



## CONSILIUL ECONOMIC ȘI SOCIAL

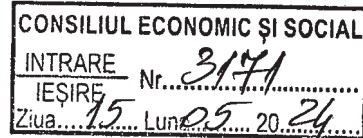
Str. Dimitrie D. Gerota nr. 7-9, sector 2, București, cod poștal: 020027  
Telefoane: 021.310.23.56, 021.316.31.34 Fax: 021.316.31.31  
021.310.23.57, 021.316.31.33  
Cod fiscal: 10464660 E-mail: ces@ces.ro www.ces.ro

Membru fondator al Asociației Internaționale a Consiliilor Economice și Sociale și Instituțiilor Similare (AICESIS)  
Membru al Uniunii Consiliilor Economice și Sociale și Instituțiilor Similare Francofone (UCESIF)

„Consiliul Economic și Social este organ consultativ al Parlamentului și al Guvernului în domeniile de specialitate stabilite prin legea sa organică de înființare, organizare și funcționare.” (Art. 141 din Constituția României revizuită)

**Biroul permanent al Senatului**

Bp. 219 / 23.5.2024



**AVIZ**

**referitor la propunerea legislativă pentru modificarea**

**și completarea Legii nr.53/2003 privind Codul Muncii**

**(b219/22.04.2024)**

**Biroul permanent al Senatului**

L. 326 / 3.06.2024

În temeiul art. 2 alin. (1) din Legea nr. 248/2013 privind organizarea și funcționarea Consiliului Economic și Social, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și art. 11 lit. a) din Regulamentul de organizare și funcționare, Consiliul Economic și Social a fost sesizat cu privire la avizarea *propunerii legislative pentru modificarea și completarea Legii nr.53/2003 privind Codul Muncii (b219/22.04.2024)*.

## CONSILIUL ECONOMIC ȘI SOCIAL

În temeiul art. 5 lit. a) din Legea nr. 248/2013 privind organizarea și funcționarea Consiliului Economic și Social, republicată, cu modificările și completările ulterioare, în ședința din data de 15.05.2024, desfășurată online, conform prevederilor Hotărârii Plenului nr.86/17.05.2022, avizează **NEFAVORABIL** prezentul proiect de act normativ, cu următoarea **motivare**:

- cu privire la modificarea referitoare la eliminarea situației în care angajatorul poate să suspende contractul de muncă pentru o simplă plângere penală formulată împotriva salariatului:
  - prevederile art. 52 lit. b) au fost declarate neconstituționale parțial prin Decizia Curții Constituționale nr. 279/2015. Măsura suspendării contractului individual de muncă la inițiativa angajatorului poate fi dispusă numai în urma trimiterii în judecată a salariatului doar pentru fapte incompatibile cu funcția deținută la angajator și va fi luată până la data la care instanța de judecată se pronunță asupra vinovăției sau nevinovăției salariatului;

- pe toată perioada suspendării contractului individual de muncă salariatul nu este împiedicat să se angajeze la alt angajator sau în altă funcție chiar la același angajator, astfel încât acesta să își poată asigura o sursă licită de venit, măsura suspendării contractului individual de muncă reprezentând o restrângere a exercițiului dreptului la muncă, și nu o îngrădire absolută a acestui drept;
- având în vedere Deciziile Curții Constituționale nr. 279/2015 și nr. 261/2016, considerăm că în vigoare trebuie să rămână doar ipoteza art.52 alin.(1) lit.b) teza a doua din Codul muncii, 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;
- raportat la modificarea referitoare la menționarea expresă că salariatul va avea dreptul la despăgubiri dacă acesta a fost achitat doar pentru motivele prevăzute de art. 16 lit. a) - d) din Codul de procedură penală:
  - nu este vorba de orice nevinovăție a salariatului, ci de inexistența vinovăției penale. Nu există vinovăție în situația în care procurorul sau, după caz, instanța a hotărât în sensul casării, încetării urmăririi penale ori achitării pentru motivele prevăzute de art.16 lit. a) - d) din Codul de procedură penală. Când însă organele competente au luat una din aceste măsuri, urmare a faptului că a intervenit amnistia, prescripția răspunderii penale, retragerea plângerii sau împăcarea părților, pot exista situații în care nu ar mai fi posibil să se rețină existența nevinovăției;
  - cu toate acestea, se instituie o prezumție de vinovăție a salariatului pentru celelalte cazuri de clasare prevăzute la art.16 din Codul de procedură penală. Or, o astfel de prezumție este susceptibilă de neconstituționalitate, încălcându-se prevederile art.23 alin.(11) din Constituția României;
- în ceea ce privește modificarea referitoare la eliminarea cazului de suspendare de drept a contractului de muncă pentru orice condamnare penală a salariatului, ci doar ca urmare a condamnării pentru fapte incompatibile cu funcția deținută sau ca urmare a plângerii formulate de angajator:
  - este necesar a se menționa că totuși există situații în care condamnarea la executarea unei pedepse privative de libertate, chiar și pentru fapte care nu sunt incompatibile cu funcția deținută, cum este omorul, pentru care este prevăzută o pedeapsă cu închisoarea de la 10 la 20 de ani. Acest caz de încetare de drept a contractului individual de muncă este urmarea firească a faptului că obiectul contractului individual de muncă presupune prezența și/sau implicarea fizică a salariatului în îndeplinirea responsabilităților aferente funcției ocupate. Practic,

executarea unei pedepse privative de libertate implică absența fizică a salariatului de la locul de muncă, iar, în prezent, legea nu condiționează în niciun fel durata pedepsei privative de libertate;

- măsura propusă, prin care se restrânge posibilitatea angajatorului de a constata încetarea de drept a contractului de muncă doar la situațiile în care salariatul a săvârșit fapte incompatibile cu funcția deținută, lipsește de temei legal situația menționată de mai sus. Angajatorul nu va mai putea înceta de drept contractul, situația acestuia fiind una incertă, determinând angajatorul să recurgă la alte mijloace de încetare;
- pe de altă parte, măsura propusă la teza a doua a art. 56 alin.(1) lit.f), în sensul ca angajatorul să constate încetarea de drept a contractului de muncă ca urmare a plângerii formulate de angajator, este una cu risc mare de interpretare, pentru orice plângere formulată de angajator împotriva salariatului său putând înceta de drept contractul de muncă. Chiar dacă intenția inițiatorului a fost ca încetarea să intervină în cazul condamnării salariatului ca urmare a unei plângeri formulate de angajator, și în acest caz trebuie avută în vedere decizia Înaltei Curți de Casație și Justiție – Decizie RIL – nr.15/2017 – prin care s-a stabilit modul de interpretare pentru prevederile art.56 alin.(1) lit.f), în sensul că intervine încetarea de drept numai în situația în care condamnatul execută efectiv pedeapsa în penitenciar;
- măsura vizată de inițiator este deja reglementată la art. 56 alin.(1) lit.h) în mod explicit și mult mai clar.

**Președinte,**

**Bogdan SIMION**

