

Interferențe ale legislației penale și procesual penale în unele cazuri de suspendare a contractului individual de muncă

Dr. Ioan CIOCHINĂ-BARBU,
Universitatea George Bacovia, Bacău, România
ioan_ciochina@yahoo.com

Rezumat: *Apreciem că recente modificări legislative cât și considerentele deciziilor Curții Constituționale, citate în prezentul material, exprimă tendința de a spori garanțiile ce însoțesc suspendarea raporturilor de muncă ori suspendarea din funcție, pentru a asigura nu numai caracterul obiectiv al acestei măsuri cu ample consecințe pentru cel cărui i se aplică, dar și faptul că intervine în cazuri bine fundamentate, cât mai puțin supuse incertitudinilor. Totodată, considerăm că intervențiile legislative care au avut ca finalitate modificarea unor dispoziții privind statutul, drepturile și obligațiile anumitor categorii de personal - judecători și procurori, polițiști, funcționari publici și funcționari publici cu statut special - au fost făcute pentru a asimila, la nivelul legislației penale speciale și extrapenale, efectele noilor categorii de măsuri preventive neprevăzute de legislația anterioară, precum arestul la domiciliu și controlul judiciar, cât și scopul corelării cu noile soluții de neprimire în judecată, respectiv de soluționare a acțiunii penale fără condamnare, prevăzute de Codul de procedură penală.*

Cuvinte cheie: *suspendare; raporturi de muncă; raporturi de serviciu; fapte penale; decizii; Curtea Constituțională.*

Considerații preliminare privind instituția suspendării contractului individual de muncă

Suspendarea contractului individual de muncă este reglementată de art. 49-54 din Codul muncii, republicat.

Executarea contractului individual de muncă presupune un proces ce se desfășoară în timp. Pe perioada cât acest contract este în ființă pot interveni însă anumite situații care să împiedice realizarea obligațiilor reciproce ale părților. Survine astfel suspendarea contractului individual de muncă [1]. În măsura în care, neexecutarea obligațiilor contractuale constituie rezultatul unor cauze trecătoare, obligațiile putând fi totuși executate ulterior, contractul individual de muncă poate și trebuie salvat. Este ceea ce se realizează prin intermediul instituției suspendării contractului de muncă [2].

Suspendarea contractului individual de muncă este în realitate o suspendare a principalelor sale efecte - prestarea muncii și plata acesteia - ce se manifestă printr-o încetare temporară a traducerii lor în viață [3].

Pentru ca neîndeplinirea prestațiilor să ducă la suspendarea contractului și nu la încetarea acestuia, este neapărat necesar ca neexecutarea să fie temporară și să nu aibă caracter culpabil. În cazul când aceste condiții nu sunt îndeplinite cumulativ, contractul de muncă nu va fi suspendat ci desfăcut. Efectele contractului vor reîncepe de îndată ce cauza suspendării a luat sfârșit [4].

Suspendarea contractului de muncă are loc numai atunci când obiectul nu se realizează prin prestațiile succesive la care salariatul s-a obligat și nu în cazul în care din diferite motive, nu este plătit salariul la termenul convenit de părți [5].

Pe toată durata suspendării contractului individual de muncă, salariatului îi sunt asigurate mijloacele de existență prin acordarea, după caz, a unor ajutoare materiale și bănești în cadrul asigurărilor sociale de sănătate (de exemplu, pe perioada incapacității temporare de muncă sau maternității), prin acordarea de burse sau indemnizații (în cazul concediilor cu plată pentru formarea profesională); prin acordarea unor despăgubiri (în cazul în care angajatorul a formulat plângere penală împotriva salariatului și instanța constată nevinovăția acestuia).

În cazul suspendării contractului individual de muncă din cauza unor fapte imputabile salariatului, pe durata suspendării acesta nu va beneficia de niciun drept care rezultă din calitatea sa de salariat.

Sunt două cazuri de suspendare în care angajatului nu i se acordă nici un fel de drepturi bănești: cazul concediului fără plată și cazul absențelor nemotivate.

Atunci când, în timpul perioadei de suspendare a contractului intervine o cauză de încetare de drept a contractului individual de muncă, cauza de încetare de drept prevalează [6].

Neexecutarea prestațiilor de către salariat cu caracter temporar, poate avea diferite cauze, unele rezultând din voința părților, altele acționând independent, fiind exterioare voinței lor. De asemenea, se pot întâlni cazuri în care suspendarea [7] își are sursa numai în voința unei părți, precum și împrejurări cauzate de fapta terților.

Se disting mai multe cazuri de suspendare și anume: - suspendarea de drept; - suspendarea din inițiativa salariatului; - suspendarea din inițiativa angajatorului; - suspendarea prin acordul părților.

I. Suspendarea de drept a contractului individual de muncă în cazul prevăzut de art. 50 lit. g) din Codul muncii, republicat: Arestarea preventivă a salariatului

Potrivit art. 202 alin. (1) din Codul de procedură penală, măsurile preventive pot fi dispuse dacă există probe sau indicii temeinice din care rezultă suspiciunea rezonabilă că o persoană a săvârșit o infracțiune și dacă sunt necesare în scopul asigurării bunei desfășurări a procesului penal, al împiedicării sustragerii suspectului ori a inculpatului de la urmărirea penală sau de la judecată ori al prevenirii săvârșirii unei alte infracțiuni. Printre măsurile preventive sunt enumerate *controlul judiciar* [art. 202 alin. (4) lit. b)], *controlul judiciar pe cauțiune* [lit. c)], *arestul la domiciliu* [lit. d)].

În cursul urmăririi penale sau a judecării măsura controlului judiciar se poate dispune de către procuror, de către judecătorul de drepturi și libertăți, judecătorul de cameră preliminară sau de instanța de judecată [art.215¹ alin. (1) și (7) din Codul de procedură penală] [8]. Măsura poate fi luată pe o durată de cel mult 60 de zile și poate fi prelungită cu o durată ce nu poate depăși 60 de zile [art. 215¹ alin. (2) și (3)]. Controlul judiciar pe cauțiune poate fi dispus în condițiile art. 216-217 din Codul de procedură penală [9].

Referitor la executarea măsurii preventive a controlului judiciar, inclusiv controlul pe cauțiune, organul judiciar competent poate interzice în mod expres respectarea unor limite teritoriale, *deplasarea la locul de muncă sau dispune chiar interdicția de a exercita profesia, meseria sau desfășurarea activității în exercitarea căreia a săvârșit fapta* [10]. În asemenea situații va interveni suspendarea contractului individual de muncă, iar în lipsa unor asemenea interdicții, este posibilă executarea în continuare a contractului individual de muncă.

În sensul celor prezentate anterior, în doctrină s-a susținut că, în concret, obligațiile stabilite salariatului inculpat sunt de natură „să influențeze în mod negativ executarea contractului individual de muncă, în funcție de programul de supraveghere întocmit, de frecvența chemării la organul de supraveghere ori la organul judiciar care a dispus măsura, pe perioada în care trebuie îndeplinite aceste obligații și de durata necesară” [11].

Arestul la domiciliu este reglementat de art. 218-222 din Codul de procedură penală și se dispune pe o perioadă de cel mult 30 de zile, care poate fi prelungită de către judecătorul de drepturi și libertăți, de către judecătorul de cameră preliminară sau de către instanța de judecată, dacă sunt îndeplinite condițiile prevăzute la art. 223 C. proc. pen. și luarea acestei măsuri este necesară și suficientă pentru realizarea unuia dintre scopurile prevăzute la art. 202 alin. (1) din Codul de procedură penală.

Desigur că într-o astfel de situație, imposibilitatea părăsirii domiciliului, prin ea însăși, constituie un obstacol în executarea contractului care va putea fi suspendat de către angajator [12].

În modul cu totul excepțional și temporar, se poate permite părăsirea domiciliului, pentru ca salariatul să se prezinte la locul de muncă, în scopul finalizării unei lucrări, predării unor bunuri sau lucrări, inclusiv a gestiunii etc. [13].

Codul de procedură penală reglementează arestarea preventivă a inculpatului (art. 223 și 224).

Măsura poate fi luată de instanță, la propunerea procurorului.

Durata arestării inculpatului nu va depăși 30 de zile [art. 226 alin. (2) Codul de procedură penală] și poate fi prelungită de către instanța de judecată (art. 234).

Atât timp cât durează măsura arestării preventive contractul individual de muncă al salariatului se suspendă de drept, potrivit art. 50 lit. g) din Codul muncii, republicat.

În asemenea situații suspendarea durează până la încetarea arestării, clasarea, scoaterea de sub urmărire, încetarea urmăririi penale (art. 305-326 din Codul de procedură penală).

Întocmai, cum s-a statuat în practica judiciară [14] de la această dată, respectiv data punerii în libertate, salariatul trebuie să revină la locul său de muncă pentru a-și relua activitatea.

Suspendarea durează până la încetarea arestării, clasarea, scoaterea de sub urmărire, încetarea acesteia (art. 305-326 Codul de procedură penală) dată la care salariatul trebuie să revină la locul său de muncă pentru ași relua activitatea [15].

Dacă, însă, măsura arestării preventive depășește 30 de zile, angajatorul este îndreptățit [16] să dispună concedierea salariatului.

În situația arestării preventive, cel în cauză se bucură de prezumția de nevinovăție; nu întotdeauna cercetările duc la stabilirea vinovăției persoanei respective. Dacă salariatul va fi găsit nevinovat, pe perioada suspendării contractului său de muncă, i se vor cuveni toate drepturile, inclusiv salariale, de care a fost lipsit pe toată durata de timp respectivă [17].

II. Suspendarea contractului individual de muncă în cazul în care salariatul este învinuit sau inculpat pentru fapte penale incompatibile cu funcția deținută

Suspendarea contractului individual de muncă în cazul în care salariatul este învinuit sau inculpat pentru fapte penale incompatibile cu funcția deținută este reglementată de art. 52 alin. (1) lit. b) din Codul muncii, republicat, care dispune că angajatorul poate suspenda contractul individual de muncă în cazul în care „a formulat plângere penală împotriva salariatului sau acesta a fost trimis în judecată pentru fapte incompatibile cu funcția deținută, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești”.

Referindu-se la acest text unii autori [18] au evidențiat, justificat, în opinia mea, că suspendarea contractului individual de muncă, într-un asemenea caz, ar trebui să reprezinte o *obligatie*, pentru angajator, așa cum prevedea Legea nr. 1/1970 (în prezent abrogată) și nu doar o facultate, deoarece: „A permite unui salariat să continue activitatea după ce a săvârșit „fapte incompatibile cu funcția deținută” înseamnă a-i facilita și permite să comită asemenea fapte” [19].

Suspendarea din funcție poate fi dispusă numai dacă sunt îndeplinite următoarele condiții:

- angajatorul a formulat plângere penală împotriva salariatului care a săvârșit o faptă incompatibilă cu funcția deținută, indiferent dacă această faptă a fost săvârșită ca autor, coautor, instigator sau complice; problema dacă fapta penală este sau nu incompatibilă cu acea funcție se rezolvă de la caz la caz în raport cu atribuțiile de serviciu și răspunderea ce revin celui în cauză;

- salariatul a fost trimis în judecată pentru o astfel de faptă, independent de plângerea angajatorului.

Măsura suspendării dispusă fără îndeplinirea acestor condiții este nelegală [20].

Cu privire la posibilitatea angajatorului de a dispune suspendarea contractului de muncă, în acest caz, s-a afirmat că acest fapt ar încălca prezumția de nevinovăție consacrată prin art. 23 alin. (8) din Constituție [21].

Curtea Constituțională [22] a statuat că: „luând măsura suspendării contractului individual de muncă, angajatorul nu se pronunță asupra vinovăției sau nevinovăției angajatului și nici asupra răspunderii sale penale, acestea fiind chestiuni a căror soluționare intră în sfera de activitate a organelor judiciare și, că, prin urmare dispozițiile articolului 52 alin. (1) lit. c) [devenită lit. b) după republicare, s. n.] din Codul muncii, nu încalcă prezumția de nevinovăție”.

Angajatorul poate doar să formuleze plângere penală împotriva salariatului, dacă deține date și indicii suficiente cu privire la săvârșirea de către acesta a unei fapte penale incompatibile cu funcția deținută, solicitând autorităților competente soluționarea cauzei. În această situație sau atunci când ia cunoștință despre trimiterea în judecată a angajatului pentru săvârșirea unei fapte de aceeași natură, poate lua măsura suspendării. Măsura suspendării durează până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești, având așadar un caracter provizoriu.

Curtea a constatat că și în situația în care, fapta pentru care s-a formulat plângere penală ori s-a dispus trimiterea în judecată, nu va atrage răspunderea penală, aceasta poate constitui abatere disciplinară care poate oferi temeiul desfacerii contractului de muncă. Astfel, instituția suspendării contractului de muncă

reprezintă o măsură de protecție a angajatului, al cărui contract de muncă nu poate fi desfăcut până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești.

Curtea Constituțională a observat că dispozițiile articolului 52 alin. (1) lit. c), în prezent lit. b) din Codul muncii, nu contravin nici dreptului la muncă garantat de articolul 38 alin. (1) din Constituție, salariatul nefiind împiedicat să se încadreze în perioada suspendării contractului de muncă la altă unitate sau în altă funcție decât cea cu care este incompatibil, faptă ce constituie obiectul acuzării”.

Prin Decizia nr. 814/2015 Curtea Constituțională [23] a *nuanțat* cele stabilite prin jurisprudența sa, anterioară, precizând: „(...) considerentele deciziilor mai sus amintite au răspuns criticilor referitoare la măsura suspendării contractului individual de muncă prevăzută de dispozițiile art. 52 alin. (1) lit. b) din Legea nr. 53/2003, fără a face o distincție între cele două teze ale acestui text de lege, respectiv *teza întâi*, (s.a.) referitoare la suspendarea contractului ca urmare a formulării plângerii prealabile de către angajator împotriva salariatului, și teza a doua, privind suspendarea contractului individual de muncă în situația în care salariatul este trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcția deținută (...).

Într-o altă ordine de idei, respectiv caracterul proporțional al măsurii reglementate de art. 52 alin. (1) lit. b) teza întâi din Legea nr. 53/2003, adică realizarea unui echilibru just între dreptul la muncă și dreptul angajatorului de a lua măsurile necesare bunei desfășurări a activității economice, „Curtea reține că suspendarea contractului individual de muncă, din inițiativa angajatorului, atunci când există temeieri pentru a aprecia că activitatea ilicită a salariatului ar periclita interesele angajatorului, trebuie să se supună unor condiții care să asigure că această măsură nu are un caracter arbitrar. Altfel spus, Curtea consideră că, în măsura în care legea asigură angajatorului posibilitatea de a dispune suspendarea contractului individual de muncă în vederea protejării intereselor sale economice, ca o expresie a art. 45 din Constituție, o astfel de măsură, cu consecințe ample asupra drepturilor salariatului, trebuie însoțită de garanția unei decizii obiective și temeinic fundamentate din partea angajatorului. În acest sens, Curtea reține că măsura suspendării determină încetarea temporară a obligațiilor părților ce izvorăsc din contractul individual de muncă, iar, în ipoteza textului de lege analizat, cauza suspendării nu operează de drept și nici nu este o exprimare a voinței salariatului, ci a angajatorului. Mai mult, Curtea reține că, spre deosebire de situația altor categorii socio-profesionale, când suspendarea operează ca urmare a punerii în mișcare a acțiunii penale și/sau a trimiterii în judecată, acte dispuse de magistrați, având un caracter obiectiv, extrinsec raporturilor dintre cel care desfășoară activitatea profesională și instituția, autoritatea ori corpul profesional din care face parte, suspendarea contractului de muncă în ipoteza art. 52 alin.(1) lit. b) teza întâi din Legea nr. 53/2003 se poate dispune de către angajator ca urmare a plângerii penale pe care tot el o formulează împotriva salariatului, *de voința acestuia depinzând, deopotrivă, cauza suspendării contractului de muncă și instituirea acestei măsuri* (s.n.). În aceste condiții, Curtea consideră că respectarea garanțiilor de obiectivitate și de temeinicie ale deciziei de suspendare dispuse de angajator poate fi în mod facil pusă sub semnul îndoielii, de vreme ce art. 52 alin.(1) lit.b) teza întâi din Legea nr. 53/2003 lasă aprecierea temeiului de suspendare, în întregime, la dispoziția angajatorului ale cărui decizii sunt susceptibile a fi calificate drept subiective și, uneori, chiar abuzive, mai ales în contextul raporturilor contractuale de muncă care, prin natura lor, presupun o semnificativă interacțiune umană. Astfel, nu trebuie omis că aceste raporturi presupun o subordonare a salariatului față de angajator, caracterizată prin executarea unei munci sub autoritatea angajatorului, care are îndrituirea de a da ordine și directive, de a controla prestarea muncii și de a sancționa încălcările săvârșite de către angajat.

În final „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*” (s.n.).

Sanctiunea suspendării din funcție în cazul săvârșirii unor presupuse fapte penale, are ca scop, printre altele, protejarea prestigiului profesiei ori a funcției exercitate.

Suspendarea trebuie să se concretizeze într-o *decizie* dată de persoana sau organul în drept să o dispună, care să cuprindă o motivare minimă, indicarea temeiului legal, etc., lipsa acestor elemente fiind de natură să atragă nulitatea măsurii suspendării [24].

Principalul *efect* al suspendării din funcție este interzicerea temporară ca salariatul să-și exercite funcția. Ca o consecință, pe perioada suspendării nu i se cuvine salariul.

Suspendarea durează până la:

a) rămânerea definitivă a hotărârii de condamnare a celui în cauză, situație în care contractul încetează de drept în temeiul art. 56 din Codul muncii, republicat, fie ca urmare a interzicerii exercitării profesiei sau funcției respective, ca măsură de siguranță ori pedeapsa complementară, fie ca urmare a condamnării penale.

b) achitarea sau încetarea procesului penal hotărâtă de instanța penală, situație în care, în măsura în care există totuși o vinovăție penală, angajatorul este în drept să aplice o sancțiune disciplinară, inclusiv desfacerea contractului de muncă [25].

Conform articolului 52 alin. (2) din Codul muncii, republicat, dacă se constată nevinovăția lui, salariatul își reia activitatea anterioară plătindu-i-se, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, o despăgubire egală cu salariul și celelalte drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendării sale. Deci, după ce a luat cunoștință de rezoluția parchetului de scoatere de sub urmărire penală, salariatul are obligația să-și reia imediat activitatea. De altfel, el nu va primi despăgubiri decât pe perioada suspendării contractului individual de muncă, care durează, până la rezoluția menționată și ulterior acestei date. Despăgubirile se datorează de angajator, chiar dacă s-ar dovedi că el nu este în culpă pentru suspendarea contractului individual de muncă [26].

Nu este vorba de orice nevinovăție a salariatului, ci de *inexistența vinovăției penale* [27].

În cazul *înlocuirii condiționate a răspunderii penale* nu suntem în prezența nevinovăției salariatului, deoarece în această situație, fapta își păstrează caracterul care justifică răspunderea penală, dar aceasta este *substituită* cu o altfel de răspundere, *nu înlăturată*. Într-o atare situație, așadar, nu se poate vorbi de nevinovăție și, drept consecință, persoanei suspendate nu i se cuvin despăgubirile prevăzute de Codul muncii.

De asemenea, în cazul în care se dispune casarea sau încetarea urmăririi penale sau a procesului penal ca urmare a amnistiei, prescripției răspunderii penale, a retragerii plângerii sau a împăcării părților, soluția trebuie să fie mai nuanțată. Nu există vinovăție în situația în care procurorul sau, după caz, instanța a hotărât în sensul casării, scoaterii de sub urmărire penală, 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, nu ar mai fi posibil să fie reținută existența nevinovăției [28]. În aceste ipoteze, pentru ca cel suspendat să poată solicita despăgubiri, este necesar ca, în prealabil, el să fi făcut uz de prevederile Codului de procedură penală și, totodată, drept urmare, procurorul sau instanța penală, după caz, să fi dispus scoaterea de sub urmărire penală sau achitarea. Într-adevăr, dacă cel în cauză nu și-a exercitat dreptul prevăzut de lege se prezumă implicit, că el a achiesat asupra vinovăției sale penale și deci nu are vocație la plata despăgubirilor prevăzute de lege [29]. Însă, dacă s-a dispus scoaterea de sub urmărire penală, constatându-se nevinovăția salariatului, el este îndreptățit să primească despăgubiri egale cu drepturile de care ar fi beneficiat dacă nu i-ar fi suspendat contractul individual de muncă [30].

În situația în care cel în cauză a fost condamnat și ulterior, în urma exercitării unei căi extraordinare de atac, este achitat, pe motiv că nu săvârșit fapta imputată ori acea faptă nu există, despăgubirile se datorează nu de angajator, ci de către stat conform dispozițiilor Codului de procedură penală.

De asemenea, dreptul la repararea pagubei îl are și persoana împotriva căreia s-a luat o măsură preventivă, iar ulterior, a fost scoasă de sub urmărire penală sau a fost achitată [31].

III. Suspendarea raporturilor de muncă în cazul săvârșirii unor fapte penale în situația altor categorii socio-profesionale

Decizia Curții Constituționale nr. 814/2015 nu face altceva decât să armonizeze dispozițiile cuprinse în art. 52 alin. (1) lit. b) din Codul muncii, republicat, cu unele dispoziții similare din unele acte normative speciale care reglementează situații privind suspendarea raporturilor de muncă în cazul și a altor categorii socio-profesionale.

Astfel, prin art. 53 pct. 1 din Legea 255/2013 [32] a fost modificat art. 65 din Legea nr. 360/2002 [33] în sensul că, atunci când împotriva unui *polițist* a fost *pusă în mișcare acțiunea penală sau acesta a fost*

trimis în judecată, menținerea sa în activitate se hotărăște după soluționarea definitivă a cauzei, cu excepția situației în care a comis și alte abateri disciplinare, caz în care operează procedura disciplinară obișnuită. Polițistul față de care s-a pus în mișcare acțiunea penală este pus la dispoziție, cu excepția cazurilor în care acțiunea penală a fost pusă în mișcare pentru o infracțiune din culpă și se apreciază ca aceasta nu aduce atingere prestigiului profesiei. Acesta va îndeplini numai acele sarcini și atribuții de serviciu stabilite în scris de șeful unității de poliție și beneficiază de drepturile bănești corespunzătoare gradului profesional pe care îl are, la nivelul de bază, precum și de celelalte drepturi prevăzute în lege. Polițistul arestat preventiv sau aflat în arest la domiciliu se suspendă din funcție, iar în perioada suspendării polițistul nu beneficiază de niciun drept dintre cele prevăzute de lege și este obligat să predea armamentul, legitimația și insigne. Dacă, în cazul său, s-a dispus clasarea, renunțarea la urmărirea penală, achitarea, renunțarea la aplicarea pedepsei, amânarea aplicării pedepsei, precum și în cazul încetării procesului penal, polițistul va fi repus în toate drepturile anterioare, inclusiv compensarea celor de care a fost privat pe perioada punerii la dispoziție, respectiv a suspendării din funcție, potrivit competențelor stabilite prin ordin al ministrului afacerilor interne.

O situație aproximativ identică distingem și în cazul *funcționarului public cu statut special* din Administrația Națională a Penitenciarelor [34] în sensul că, în situația în care împotriva acestuia s-a dispus punerea în mișcare a acțiunii penale, menținerea sa în activitate se hotărăște după soluționarea definitivă a cauzei, exceptând cazul în care a comis și alte abateri disciplinare, situație când se va aplica procedura disciplinară obișnuită. Odată cu punerea în mișcare a acțiunii penale sau după trimiterea sa în judecată, funcționarul public cu statut special din sistemul administrației penitenciare va fi pus la dispoziție. Consecința unei astfel de măsuri va fi aceea că cel pus la dispoziție va îndeplini numai acele sarcini și atribuții de serviciu stabilite, în scris, de conducătorul unității și va beneficia de drepturile bănești corespunzătoare gradului profesional pe care îl are, la nivelul de bază, cât și de celelalte drepturi prevăzute de lege. Pe durata arestării preventive și a arestului la domiciliu, funcționarul public cu statut special din sistemul administrației penitenciare va fi suspendat din funcție, situație în care acesta nu va beneficia de niciun drept dintre cele prevăzute de lege.

În cazul în care în cauză s-a dispus clasarea, renunțarea la urmărirea penală, achitarea, renunțarea la aplicarea pedepsei, amânarea aplicării pedepsei, precum și în cazul încetării procesului penal, funcționarul public cu statut special din sistemul administrației penitenciare va fi repus în toate drepturile anterioare, inclusiv compensarea celor de care a fost privat pe perioada punerii la dispoziție, respectiv a suspendării din funcție, potrivit competențelor stabilite prin ordin al ministrului justiției [35].

De asemenea, mai reținem că funcționarii publici cu statut special pot fi menținuți în activitate, cu această calitate, în funcțiile publice pe care le dețin dacă, pentru o infracțiune săvârșită din culpă, s-a dispus amânarea aplicării pedepsei, suspendarea executării pedepsei, s-a aplicat pedeapsa amenzii sau a beneficiat de amnistie sau grațiere înainte de începerea executării pedepsei și se apreciază că fapta săvârșită nu a adus atingere prestigiului profesiei. Această măsură se dispune în baza aprobării persoanelor care acordă gradele profesionale la propunerea directorului unității [36].

Potrivit art. 64 pct. 1 și 2 din Legea nr. 255/2013 [37] calitatea de *membre al Corpului diplomatic și consular* al României se pierde în cazul arestării preventive sau arestului la domiciliu pe o perioadă mai mare de 60 de zile sau al condamnării definitive pentru o infracțiune de natură să îl facă incompatibil cu calitatea sa, iar în situația în care s-a dispus punerea în mișcare a acțiunii penale împotriva acestuia pentru o infracțiune de natură să îl facă incompatibil cu statutul său, ministrul afacerilor externe va lua măsura *suspendării raporturilor de muncă* (s.a.).

Conform art. 36 lit. g) [38] din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 86/2006 privind organizarea activității *practicienilor în insolvență*, [39] calitatea de practician în insolvență *se suspendă* în cazul în care împotriva acestuia s-a pus în mișcare acțiunea penală sau s-a dispus trimiterea în judecată pentru săvârșirea unei infracțiuni de natură să aducă atingere prestigiului profesiei, până la pronunțarea unei hotărâri judecătorești definitive.

Art. 94 alin.(1) lit.m) din Legea nr.188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, [40] prevede că raportul de serviciu al *funcționarului public* se suspendă de drept atunci când s-a dispus trimiterea în judecată;

Dispozițiile art. 31alin. (3) din Legea nr. 35/1997 privind organizarea și funcționarea instituției Avocatul Poporului, [41] prevede că *Avocatul Poporului sau adjunctii* săi vor fi suspendați din funcție, de

drept, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești, dacă sunt arestați ori trimiși în judecată penală.

Art. 62 alin.(1) lit. a) din Legea nr. 303/2004 privind statutul *judecătorilor și procurorilor*, [42] dispune că judecătorul sau procurorul este suspendat din funcție „când a fost trimis în judecată pentru săvârșirea unei infracțiuni”.

În fine, mai reținem că în contextul modificărilor legislative amintite, Curtea Constituțională a constatat, prin Decizia nr. 270/2015, [43] neconstituționalitatea dispozițiilor art. 48 alin. (1) lit. a) din Legea nr. 567/2004 privind statutul *personalului auxiliar de specialitate al instanțelor judecătorești și al parchetelor de pe lângă acestea și al personalului care funcționează în cadrul Institutului Național de Expertize Criminalistice*, [44] reținând, în esență, că acest text de lege, prin care se reglementa suspendarea din funcție a personalului auxiliar din justiție, la momentul punerii în mișcare a acțiunii penale împotriva acestuia, este neconstituțional, urmând ca în acest caz suspendarea să aibă loc la momentul trimiterii în judecată, întocmai precum în cazul judecătorilor și procurorilor.

Concluzii și propuneri

Considerăm că intervențiile legislative care au avut ca finalitate modificarea unor dispoziții privind statutul, drepturile și obligațiile anumitor categorii de personal - judecători și procurori, polițiști, funcționari publici și funcționari publici cu statut special - au fost făcute pentru a asimila la nivelul legislației penale speciale și extrapenale efectele noilor categorii de măsuri preventive neprevăzute de legislația anterioară, precum arestul la domiciliu și controlul judiciar, cât și scopul corelării cu noile soluții de netrimiteri în judecată, respectiv de soluționare a acțiunii penale fără condamnare, prevăzute de Codul de procedură penală.

Todată, apreciem că recente modificări legislative cât și considerentele deciziilor Curții Constituționale, citate în prezentul material, exprimă tendința de a spori garanțiile ce însoțesc suspendarea raporturilor de muncă ori suspendarea din funcție, pentru a asigura nu numai caracterul obiectiv al acestei măsuri cu ample consecințe pentru cel cărui i se aplică, dar și faptul că intervine în cazuri bine fundamentate, cât mai puțin supuse incertitudinilor.

De asemenea, se impune ca legislativul să procedeze, cât mai repede posibil, la punerea în acord a dispozițiilor Codului muncii republicat, cu Deciziile Curții Constituționale, pronunțate în această materie.

Referințe

- [1] **Alexandru Țiclea**, *Tratat de dreptul muncii - Legislație. Doctrină. Jurisprudență* - Ediția a IX-a, actualizată, Editura Universul Juridic, București, 2015, p. 695; **Ion Traian Ștefănescu**, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, - ediția a III-a, revăzută și adăugită, Editura Universul Juridic, București, 2014, p. 401-415; **Ioan Ciochină-Barbu**, *Dreptul muncii. Curs universitar*, Editura Hamngiu, București, 2012, p. 168-192.
- [2] **Vasile Val Popa**, *Dreptul muncii*, Editura All Beck, București, 2004, p. 99.
- [3] **Alexandru Țiclea**, *Tratat ...*, 2015, p. 695; A se vedea și Curtea de apel Timișoara, secția civilă, complet specializat de litigii de muncă și asigurări sociale, dec. nr. 831/2006 (www.portal.just.ro).
- [4] **Raluca Dimitriu**, *Reflecții privind suspendarea contractului individual de muncă și necesitatea regândirii reglementării acestuia cuprinsă în Codul muncii*, în *Dreptul nr. 2/2015*, p. 71.
- [5] **Alexandru Țiclea**, *Tratat ...*, 2010, p. 557 și urm.; **Alexandru Țiclea**, *Tratat ...*, 2015, p. 696; A se vedea și **Alexandru Athanasiu, Luminița Dima**, *Regimul juridic al raporturilor de muncă în reglementarea noului Cod al muncii-Partea a III-a* în *Pandectele Române nr. 5/2003*, p. 236-237, **Alexandru Athanasiu, Luminița Dima**, *Dreptul muncii*, Editura All Beck, București, 2005, p. 91.
- [6] Alin. (5) și (6) ale art. 49 din Codul muncii au fost introduse prin art. I din Legea nr. 40/2011 pentru modificarea și completarea Codului muncii - Legea 53/2003, (publicată în Monitorul Oficial nr 225 din 31 martie 2011). Această modificare prezintă un caracter de noutate, cu un conținut logic și practic, care fost anticipat de doctrină oferind soluții în lipsa unor astfel de reglementări. În acest sens a se vedea **Șerban Beligrădeanu**, *Principalele aspecte teoretice și practice rezultate din cuprinsul Legii nr. 40/2011 pentru modificarea Legii nr. 53/2003-Codul muncii (II)*, în *Revista română de dreptul muncii nr. 3/2011*, p. 35.
- [7] A se vedea articolul 49 alin. (1) Codul muncii; **Alexandru Țiclea**, *Tratat ...*, 2015, p. 696-697.
- [8] Art. 215¹ a fost introdus prin art. 1 alin. (1) pct. 3 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 84/2014 pentru modificarea și completarea Legii nr. 135/2010 privind Codul de procedură penală (publicată în Monitorul Oficial nr. 911 din 15 decembrie 2014).

- [9] Art. 216 și 217 din Codul de procedură penală au fost declarate neconstituționale potrivit Deciziei Curții Constituționale nr. 712 din 4 decembrie 2014, publicate în Monitorul Oficial nr. 33 din 15 ianuarie 2015.
- [10] Art. 215 alin.2 lit a), b) e) din Codul de procedură peanală- Legea nr. 135/2010. Art. 215 din Codul de procedură penală au fost declarate neconstituționale potrivit Deciziei Curții Constituționale nr. 712 din 4 decembrie 2014, publicate în Monitorul Oficial nr. 33 din 15 ianuarie 2015.
- [11] **Daniela-Georgeta Enache**, *Reglementarea legală recentă a unui nou caz de suspendare a contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului*, în *Dreptul* nr. 9/2014, p. 123.
- [12] **Alexandru Țiclea**, *Tratat...2015*, p. 722.
- [13] **Daniela-Georgeta Enache**, *op. cit.*, p. 124-125.
- [14] Curtea de apel Timișoara, Secția conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia civilă nr. 55/2007, în **Gabriela Gergiana Schmutzer**, *Jurisprudență. Dreptul muncii 2006-2008*, Editura Moroșan, București, 2008, p. 61-67.
- [15] A se vedea Curtea de Apel Timișoara, secția conflicte de muncă și asigurări sociale, dec. civilă nr.55/2007, în **Gabriela Georgiana Schmutzer**, *Jurisprudență. Dreptul muncii 2006-2008*, Editura Moroșan, București, 2008, p. 61-67.
- [16] Articolul 61 lit. (b), Codul muncii, republicat.
- [17] **Alexandru Țiclea**, *Tratat de dreptul muncii*, 2010, p. 564; **Ovidiu Ținca**, *Unele observații referitoare la suspendarea contractului individual de muncă* în *Dreptul*, 2006, p. 71.
- [18] **Alexandru Țiclea**, *Tratat...2015*, p. 714.
- [19] A se vedea în acest sens și Decizia nr. 354/2001 a Curții Cnstituționale , publicată în Monitorul Oficial nr. 16 din 14 ianuarie 2002, care dispune că „Suspendarea din funcție a acelor salariați este o măsură legală care protejează unitatea (societate comercială, regie autonomă etc.) față de pericolul continuării ilicite și al extinderii consecințelor periculoase ale unei fapte penale”.
- [20] Curtea de Apel Iași, secția civilă, dec. nr.1064/1998, în *Jurisprudența Curții de Apel Iași în materie civilă și procesual civilă pe anul 1999*, Editura Lumina Lex, București, 2000, p. 98-99.
- [21] Articolul 23 alin. (8) din Constituție prevede: „până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești de condamnare, persoana este nevinovată”.
- [22] Decizia nr. 24/2003 (publicată în Monitorul Oficial nr. 72 din 5 februarie 2003). A se vedea Decizia nr. 520/2005 (publicată în Monitorul Oficial nr. 985 din 7 noiembrie 2005).
- [23] Publicată în Monitorul Oficial nr. 950 din 22 decembrie 2015.
- [24] Curtea Supremă de Justiție, secția civilă, dec. 2001/1991, în *Dreptul* nr. 7/1992, p. 76 și în *Probleme de drept în deciziile Curții Supreme de Justiție 1990-1992*, (coordonator **Leonida Pastor**) Editura Orizonturi, București, 1993, p. 229-232. A se vedea și Curtea de Apel București, secția a VII-a civilă și pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, dec. nr. 4776/2009, în *Revista română de dreptul muncii* nr. 6/2009, p. 131-138.
- [25] Articolul 248 alin. (1), Codul muncii, republicat.
- [26] Curtea de Apel București, secția a VII-a civilă și pentru cauze privind conflictele de muncă și asigurări sociale, dec. nr. 4096/R/2009, în **Lucia Uță, Florentina Radu, Simona Cristescu**, *Contractul individual de muncă. Practică judiciară*, Editura Hamangiu, București, 2009, p. 282-286.
- [27] **Alexandru Țiclea**, *Tratat...2010*, p. 576.
- [28] A se vedea **Nicolae Haraga**, *Condițiile și efectele suspendării din funcție a salariatului*, în *Revista română de drept* nr. 4/1972, p. 98.
- [29] A se vedea **Sanda Ghimpu, Ion Traian Ștefănescu, Șerban Beligrădeanu, Gheorghe Mohanu**, *op.cit.*, p.295; **Alexandru Țiclea**, *Tratat...2010*, p. 576 ; **Alexandru Țiclea**, *Tratat...2015*, p. 718.
- [30] Curtea de Apel București, secția a VII-a civilă și pentru cauze privind conflictele de muncă și asigurări sociale, dec. nr. 4745/R/2009, în *Revista română de dreptul muncii* nr. 6/2009, p. 139-140.
- [31] A se vedea și **Sanda Ghimpu, Alexandru Țiclea**, *op.cit.*, p.308-309 ; **Alexandru Țiclea**, *Tratat...2015*, p. 718.
- [32] Pentru punerea în aplicare a Legii nr. 135/2010 privind Codul de procedură penală și pentru modificarea și completarea unor acte normative care cuprind dispoziții procesual penale, publicată în Monitorul Oficial nr. 515 din 14 august 2013.
- [33] Privind Statutul polițistului, publicată în Monitorul Oficial nr. 440 din 24 iunie 2002, modificată și completată inclusiv prin Legea nr. 152/2016, publicată în Monitorul Oficial nr. 540 din 19 iulie 2016.
- [34] A se vedea Legea nr. 293/2004 privind statutul funcționarilor publici cu statut special din Administrația Națională a Penitenciarelor, republicată în Monitorul Oficial nr. 264 din 10 aprilie 2014, modificată succesiv, inclusiv prin Legea nr. 255/2013 pentru punerea în aplicare a Legii nr. 135/2010 privind Codul de procedură penală și pentru modificarea și completarea unor acte normative care cuprind dispoziții procesual penale, publicată în Monitorul Oficial nr. 515 din 14 august 2013.
- [35] Art. 58 din Legea nr. 293/2004, republicată, a fost modificat prin art. 70 pct. 1 din Legea nr. 255/2013.
- [36] Art. 64 alin. (2) din Legea nr. 293/2004, republicată, a fost modificat prin art. 70 pct. 3 din Legea nr. 255/2013.

- [37] Art. 64 pct. 1 și 2 din Legea nr. 255/2013 modifică art. 51 lit. h) și art. 60 din Legea nr. 269/2003 privind Statutul Corpului diplomatic și consular al României, publicată în Monitorul Oficial nr. 441 din 23 iunie 2003.
- [38] Lit. g) a art. 36 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 86/2006 privind organizarea activității practicienilor în insolvență a fost introdus prin art.85 din Legea nr.255/2013.
- [39] Republicată în Monitorul Oficial nr. 724 din 13 octombrie 2011, cu modificările și completările ulterioare.
- [40] Republicată în Monitorul Oficial nr. 365 din 29 mai 2007, cu modificările și completările ulterioare.
- [41] Republicată în Monitorul Oficial nr. 277 din 15 aprilie 2014.
- [42] Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.826 din 13 septembrie 2005, cu modificările și completările ulterioare,
- [43] Publicată în Monitorul Oficial nr. 420 din 12 iunie 2015.
- [44] Publicată în Monitorul Oficial nr. 1197 din 14 decembrie 2004, modificată și completată succesiv, inclusiv prin Legea nr. 130/2015, publicată în Monitorul Oficial nr. 408 din 10 iunie 2015.