă Decizia Curții Constituționale nr. 116 din 13 martie 2018.

71. S-a apreciat că în cazul de față nu este incident art. 1.352 din Codul civil care reglementează fapta victimei sau a terțului asimilată forței majore, deoarece legiuitorul nu poate fi privit ca fiind un „terț” existent în raportul juridic civil.

72. Cu toate acestea, s-a considerat că dezincriminarea parțială survenită ca efect al Deciziei Curții Constituționale nr. 405 din 15 iunie 2016 nu poate fi asimilată niciunui caz clasic de forță majoră, deoarece forța majoră este un eveniment exterior, imprevizibil, absolut invincibil și inevitabil care conduce la inexistența legăturii de cauzalitate dintre faptă și prejudiciul produs, or, în cazul de față, raportul de cauzalitate subzistă.

73. *Departamentul de drept privat din cadrul Facultății de Drept a Universității din București* a apreciat că problema dezincriminării faptei care a făcut obiectul plângerii penale este irelevantă, întrucât prin Decizia Curții Constituționale nr. 279 din

23 aprilie 2015 a fost constatată neconstituționalitatea ipotezei normative care a condus la suspendarea contractului de muncă — și, pe cale de consecință, lăsarea fără efecte a prevederilor art. 52 alin. (2) din Codul muncii —, împrejurare care face inutil orice demers de analiză pe fondul temeiniciei deciziei de suspendare, al efectelor pe care le produce dezincriminarea pe planul existenței vinovăției sau nevinovăției salariatului ori al existenței unor potențiale cauze de nerăspundere a angajatorului.

74. S-a arătat că există două ipoteze posibile, care însă au o soluție comună.

75. Prima ipoteză se referă la situația în care angajatorul dispune suspendarea contractului individual de muncă drept urmare a formulării unei plângeri penale pentru fapte incompatibile cu funcția deținută de către salariat, ulterior publicării în Monitorul Oficial al României, Partea I, a Deciziei Curții Constituționale nr. 279 din 23 aprilie 2015. În acest caz, este de domeniul evidenței că decizia de suspendare are un caracter nelegal, fiind întemeiată pe un text de lege care nu mai este în fondul activ al legislației ca urmare a constatării neconstituționalității sale. Salariatul trebuie să formuleze o contestație împotriva deciziei de suspendare a contractului individual de muncă, prin care să solicite constatarea nulității sale, ca efect al încetării producerii efectelor juridice de către art. 52 alin. (1) lit. b) teza întâi din Codul muncii, precum și reintegrarea în muncă și plata unor despăgubiri egale cu drepturile salariale de care a fost lipsit de la momentul la care decizia de suspendare a intrat în efectivitate și până la momentul reintegrării.

76. A doua ipoteză are în vedere cazul când angajatorul dispune suspendarea contractului individual de muncă, în urma formulării unei plângeri penale pentru fapte incompatibile cu funcția deținută de către salariat, anterior publicării în Monitorul Oficial al României, Partea I, a Deciziei Curții Constituționale nr. 279 din 23 aprilie 2015, însă pe durata suspendării contractului de muncă această decizie începe să producă efecte. În acest caz, întrucât situația juridică nu este definitiv consolidată, ci, dimpotrivă, se află în curs de executare, este pe deplin incidentă Decizia Curții Constituționale nr. 279 din 23 aprilie 2015.

77. S-a subliniat și că Decizia Curții Constituționale nr. 405 din 15 iunie 2016, prin care a fost dezincriminat parțial abuzul în serviciu, este ulterioară Deciziei Curții Constituționale nr. 279 din 23 aprilie 2015, iar de la data publicării acestei din urmă decizii în Monitorul Oficial al României, Partea I, angajatorul avea obligația de a dispune încetarea măsurii suspendării contractului individual de muncă, cu consecința reintegrării în muncă a salariatului.

78. În speță, nu ar trebui să aibă relevanță dacă salariatul a formulat în termen legal contestație împotriva deciziei de suspendare a contractului individual de muncă, întrucât sub imperiul reglementării în vigoare *illo tempore* (anterior publicării în Monitorul Oficial al României, Partea I, a Deciziei nr. 279 din 23 aprilie 2015), instanța specializată în conflicte de muncă și asigurări sociale era competentă să analizeze doar legalitatea deciziei de suspendare a contractului individual de muncă și nu se putea pronunța cu privire la existența vinovăției sau nevinovăției salariatului, întrucât acest aspect putea fi tranșat exclusiv în cadrul procesului penal, într-o etapă ulterioară momentului suspendării raporturilor de muncă.

79. Pe cale de consecință, la momentul formulării contestației împotriva deciziei de suspendare a contractului individual de muncă, o eventuală obligare a angajatorului la plata despăgubirilor întemeiată pe prevederile art. 52 alin. (2) din Codul muncii nu era posibilă, întrucât procesul penal nu era soluționat.

80. În continuare, odată cu constatarea neconstituționalității prevederilor art. 52 alin. (1) lit. b) teza întâi din Codul muncii, prevederile art. 52 alin. (2) din Codul muncii au devenit inaplicabile, întrucât se aflau într-o relație de accesorialitate cu dispozițiile legale contrare Legii fundamentale.

81. *Departamentul de drept penal din cadrul Facultății de Drept a Universității din București* a arătat că termenul de „nevinovăție” din cuprinsul art. 52 alin. (2) din Codul muncii are în vedere cazurile prevăzute de art. 16 alin. (1) lit. a)—d) din Codul de procedură penală. Angajatul are dreptul la remedii prevăzute de norma din Codul muncii doar în aceste ipoteze.

82. Dezincriminarea înlătură tipicitatea faptei, conduita respectivă nemaifiind prevăzută ca infracțiune de vreo normă juridică. Legiuitorul consideră că nu se mai impune antrenarea răspunderii penale pentru această faptă, valoarea socială nemaivând nevoie de protecție penală, sau Curtea Constituțională constată încălcarea dispozițiilor constituționale, cu consecința imposibilității antrenării răspunderii penale pentru respectiva conduită.

83. Prin urmare, va fi circumscrisă sintagmei „dacă se constată nevinovăția” și clasarea sau achitarea dispusă în temeiul art. 16 alin. (1) lit. b) teza întâi din Codul de procedură penală, în situația dezincriminării faptei intervenite pe parcursul procesului penal, printr-o dispoziție legală expresă ori printr-o decizie prin care Curtea Constituțională constată neconstituționalitatea unei norme de incriminare (deci inclusiv Decizia Curții Constituționale nr. 405 din 15 iunie 2016).

84. În această opinie s-a apreciat că art. 1.352 din Codul civil nu este incident în situația în care intervine dezincriminarea ori constatarea unui text de incriminare ca fiind neconstituțional.

85. De asemenea, s-a arătat că în situația în care se pronunță o soluție în temeiul art. 16 alin. (1) lit. a)—d) din Codul de procedură penală (deci inclusiv dacă a intervenit dezincriminarea faptei pe parcursul procesului penal), salariatul își va relua activitatea potrivit dispozițiilor art. 52 alin. (2) din Codul muncii, contractul individual de muncă reîncepând să își producă efectele.

86. Acordarea despăgubirilor pentru perioada suspendării contractului individual de muncă este condiționată de întrunirea condițiilor răspunderii civile contractuale, pe care le verifică instanța civilă în procesul dintre angajat și angajator întemeiat pe dispozițiile art. 52 alin. (2) din Codul muncii.

87. Instanța civilă investită cu cererea angajatului de obligare a angajatorului la plata despăgubirilor în baza art. 52 alin. (2) din Codul muncii, în cazul în care angajatorul a refuzat plata unor astfel de despăgubiri de bunăvoie, are la îndemână întregul cadru procesual prevăzut de Codul de procedură civilă pentru a stabili dacă angajatorul a acționat abuziv ori culpabil, formulând plângerea penală fără temei și suspendând contractul de muncă, acționând *ultra vires*. O soluție contrară ar presupune angajarea răspunderii civile pe baza unor probabilități, deși nimic nu împiedică instanța să administreze probe pentru a verifica temeinicia pretențiilor angajatului.

88. În concluzie, s-a arătat că: (i) se va constata nevinovăția salariatului atunci când se dispune achitarea sau clasarea cauzei în baza art. 16 alin. (1) lit. a)—d) din Codul de procedură penală, deci și atunci când fapta este dezincriminată sau se constată neconstituționalitatea normei de incriminare; (ii) art. 1.352 din Codul civil nu are nicio relevanță în ipoteza dezincriminării sau constatării neconstituționalității. Aceste evenimente de ordin legislativ nu înlătură legătura de causalitate între fapta ilicită și prejudiciu; (iii) în acțiunea subsecventă introdusă de angajat împotriva angajatorului în baza art. 52 alin. (2) din Codul muncii, instanța civilă trebuie să verifice condițiile răspunderii civile contractuale. Instanța va administra probatoriul necesar pentru a determina dacă angajatorul a acționat abuziv atunci când a suspendat contractul de muncă.

89. Prin urmare, s-a apreciat că prima opinie prezentată în cererea de recurs în interesul legii este greșită pentru că ignoră textul expres al art. 52 alin. (2) din Codul muncii, care impune verificarea condițiilor răspunderii civile contractuale.

90. A doua opinie este greșită pentru că dezincredințarea faptei presupune constatarea nevinovăției salariatului, fiind un motiv de achitare, acțiunea penală fiind lipsită de temeii.

91. A treia opinie este parțial corectă, atunci când arată că dezincredințarea nu produce un efect direct și necondiționat asupra aplicabilității art. 52 alin. (2) din Codul muncii. Instanța civilă va administra însă probele necesare pentru a verifica îndeplinirea condițiilor răspunderii civile contractuale a angajatorului.

IX. Opinia judecătorilor-raportori

92. Judecătorii-raportori au apreciat că recursul în interesul legii este admisibil și că se impune o reformulare a problemei de drept, iar pe fondul recursului în interesul legii au considerat că, în interpretarea și aplicarea unitară a dispozițiilor art. 52 alin. (2) din Codul muncii, raportat la Decizia Curții Constituționale nr. 405 din 15 iunie 2016, în cazul salariatului cu privire la care angajatorul a emis, în temeiul art. 52 alin. (1) lit. b) teza întâi din Codul muncii, decizie de suspendare a contractului individual de muncă, ca urmare a efectelor Deciziei Curții Constituționale nr. 279 din 23 aprilie 2015, în situația în care raportul juridic guvernat de dispozițiile legii constatate ca fiind neconstituțională nu a fost definitiv consolidat, în patrimoniul salariatului ia naștere un drept de creanță constând într-o despăgubire echivalentă cu remunerația convenită pe toată durata suspendării, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale.

X. Înalta Curte de Casație și Justiție

X.1. Asupra admisibilității recursului în interesul legii

93. Verificarea regularității investirii Înaltei Curți de Casație și Justiție impune analizarea condițiilor de admisibilitate a recursului în interesul legii, în conformitate cu dispozițiile art. 515 din Codul de procedură civilă, potrivit cărora „recursul în interesul legii este admisibil numai dacă se face dovada că problemele de drept care formează obiectul judecății au fost soluționate în mod diferit prin hotărâri judecătorești definitive, care se anexează cererii”, precum și ale art. 514 din același cod, referitoare la obiectul recursului și titularul dreptului de sesizare.

94. Analiza implică, așadar, următoarele aspecte:

a) cel al cerinței de ordin formal prevăzute de dispozițiile art. 515 din Codul de procedură civilă — dovada că problema de drept care formează obiectul sesizării a fost soluționată în mod diferit prin hotărâri judecătorești definitive, care se anexează cererii.

95. Această cerință de admisibilitate se constată a fi îndeplinită, având în vedere jurisprudența anexată sesizării, ilustrată prin hotărâri judecătorești definitive, din care rezultă că practica judiciară neunitară se identifică la nivelul mai multor curți de apel din țară.

96. Astfel, din consultarea jurisprudenței anexate cererii de sesizare, respectiv menționate în cuprinsul acesteia, se constată că există trei orientări cu privire la problema de drept supusă dezlegării, după cum s-a arătat mai sus, la capitolul III:

— în susținerea primei orientări jurisprudențiale, potrivit căreia, în ipoteza în care, în cursul procesului penal, s-a dispus clasarea cauzei în temeiul art. 16 alin. (1) lit. b) teza întâi din Codul de procedură penală — *fapta nu este prevăzută de legea penală* — în contextul dezincredințării faptei care a făcut obiectul plângerii penale, această împrejurare echivalează cu constatarea nevinovăției salariatului, nemaifiind necesară verificarea celorlalte condiții ale răspunderii civile contractuale, angajatorul fiind obligat la despăgubiri în temeiul art. 52 alin. (2) din Codul muncii, au fost atașate patru decizii definitive pronunțate de Curtea de Apel Iași — Secția litigiilor de muncă și asigurări sociale, o decizie definitivă a Curții de Apel Oradea —

Secția I civilă și două decizii definitive pronunțate de Curtea de Apel Craiova — Secția litigiilor de muncă și asigurări sociale;

— în susținerea celei de-a doua orientări jurisprudențiale, potrivit căreia, deși pe parcursul procesului penal este dezincredințată fapta ce a făcut obiectul plângerii penale, totuși aceasta nu echivalează cu „constatarea nevinovăției”, fiind astfel inutilă examinarea celorlalte condiții legale, au fost atașate două decizii definitive, pronunțate de Curtea de Apel Suceava — Secția I civilă și Curtea de Apel Craiova — Secția I civilă;

— în susținerea celei de-a treia orientări jurisprudențiale, potrivit căreia dispozițiile art. 52 alin. (2) din Codul muncii ar distinge între reluarea activității de către salariat și plata despăgubirilor, acestea din urmă stabilindu-se în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, ce implică și ele condiția culpei, văzută însă distinct de cea penală, astfel încât, în situațiile în care procesul penal încetează fără a se pronunța o hotărâre definitivă de condamnare, se creează o aparență de legitimitate în favoarea fiecăreia dintre părțile raportului juridic de muncă, a fost pronunțată o decizie definitivă de către Curtea de Apel Cluj — Secția a IV-a pentru litigiile de muncă și asigurări sociale.

97. De asemenea, se constată că:

b) sub aspectul obiectului recursului în interesul legii, în sensul că acesta trebuie să se circumscrie dispozițiilor art. 514 din Codul de procedură civilă, respectiv să privească probleme de drept soluționate diferit de instanțele judecătorești, întrucât finalitatea acestei instituții juridice o constituie asigurarea interpretării și aplicării unitare a legii, și această condiție este îndeplinită;

c) sub aspectul titularului dreptului de a formula recursul în interesul legii, se reține că autorul sesizării, Colegiul de conducere al Curții de Apel Galați, se regăsește printre titularii dreptului de sesizare, prevăzuți de art. 514 din Codul de procedură civilă.

98. Deși problema de drept în ansamblu îndeplinește condițiile prevăzute de art. 515 din Codul de procedură civilă, totuși se constată că trimiterea la prevederile art. 1.352 din Codul civil din cuprinsul actului de sesizare nu a făcut obiectul unor soluții neunitare, hotărârile atașate nereținând incidența acestei dispoziții de înlăturare a răspunderii în ipoteza forței majore, astfel încât, în analiza pe fond a sesizării, se va proceda la o reformulare a problemei de drept, în concordanță cu chestiunile de drept concrete soluționate neunitar.

X.2. Asupra fondului recursului în interesul legii

99. Preliminar oricăror analize pe fond, se constată că se impune o reformulare a problemei de drept, în concordanță cu chestiunile concrete soluționate neunitar, după cum urmează:

În interpretarea și aplicarea unitară a dispozițiilor art. 52 alin. (2) din Codul muncii, raportat la Decizia Curții Constituționale nr. 405 din 15 iunie 2016, în ipoteza dezincredințării faptei care a stat la baza formulării plângerii penale de către angajator, pe parcursul procesului penal, urmată de clasarea cauzei sau, după caz, achitarea inculpatului, pe motiv că fapta nu este prevăzută de legea penală, dreptul la despăgubiri se naște în patrimoniul salariatului în temeiul legii, pentru toată perioada suspendării contractului individual de muncă, sau acesta are un drept de creanță constând într-o despăgubire echivalentă cu remunerația convenită, pe toată durata suspendării, supus confirmării jurisdicționale, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale?

100. Din analiza hotărârilor judecătorești atașate actului de sesizare se desprinde concluzia că reformularea problemei de drept este consecința preluării întocmai a modului în care, prin memoriul formulat, petiționara a solicitat promovarea recursului în interesul legii, însă din nicio hotărâre dintre cele anexate recursului în interesul legii nu rezultă că instanțele ar fi analizat efectele Deciziei Curții Constituționale nr. 405 din 15 iunie 2016

în raport cu domeniul de aplicare a dispozițiilor art. 1.352 din Codul civil, pentru a stabili dacă pronunțarea și publicarea deciziei instanței de contencios constituțional reprezintă o faptă a terțului — ca act de autoritate — echivalentă forței majore, caz exonerator de răspundere civilă.

101. Prin urmare, în cadrul analizei ce face obiectul recursului în interesul legii de față, Înalta Curte de Casație și Justiție nu va examina chestiunea caracterului exonerator de răspundere civilă contractuală a angajatorului al actului de dezincriminare al autorității, conform dispozițiilor art. 1.352 din Codul civil, așa cum s-a solicitat prin actul de sesizare, întrucât, pe de o parte, nu există practică judiciară neunitară pe acest aspect, iar, pe de altă parte, aprecierea efectelor Deciziei Curții Constituționale nr. 405 din 15 iunie 2016, ca fiind motiv de exonerare de răspundere în sensul art. 1.352 din Codul civil, nu ar constitui o dezlegare a modului de interpretare a legii, ci mai degrabă de aplicare a acesteia.

102. Cu alte cuvinte, o dezlegare dată de instanța supremă, în sensul că dezincriminarea unei fapte penale constituie cauză exoneratoare de răspundere în materie civilă, ar genera o prezumție că angajatorul este exonerat de răspundere în toate cazurile în care se constată neconstituționalitatea unor norme penale, ceea ce excedează cadrului legal stabilit de dispozițiile art. 514—518 din Codul de procedură civilă.

103. O altă situație premisă o reprezintă împrejurarea că, obiect al analizei îl constituie aplicabilitatea dispozițiilor art. 52 alin. (2) din Codul muncii, sub aspectul obligării angajatorului la despăgubiri, în cazul în care acesta din urmă a emis o decizie de suspendare a contractului individual de muncă, în baza art. 52 alin. (1) lit. b) teza întâi din Codul muncii, întrucât a formulat plângere penală împotriva salariatului pentru fapte săvârșite în legătură cu serviciul, înainte de 17 iunie 2015, data publicării în Monitorul Oficial al României, Partea I, a Deciziei Curții Constituționale nr. 279 din 23 aprilie 2015, prin care a fost admisă excepția de neconstituționalitate și s-a constatat că dispozițiile art. 52 alin. (1) lit. b) teza întâi din Legea nr. 53/2003 — Codul muncii sunt neconstituționale.

104. Astfel, fapta salariatului în legătură cu serviciul pentru care angajatorul a formulat plângere penală și decizia de suspendare facultativă a raportului de muncă se situează anterior publicării în Monitorul Oficial al României, Partea I, a Deciziei Curții Constituționale nr. 279 din 23 aprilie 2015, după această dată nemaifiind posibilă aplicarea prevederilor art. 52 alin. (1) lit. b) teza întâi din Codul muncii, respectiv suspendarea raportului de muncă, având în vedere efectele deciziilor Curții Constituționale, potrivit dispozițiilor art. 147 alin. (4) din Constituția României, prevederile menționate din Codul muncii ieșind din fondul legislativ activ.

105. Astfel cum rezultă din jurisprudența constantă a Curții Constituționale, deciziile de constatare a neconstituționalității legilor se aplică raporturilor juridice care se nasc după publicarea lor în Monitorul Oficial al României, Partea I — *facta futura*, dar și situațiilor juridice care nu au fost definitiv consolidate la data publicării deciziei — *facta pendentia*.

106. În Decizia nr. 377 din 31 mai 2017, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 586 din 21 iulie 2017, Curtea Constituțională a reținut că „o decizie de admitere a excepției de neconstituționalitate se aplică în cauzele aflate pe rolul instanțelor judecătorești la momentul publicării acesteia — cauze pendente, în care respectivele dispoziții sunt aplicabile — indiferent de invocarea excepției până la publicarea deciziei de admitere, întrucât ceea ce are relevanță în privința aplicării deciziei Curții este ca raportul juridic guvernat de dispozițiile legii constatate ca fiind neconstituționale să nu fie definitiv consolidat. În acest mod, efectele deciziei de admitere a instanței de contencios constituțional se produc *erga omnes*. În privința cauzelor care nu se află pe rolul instanțelor judecătorești la momentul publicării deciziei de admitere a Curții, fiind vorba despre un raport juridic epuizat — *facta praeterita*, Curtea a

reținut că partea nu mai poate solicita aplicarea deciziei de admitere, întrucât decizia de admitere a Curții nu poate constitui temei legal pentru o acțiune în justiție, în caz contrar consecința fiind extinderea efectelor deciziei Curții pentru trecut” (paragraful 58).

107. Curtea a reținut însă că, „în mod excepțional, aplicarea pentru viitor a deciziilor sale vizează și cauzele în care a fost invocată excepția de neconstituționalitate, indiferent dacă până la momentul publicării în Monitorul Oficial a deciziei prin care se constată neconstituționalitatea, acestea au fost soluționate definitiv și irevocabil, de vreme ce, prin exercitarea căii extraordinare de atac a revizuirii, decizia Curții Constituționale se va aplica acestor cauze. Cererea de revizuire urmează a fi soluționată în acord cu decizia Curții care modifică sau înlătură, după caz, pentru viitor toate efectele juridice pe care norma neconstituțională le produce cu privire la acel raport juridic. Astfel cum a statuat Curtea în jurisprudența sa, soluția legislativă care consacră dreptul persoanelor prevăzute de lege de a exercita calea de atac a revizuirii nu intră în coliziune cu prevederile constituționale privind efectele *ex nunc* ale deciziei de admitere a Curții, revizuirea putând fi exercitată numai după publicarea în Monitorul Oficial al României a actului Curții. Efectele unei decizii de admitere pronunțate de instanța de contencios constituțional se întind *inter partes* numai *ex nunc*, deoarece revizuirea este cea care în mod direct produce efecte pentru trecut, și nu decizia de admitere a Curții Constituționale, aceasta din urmă fiind numai un instrument, un motiv legal pentru reformarea viitoare a hotărârilor judecătorești care s-au întemeiat pe dispoziția declarată neconstituțională. Prin urmare, decizia de admitere a Curții Constituționale mediază revizuirea, și nu invers, iar efectele pentru trecut de remediere a aspectelor dintr-o hotărâre judecătorească definitivă ce nu au putut fi prevenite sunt o consecință a căii de atac extraordinare și nicicum a actului emis de instanța de contencios constituțional (...). Totodată, Curtea a stabilit că o decizie de admitere a excepției de neconstituționalitate se aplică și în cauzele în care a fost invocată excepția de neconstituționalitate până la data publicării, altele decât cea în care a fost pronunțată decizia Curții Constituționale, soluționate definitiv prin hotărâre judecătorească, ipoteză ultimă în care decizia de admitere constituie motiv de revizuire” (paragraful 59).

108. Ca atare, dând eficiență sintagmei menționate la paragraful 58 din decizia sus-citată — „*raportul juridic guvernat de dispozițiile legii constatate ca fiind neconstituționale să nu fie definitiv consolidat*”, se constată că Decizia Curții Constituționale nr. 279 din 23 aprilie 2015 produce efecte în situația angajaților asupra cărora planează suspiciunea că au săvârșit anterior publicării deciziei o faptă în legătură cu serviciul, față de care angajatorul a formulat plângere penală și a decis suspendarea raportului de muncă, și care fie se aflau în termenul de contestare a deciziei de suspendare a contractului individual de muncă, fie aveau deja formulată o asemenea contestație la instanța judecătorească, fie nu contestaseră decizia de suspendare.

109. Cu privire la categoria angajaților care nu au formulat contestație, chiar dacă decizia de suspendare a raportului de muncă a rămas definitivă, aceasta a continuat să își producă efectele și la momentul publicării în Monitorul Oficial al României, Partea I, a Deciziei Curții Constituționale nr. 279 din 23 aprilie 2015, până la momentul în care angajatorul a emis, după caz, din oficiu, la cererea salariatului ori în baza unei hotărâri judecătorești definitive, o decizie de încetare a suspendării sau până la momentul soluționării definitive a plângerii penale, acestea fiind situațiile în care raportul juridic nu este definitiv consolidat.

110. În considerentele Deciziei Curții Constituționale nr. 279 din 23 aprilie 2015, s-a apreciat că: „respectarea garanțiilor de obiectivitate și de temeinicie ale deciziei de suspendare dispuse de angajator poate fi în mod facil pusă sub semnul îndoielii, de vreme ce art. 52 alin. (1) lit. b) teza întâi din Legea nr. 53/2003 lasă aprecierea temeiului de suspendare, în întregime, la

dispoziția angajatorului ale cărei decizii sunt susceptibile a fi calificate drept subiective și, uneori, chiar abuzive, mai ales în contextul raporturilor contractuale de muncă care, prin natura lor, presupun o semnificativă interacțiune umană. Astfel, nu trebuie omis că aceste raporturi presupun o subordonare a salariatului față de angajator, caracterizată prin executarea unei munci sub autoritatea angajatorului, care are îndrituirea de a da ordine și directive, de a controla prestarea muncii și de a sancționa încălcările săvârșite de către angajat” (paragraful 35).

111. Curtea Constituțională a mai reținut că „art. 52 alin. (2) din Legea nr. 53/2003, instituind o măsură de protecție pentru drepturile salariatului suspendat a cărui nevinovăție a fost constatată, prevede posibilitatea reluării de către acesta a activității anterioare și plata, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, a unei despăgubiri egale cu salariul și celelalte drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendării contractului. De asemenea, salariatul suspendat ar putea ocupa un alt loc de muncă pe perioada suspendării, așa cum a reținut chiar Curtea Constituțională în jurisprudența sa. Garanțiile mai sus arătate se referă la păstrarea locului de muncă și la asigurarea dreptului la salariu după încetarea suspendării, precum și la dreptul salariatului de a alege în mod liber un alt loc de muncă pe durata suspendării. Chiar și în aceste condiții, Curtea apreciază că reglementarea cauzelor de suspendare nu poate lăsa deschisă posibilitatea emiterii unor decizii arbitrare ori netemeinice, pentru că protecția dreptului la muncă presupune, între altele, ca restrângerea exercițiului acestui drept să respecte cerințele constituționale impuse de art. 53 alin. (2) referitoare la proporționalitate, și nu doar asigurarea unor măsuri cu caracter reparator ori a unor soluții alternative” (paragraful 36).

112. Așa fiind, Curtea Constituțională a constatat prin aceeași decizie că, „în urma efectuării testului de proporționalitate vizând măsura restrângerii exercițiului dreptului la muncă, suspendarea contractului individual de muncă ca efect al formulării unei plângeri penale de către angajator împotriva salariatului nu întrunește condiția caracterului proporțional, măsura fiind excesivă în raport cu obiectivul ce trebuie atins, astfel că dispozițiile art. 52 alin. (1) lit. b) teza întâi din Legea nr. 53/2003 sunt neconstituționale” (paragraful 37).

113. Deopotrivă, prin Decizia nr. 261 din 5 mai 2016, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 511 din 7 iulie 2016, Curtea Constituțională a admis excepția de neconstituționalitate și a dispozițiilor art. 52 alin. (1) lit. a) din Codul muncii, reținând, în esență, 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” (paragraful 36).

114. Între prevederile art. 52 alin. (2) și cele ale art. 52 alin. (1) lit. b) teza întâi din Codul muncii există o relație de dependență, evidențiată prin trimiterea pe care art. 52 alin. (2) din Codul muncii o face la cazurile prevăzute la alin. (1) lit. a) și b) ale aceluiași articol, raport explicabil având în vedere că suspiciunea privind comiterea unei fapte prevăzute de legea penală a stat la baza formulării plângerii penale de către angajator și la suspendarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului. Dispozițiile art. 52 alin. (1) lit. b) teza întâi din Codul muncii reglementează premisa aplicării celor de la art. 52 alin. (2) din același cod.

115. Fondul plângerii penale este soluționat când se reține unul dintre cazurile enunțate la art. 16 alin. (1) lit. a)—d) din

Codul de procedură penală — a căror incidență impune, în cursul urmăririi penale, soluția de clasare, iar în cursul judecătii, pronunțarea soluției de achitare, fiind stabilită netemeinicia acuzației penale.

116. Distinct, incidența unuia dintre celelalte cazuri care împiedică punerea în mișcare și exercitarea acțiunii penale, enumerate la art. 16 alin. (1) lit. e)—j) din Codul de procedură penală, conduce la pronunțarea unei soluții de clasare, în faza urmăririi penale sau de încetare a procesului penal, în cursul judecătii, pentru impedimente de procedură, lipsind analiza pe fond a acuzației.

117. Cazurile ce semnifică lipsa de temeii a acțiunii penale sunt, așadar, prevăzute de: art. 16 alin. (1) lit. a) din Codul de procedură penală, care se aplică dacă nu s-a produs nicio schimbare în realitatea obiectivă, dar și atunci când există o anumită conduită, însă nu este cea prevăzută ca element material al infracțiunii; art. 16 alin. (1) lit. c) din Codul de procedură penală, ce are incidență în ipoteza în care fapta nu a fost săvârșită de persoana care a avut calitatea de suspect sau inculpat; art. 16 alin. (1) lit. d) din Codul de procedură penală, care fundamentează soluția de clasare sau achitare când există o cauză justificativă (precum starea de necesitate, exercitarea unui drept sau îndeplinirea unei obligații) sau de neimputabilitate (cum sunt constrângerea fizică sau morală, excesul neimputabil, iresponsabilitatea, eroarea, cazul fortuit).

118. Cât privește cazul reglementat de art. 16 alin. (1) lit. b) din Codul de procedură penală, acesta stă la baza soluției de clasare sau achitare, dacă se constată: fie că fapta nu este prevăzută de legea penală — teza întâi (în situația în care lipsește unul din elementele de conținut ale infracțiunii, altul decât vinovăția, sau fapta nu este incriminată de niciuna dintre prevederile legii penale, fiind de natură civilă, disciplinară ori contravențională), fie că fapta nu a fost săvârșită cu vinovăția prevăzută de lege — teza a doua.

119. Curtea Constituțională a statuat, prin Decizia nr. 651 din 25 octombrie 2018, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1083 din 20 decembrie 2018, că soluția legislativă cuprinsă în art. 4 din Codul penal, care nu asimilează efectele unei decizii a Curții Constituționale prin care se constată neconstituționalitatea unei norme de incriminare cu cele ale unei legi penale de dezincriminare, este neconstituțională. Prin urmare, orice decizie de admitere a Curții Constituționale referitoare la o normă de incriminare care are ca efect dezincriminarea totală sau parțială a unei infracțiuni intră în sfera de reglementare a art. 4 din Codul penal (a se vedea paragrafele 51—53).

120. În jurisprudența sa, Curtea Constituțională a reținut că, prin constatarea neconstituționalității unei norme de incriminare, aceasta își pierde validitatea constituțională, ceea ce este o consecință similară abrogării, așa încât efectele unei asemenea decizii a Curții Constituționale sunt similare celor ale unei legi de dezincriminare (Decizia nr. 683 din 6 noiembrie 2018, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 302 din 18 aprilie 2019 — paragraful 23, Decizia nr. 281 din 23 aprilie 2019, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 814 din 8 octombrie 2019 — paragraful 25).

121. Prin Decizia Curții Constituționale nr. 405 din 15 iunie 2016 s-a stabilit că dispozițiile art. 246 din Codul penal din 1969 și ale art. 297 alin. (1) din Codul penal sunt constituționale în măsura în care prin sintagma „*îndeplinește în mod defectuos*” din cuprinsul acestora se înțelege „*îndeplinește prin încălcarea legii*”. În considerentele deciziei, Curtea a arătat că „raportarea organelor judiciare la o sferă normativă largă care cuprinde, pe lângă legi și ordonanțe ale Guvernului, și acte de nivel inferior acestora, cum ar fi hotărâri ale Guvernului, ordine, coduri etice și deontologice, regulamente de organizare internă, fișa postului, are influență asupra laturii obiective a infracțiunii de abuz în serviciu prin extinderea acesteia la acțiuni sau inacțiuni ce definesc elementul material al laturii obiective a infracțiunii,

dar care nu sunt prevăzute în acte normative de reglementare primară” (paragraful 59). A statuat că, „neîndeplinirea ori îndeplinirea defectuoasă a unui act trebuie analizată numai prin raportare la atribuții de serviciu reglementate expres prin legislația primară — legi și ordonanțe ale Guvernului” (paragraful 60), concluzionând că, „în materie penală, principiul legalității incriminării, *nullum crimen sine lege, nulla poena sine lege*, impune ca numai legiuitorul primar să poată stabili conduita pe care destinatarul legii este obligat să o respecte, în caz contrar aceștia supunându-se sancțiunii penale” (paragraful 65).

122. În consecință, întrunirea, în concret, a tuturor elementelor de conținut ale infracțiunii de abuz în serviciu — în lipsa intervenției legiuitorului în termenul de 45 de zile, potrivit art. 147 alin. (1) din Constituția României — se verifică și prin raportare la Decizia Curții Constituționale nr. 405 din 15 iunie 2016, prin care s-a realizat o dezincredințare parțială a infracțiunii de abuz în serviciu, în scopul de a stabili dacă fapta este prevăzută de legea penală.

123. În conformitate cu dispozițiile art. 15 din Codul penal, prevederea faptei de către legea penală este prima condiție de existență a oricărei infracțiuni și derivă din principiul legalității, așa încât, în absența tipicității obiective, fapta nu poate constitui infracțiune.

124. Deopotrivă, legiuitorul a prevăzut, în mod distinct, printre trăsăturile generale ale infracțiunii, elementul subiectiv — vinovăția, definind infracțiunea ca fiind fapta prevăzută de legea penală, săvârșită cu vinovăție, nejustificată și imputabilă persoanei care a săvârșit-o [art. 15 alin. (1) din Codul penal].

125. Prin urmare, examinarea conținutului constitutiv al infracțiunii impune atât o analiză a elementelor de natură obiectivă, cât și a celor de factură subiectivă, în cadrul laturii subiective identificându-se vinovăția, care cunoaște mai multe forme (intenție, culpă, praeterintenție), la care se pot adăuga uneori alte elemente (mobil, scopul infracțiunii).

126. Considerând vinovăția o trăsătură distinctă, ce se alătură celorlalte trăsături generale ale infracțiunii, în mod subsecvent, prin art. 16 alin. (1) lit. b) din Codul de procedură penală, legiuitorul a reglementat, tot în mod distinct, că acțiunea penală nu poate fi pusă în mișcare și nici exercitată atunci când fapta nu este prevăzută de legea penală (teza întâi) sau atunci când fapta nu a fost săvârșită cu vinovăția prevăzută de lege (teza a doua).

127. Astfel, cazul care împiedică punerea în mișcare și exercitarea acțiunii penale reprezentat de „fapta nu a fost săvârșită cu vinovăția prevăzută de lege”, la care se referă dispozițiile art. 16 alin. (1) lit. b) teza a doua din Codul de procedură penală, semnifică neîntrunirea oricărui element de factură subiectivă care se regăsește în conținutul constitutiv al infracțiunii.

128. Conceptul de vinovăție ca trăsătură generală a infracțiunii este autonom față de conceptul de nevinovăție a angajatului, la care se referă dispozițiile art. 52 alin. (2) din Codul muncii.

129. Edificatoare sunt și dispozițiile art. 28 alin. (1) teza finală din Codul de procedură penală, care prevăd că: „*Instanța civilă nu este legată de hotărârea definitivă de achitare sau de încetare a procesului penal în ceea ce privește existența prejudiciului ori a vinovăției autorului faptei ilicite*”.

130. Ca atare, nevinovăția, în accepțiunea prevederilor art. 52 alin. (2) din Codul muncii, nu presupune exclusiv existența unei soluții de clasare sau achitare în baza cazului de la art. 16 alin. (1) lit. b) teza a doua din Codul de procedură penală — *fapta nu a fost săvârșită cu vinovăția prevăzută de lege*.

131. De altfel, ar fi contrar interpretării teleologice să se considere că beneficiază de prevederile art. 52 alin. (2) din Codul muncii un angajat care nu răspunde penal fiindcă nu a săvârșit fapta cu vinovăția prevăzută de lege, dar că nu se aplică aceleași dispoziții din Codul muncii când se dispune clasarea sau achitarea în temeiul art. 16 alin. (1) lit. a) — *fapta nu există*

sau art. 16 alin. (1) lit. c) — *nu există probe că o persoană a săvârșit infracțiunea* din Codul de procedură penală.

132. În considerarea celor expuse, și soluția de clasare sau achitare dispusă în baza art. 16 alin. (1) lit. b) teza întâi din Codul de procedură penală — *fapta nu este prevăzută de legea penală*, fundamentată pe dezincredințarea faptei printr-o decizie a instanței de contencios constituțional prin care s-a constatat neconstituționalitatea (totală sau parțială) a unei norme de incriminare, cum sunt efectele Deciziei Curții Constituționale nr. 405 din 15 iunie 2016, se circumscrie sintagmei „dacă se constată nevinovăția celui în cauză” din cuprinsul art. 52 alin. (2) din Codul muncii, subzistând prezumția de nevinovăție potrivit art. 4 din Codul de procedură penală.

133. Prin Decizia nr. 116 din 13 martie 2018, Curtea Constituțională a constatat constituționalitatea dispozițiilor art. 52 alin. (2) din Codul muncii, reținând că, „urmăre a deciziilor Curții Constituționale nr. 279 din 23 aprilie 2015 și nr. 261 din 5 mai 2016, a rămas în vigoare doar ipoteza art. 52 alin. (1) lit. b) teza a doua din Legea nr. 53/2003, potrivit căreia angajatorul poate suspenda contractul individual de muncă atunci când salariatul a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcția deținută, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești” (paragraful 17). „În situația în care se demonstrează că rațiunile care ținneau de un eventual prejudiciu adus activității unității și care au justificat suspendarea raportului de muncă s-au dovedit a fi neîntemeiate, art. 52 alin. (2) din Legea nr. 53/2003 prevede o veritabilă măsură reparatorie pentru salariat, acesta reluându-și activitatea anterioară, cu dreptul de a i se plăti, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, o despăgubire egală cu salariul și celelalte drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendării executării contractului individual de muncă. În acest context, soluția organului judiciar asupra vinovăției sau nevinovăției penale a salariatului este cea care are rolul de a pune capăt situației provizorii create de suspendarea raportului de muncă din inițiativa angajatorului, confirmând justetea temeiurilor acestei măsuri sau infirmându-le, cu caracter reparator. Prin urmare, în planul dreptului muncii, această soluție este relevantă în măsura în care clarifică, cu certitudine, caracterul temeinic sau lipsit de temeinicie al suspendării” (paragrafele 18 și 19).

134. Ceea ce este relevant pentru cauza de față este împrejurarea că, în această ultimă decizie, deși Curtea Constituțională a analizat ipoteza suspendării contractului individual de muncă atunci când salariatul a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcția deținută, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești, cu toate acestea, precizează că, în planul dreptului muncii, soluția organului judiciar este relevantă în măsura în care clarifică, cu certitudine, caracterul temeinic sau lipsit de temeinicie al suspendării; că, în măsura în care, prin soluția pronunțată, organul judiciar nu reține în mod tranșant că se află într-una dintre situațiile prevăzute de art. 16 alin. (1) lit. a)—d) din Codul de procedură penală, este evident că temeiurile suspendării nu sunt infirmate, chiar dacă nu este pronunțată o hotărâre de condamnare și, prin urmare, clarificarea situației raportului de muncă necesită demersuri suplimentare.

135. Deși pentru soluțiile de clasare și achitare întemeiate pe dispozițiile art. 16 alin. (1) lit. b) teza întâi din Codul de procedură penală, dispozițiile art. 18 din Codul de procedură penală nu prevăd posibilitatea continuării procesului penal, totuși este relevant că, în situațiile permise de lege, Curtea Constituțională reține că, pentru a înlătura orice suspiciune atât cu privire la o eventuală vinovăție penală, cât și cu privire la justetea temeiurilor care au fundamentat suspendarea contractului individual de muncă în ipoteza art. 52 alin. (1) lit. b) din Codul muncii, salariatul, în calitate de inculpat, are posibilitatea de a solicita continuarea procesului penal, potrivit art. 18 din Codul de procedură penală, iar această situație nu are semnificația unei încălcări a prezumției de nevinovăție, de

vreme ce, continuând procesul penal, salariatul se bucură de aceleași garanții pe care acest principiu le impune (paragraful 21).

136. Curtea Constituțională a apreciat, de asemenea, că, deși au poziții specifice în cadrul raportului de muncă, angajatorul și salariatul trebuie să dispună de mijloace echivalente de a-și apăra drepturile ce derivă din acest raport, iar protecția salariatului, ca parte subordonată față de angajator, nu trebuie să dobândească semnificația negării oricărei posibilități a acestuia din urmă de a-și proteja drepturile și interesele. Prin urmare, având în vedere mijloacele de apărare pe care părțile raportului de muncă le au la dispoziție în ipoteza analizată, a apreciat că demersurile salariatului de a clarifica situația raportului de muncă nu reprezintă o obligație excesivă, de natură să aducă atingere dreptului la muncă, și nu au semnificația unei încălcări a prezumției de nevinovăție (paragrafele 24 și 25).

137. Prin aceeași decizie, instanța de contencios constituțional a precizat că, „deși aflate într-o strânsă legătură în ipoteza textului de lege analizat, problema stabilirii vinovăției penale trebuie abordată în mod distinct față de cea a stabilirii caracterului justificat al suspendării contractului individual de muncă în temeiul art. 52 alin. (1) lit. b) din Legea nr. 53/2003” (paragraful 23).

138. Această abordare a Curții Constituționale conduce la ideea că o soluție de clasare sau de achitare în materie penală nu poate *de plano* să determine concluzia inexistenței vinovăției în cadrul raportului de muncă, iar nevinovăția nu se raportează doar la prevederile art. 16 alin. (1) lit. b) teza a doua din Codul de procedură penală (temei de drept care consfințește neîntreținerea condiției vinovăției pentru a se putea antrena răspunderea penală, având în vedere elementul subiectiv cerut de norma penală), în materia dreptului muncii fiind necesare verificări suplimentare în ceea ce privește săvârșirea faptei de către salariat care a determinat formularea plângerii penale.

139. În ceea ce privește art. 16 alin. (1) lit. b) teza întâi din Codul de procedură penală, în ipoteza în care, pe parcursul procesului penal, în faza de cercetare penală sau în faza judecării, fapta care a făcut obiectul plângerii penale formulate de către angajator este dezincriminată, prin efectul Deciziei Curții Constituționale nr. 405 din 15 iunie 2016, cu consecința pronunțării unor soluții de clasare a cauzei sau de achitare a inculpatului, întrucât fapta nu este prevăzută de legea penală, această împrejurare nu reprezintă un temei suficient pentru obligarea angajatorului la plata despăgubirilor, astfel cum prevede art. 52 alin. (2) din Codul muncii, impunându-se verificarea condițiilor răspunderii civile contractuale.

140. Neconstituționalitatea normei de incriminare conduce la dezincriminarea faptei din punctul de vedere al răspunderii penale. Fapta există în materialitatea ei, dar nu mai este prevăzută de lege ca fiind infracțiune și nu mai poate antrena răspunderea penală, însă salariatul poate răspunde disciplinar sau civil.

141. Din această perspectivă, antrenarea răspunderii disciplinare a salariatului, în condițiile art. 247—252 din Codul muncii, respectiv patrimoniale, potrivit dispozițiilor art. 253—259 din același act normativ, constituie remedii la dispoziția angajatorului, chiar dacă acesta a formulat plângere penală, existând posibilitatea să nu fi dispus suspendarea contractului de muncă, aceasta fiind facultativă, astfel încât suspendarea neconstituțională a contractului individual de muncă nu exclude antrenarea răspunderii civile contractuale a angajatorului.

142. În acest sens, prin Decizia nr. 19 din 13 iunie 2016, pronunțată de Înalta Curte de Casație și Justiție — Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept, s-a stabilit că, urmare a Deciziei Curții Constituționale nr. 279 din 23 aprilie 2015, dispozițiile art. 52 alin. (1) lit. b) teza întâi din Codul muncii nu își mai produc efectul și dau naștere unui drept de creanță constând într-o despăgubire echivalentă cu remunerația cuvenită salariaților, pe durata suspendării, în cauzele

nesoluționate definitiv la data publicării deciziei instanței de contencios constituțional în Monitorul Oficial al României, Partea I.

143. S-a reținut, în considerentele acestei decizii, că „la momentul la care instanța este chemată să se pronunțe asupra pretențiilor formulate, norma juridică, odată declarată neconstituțională, nu mai există și nici nu poate fi considerată ca ultraactivând, în absența unei dispoziții legale exprese. În consecință, ca urmare a declarării neconstituționalității lor, dispozițiile art. 52 alin. (1) lit. b) teza întâi din Codul muncii nu își mai produc efectul, ceea ce înseamnă că, în cazul unui proces pendinte, deciziile emise de angajator în temeiul textului de lege menționat nu mai pot produce efecte juridice” (paragrafele 45 și 46).

144. Instanța supremă a mai reținut că „Decizia Curții Constituționale nr. 279 din 23 aprilie 2015 a determinat, așadar, ineficiența normei de drept ce permitea angajatorului să suspende contractul de muncă al persoanei împotriva căreia s-a formulat o plângere penală; drept urmare, de la data publicării deciziei de neconstituționalitate, când încetează efectele art. 52 alin. (1) lit. b) teza întâi din Codul muncii, se naște dreptul de a solicita despăgubiri echivalente cu drepturile salariale al angajatului, pentru perioada în care a fost suspendat contractul de muncă, până la reintegrarea efectivă, ca urmare a dispariției unei norme care nu mai poate produce niciun efect juridic” (paragraful 49) și că „lipsirea de efecte juridice a dispozițiilor art. 52 alin. (1) lit. b) teza întâi din Codul muncii, ca urmare a deciziei pronunțate de Curtea Constituțională, este distinctă de problema acordării despăgubirii bănești salariatului pe perioada suspendării contractului de muncă. Consecința directă a lipirii de efecte a textului în discuție duce la ineficiența actului juridic emis în temeiul normei de drept declarate neconstituționale și la reactivarea raporturilor de muncă, pentru procesele pendinte. Așadar, ca efect al reactivării raporturilor de muncă ia naștere un drept de creanță, pentru salariat, a cărui existență trebuie, însă, confirmată pe cale judecătorească” (paragraful 50).

145. În continuare, la paragrafele 51 și 52 din decizia arătată, s-a constatat că: „În acest caz, dreptul de a obține reparația bănească de către salariat este supus evaluării jurisdicționale, ceea ce înseamnă că dreptul nu s-a născut în patrimoniul reclamantului, acesta luând naștere numai ca urmare a acordării de către instanță, conform normelor în vigoare la momentul judecării cauzei. Nu este vorba, așadar, de drepturi născute direct, în temeiul legii, în patrimoniul persoanelor, ci de drepturi care trebuie stabilite pe cale judecătorească, hotărârea pronunțată urmând să aibă efecte constitutive, astfel încât, dacă la momentul adoptării deciziei de neconstituționalitate nu exista o astfel de statuare a instanței de judecată, nu se poate spune că partea beneficia de un bun care să intre sub protecția art. 1 din Protocolul 1 din Convenția Europeană a Drepturilor Omului și Libertăților Fundamentale”.

146. Prin urmare, s-a concluzionat că, în cauzele pendinte, ca urmare a declarării neconstituționalității art. 52 alin. (1) lit. b) teza întâi din Codul muncii, dreptul la despăgubire se acordă salariatului pe toată durata suspendării contractului de muncă (paragraful 53). Astfel, de la data încetării efectelor art. 52 alin. (1) lit. b) teza întâi din Codul muncii se va naște dreptul la despăgubire al angajatului echivalent cu remunerația pentru perioada în care a fost suspendat, ca urmare a dispariției unei norme care nu poate produce niciun efect juridic (paragraful 55). Acest drept de creanță nu se va mai întemeia pe dispozițiile art. 52 alin. (2) din Codul muncii, pentru că dispar premisele aplicării sale, după publicarea deciziei Curții Constituționale în Monitorul Oficial al României (paragraful 56).

147. Această concluzie se impune și în dezlegarea problemei de drept de față, întrucât la data publicării Deciziei Curții Constituționale nr. 279 din 23 aprilie 2015, angajatorul, fie la cererea salariatului, fie din oficiu, avea obligația să înceteze măsura suspendării contractului individual de muncă și să dispună continuarea efectelor acestuia, independent de soluția ce urma să se pronunțe în cauza penală, cu plata drepturilor

salariale convenite pe perioada suspendării, având posibilitatea antrenării răspunderii disciplinare sau/și civile pentru fapta care a determinat formularea plângerii penale. În situația în care salariatul ar fi refuzat continuarea raporturilor de muncă se putea pune problema unei alte fapte cu caracter disciplinar sau a încetării raportului de muncă în baza unui alt temei legal.

148. Ca urmare a menținerii de către angajator a măsurii suspendării raportului de muncă, cu încălcarea Deciziei Curții Constituționale nr. 279 din 23 aprilie 2015, în condițiile în care a fost dezincriminată fapta pentru care a fost formulată plângerea penală, prin Decizia Curții Constituționale nr. 405 din 15 iunie 2016, și s-a dispus clasarea cauzei sau achitarea inculpatului salariat, în temeiul art. 16 alin. (1) lit. b) teza întâi din Codul de procedură penală, salariatul are posibilitatea recunoașterii de către instanța a unui drept de creanță, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, la care fac trimitere atât prevederile art. 52 alin. (2) din Codul muncii, cât și dispozițiile art. 253—259 din același act normativ.

149. Concluzionând, în acord cu cele reținute mai sus, se constată că, în situația în care angajatorul a formulat o plângere penală împotriva salariatului pentru fapte în legătură cu serviciul și a emis, în temeiul dispozițiilor art. 52 alin. (1) lit. b) teza întâi din Codul muncii, o decizie de suspendare a contractului individual de muncă, până la soluționarea definitivă a cauzei penale, începând cu data publicării Deciziei Curții

Constituționale nr. 279 din 23 aprilie 2015, ce are drept consecință lipsirea de efecte juridice a dispozițiilor art. 52 alin. (1) lit. b) teza întâi din Codul muncii, întrucât raportul juridic guvernat de dispozițiile legii constatate ca fiind neconstituționale nu a fost definitiv consolidat, salariatul are dreptul de a obține o reparație bănească constând într-o despăgubire echivalentă cu remunerația convenită pe perioada suspendării contractului individual de muncă, începând cu data emiterii deciziei de suspendare și până la reintegrarea efectivă, moment care se poate plasa anterior publicării Deciziei Curții Constituționale nr. 405 din 15 iunie 2016, prin care a fost dezincriminată fapta pentru care a fost formulată plângerea penală, sau ulterior publicării acestei decizii, chiar și după emiterea ordonanței de clasare sau rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești de achitare a salariatului, dispuse în temeiul art. 16 alin. (1) lit. b) teza întâi din Codul de procedură penală.

150. Similar cu soluția dată în dezlegarea chestiunii de drept prin Decizia nr. 19 din 13 iunie 2016 a Înaltei Curți de Casație și Justiție — Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept, prin lipsirea de efecte juridice a dispozițiilor art. 52 alin. (1) lit. b) teza întâi din Codul muncii, în patrimoniul salariatului nu s-a născut, *ope legis*, dreptul de a obține reparația bănească, ci un drept de creanță care trebuie confirmat pe cale judecătorească, fiind supus evaluării jurisdicționale, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale.

151. Față de considerentele expuse anterior, în temeiul dispozițiilor art. 517 alin. (1) din Codul de procedură civilă,

ÎNALTA CURTE DE CASAȚIE ȘI JUSTIȚIE

În numele legii

DECIDE:

Admite recursul în interesul legii formulat de Colegiul de conducere al Curții de Apel Galați și, în consecință, stabilește că: În interpretarea și aplicarea unitară a dispozițiilor art. 52 alin. (2) din Legea nr. 53/2003 — Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, raportat la Decizia Curții Constituționale nr. 405 din 15 iunie 2016, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 517 din 8 iulie 2016, în cazul salariatului cu privire la care angajatorul a emis, în temeiul art. 52 alin. (1) lit. b) teza întâi din Legea nr. 53/2003 — Codul muncii, decizie de suspendare a contractului individual de muncă, urmare a efectelor Deciziei Curții Constituționale nr. 279 din 23 aprilie 2015, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 431 din 17 iunie 2015, în situația în care raportul juridic guvernat de dispozițiile legii constatate ca fiind neconstituționale nu a fost definitiv consolidat, în patrimoniul salariatului ia naștere un drept de creanță constând într-o despăgubire echivalentă cu remunerația convenită, pe toată durata suspendării, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale.

Obligatorie, potrivit dispozițiilor art. 517 alin. (4) din Codul de procedură civilă.

Pronunțată în ședință publică astăzi, 19 septembrie 2022.

PREȘEDINTELE ÎNALTEI CURȚI DE CASAȚIE ȘI JUSTIȚIE
CORINA-ALINA CORBU

Magistrat-asistent,
Mihaela Lorena Repana

EDITOR: PARLAMENTUL ROMÂNIEI — CAMERA DEPUTAȚILOR



„Monitorul Oficial” R.A., Str. Parcului nr. 65, sectorul 1, București; 012329
C.I.F. RO427282, IBAN: RO55RNCB0082006711100001 BCR
și IBAN: RO12TREZ7005069XXX000531 DTCPMB (alocat numai persoanelor juridice bugetare)
Tel. 021.318.51.29/150, fax 021.318.51.15, e-mail: marketing@ramo.ro, www.monitoruloficial.ro
Adresa Centrului pentru relații cu publicul este: șos. Panduri nr. 1, bloc P33, sectorul 5, București; 050651.
Tel. 021.401.00.73, 021.401.00.78, e-mail: concursurifp@ramo.ro, convocariaga@ramo.ro
Pentru publicări, încărcați actele pe site, la: <https://www.monitoruloficial.ro/brp/>

