

CCR: SUSPENDAREA CIM PE DURATA CERCETĂRII DISCIPLINARE – NECONSTITUȚIONALĂ

Autori:

Cristina Tudoran - Avocat colaborator

Irina Oprea - Avocat colaborator

Data: 16 august 2016

În data de 5 mai 2016, Curtea Constituțională a României (în continuare „**CCR**” sau „**Curtea**”) a decis că prevederile Codului muncii în baza cărora angajatorii pot dispune suspendarea contractului de muncă al angajaților care sunt cercetați disciplinar sunt neconstituționale.

Astfel, prin decizia cu nr. 261/2016 (în continuare „**Decizia**”), CCR a admis cu unanimitate de voturi excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 52 alin. (1) lit. a) din Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii („**Codul Muncii**”), care prevăd: „(1) *Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa angajatorului în următoarele situații: a) pe durata cercetării disciplinare prealabile, în condițiile legii*”.

Această decizie a fost publicată în Monitorul Oficial al României nr. 511 din data de 7 iulie 2016, moment de la care a devenit general obligatorie.

Includem în continuare pe scurt criticile de neconstituționalitate aduse de către contestatori cu privire la prevederile legale atacate, precum și argumentele Curții în admiterea acestei excepții de neconstituționalitate.

În sumar, autorii excepției de neconstituționalitate au apreciat că prevederile din Codul muncii privind suspendarea CIM pe durata cercetării disciplinare sunt neconstituționale, aducând atingere în principal dreptului la muncă, însă și următoarelor drepturi și libertăți fundamentale: egalitatea în drepturi a cetățenilor; accesul liber la justiție; prezumția de nevinovăție; dreptul la apărare; dreptul la un nivel de trai decent, precum și prevederilor constituționale privind restrângerea exercițiului unor drepturi sau libertăți.

Dintre toate aceste argumente, critica cea mai energică analizată de CCR în decizia sa privește, bineînțeles, îngrădirea dreptului constituțional la muncă al cetățenilor.

Atingerea adusă dreptului la muncă

Pentru a stabili dacă există sau nu o atingere adusă de textul legal atacat exercitării dreptului la muncă, Curtea a analizat dacă prin măsura suspendării CIM se creează premisele unui abuz din partea angajatorilor care să afecteze dreptul angajaților de a munci.

Astfel, CCR a analizat în continuare în ce măsură această restrângere a dreptului la muncă – efectul suspendării - este una rezonabilă și proporțională cu obiectivul urmărit, și nu lipsește de conținut dreptul fundamental la muncă. Trei condiții esențiale au fost verificate în ce privește suspendarea potrivit art. 52 alin. (1) lit. a), respectiv: (1) că este **adecvată**, adică, capabilă în mod obiectiv să ducă la îndeplinirea scopului urmărit; (2) că este **necesară** – adică indispensabilă pentru îndeplinirea scopului urmărit; și (3) că este **proporțională**, adică păstrează un echilibru just între interesele concrete pentru a fi corespunzătoare scopului urmărit.

CCR a apreciat că primele doua condiții menționate mai sus sunt îndeplinite în abstract, în sensul că restrângerea exercițiului dreptului la muncă este una adecvată și necesară față de scopul urmărit.

În continuare Curtea apreciază însă că nu la fel stau lucrurile în ce privește caracterul proporțional al acestei măsuri, din moment ce – apreciază Curtea - singura condiție de care un angajator este ținut pentru a dispune suspendarea CIM vizează simpla inițiere a cercetării disciplinare prealabile împotriva angajatului respectiv.

În plus, Codul muncii nu prevede niciun fel de limite în ce privește durata suspendării CIM – aceasta fiind la deplina apreciere a angajatorului, în condițiile în care posibilitatea angajaților de a obține repararea prejudiciilor suferite pe durata suspendării apare doar în cazul în care se constată nevinovăția angajatului cercetat. Dacă angajatorul a dispus chiar și aplicarea unor sancțiuni disciplinare de o gravitate redusă acelu salariat, acesta din urmă nu mai poate obține repararea eventualului prejudiciu suferit în urma unei suspendări cu o durată prea îndelungată.

În aceste condiții, în practică, de multe ori măsura suspendării CIM s-a dovedit mai oneroasă pentru angajat decât sancțiunea disciplinară efectiv aplicată la finalul cercetării disciplinare.

Pentru aceste motive, CCR a apreciat că măsura suspendării CIM pe durata cercetării disciplinare nu oferă suficiente garanții pentru a fi dispusă cu păstrarea unui raport proporțional între necesitatea protejării intereselor angajatorului, pe de o parte, și cea a drepturilor salariatului, pe de altă parte.

Atingerea adusă celorlalte drepturi și libertăți fundamentale

Cu privire la celelalte critici de constituționalitate ridicate de către contestatori, Curtea a reținut următoarele:

- 1.1.1. lipsa unor criterii obiective pentru a analiza caracterul legal și temeinic al măsurii suspendării de către judecătorul investit reprezintă doar un acces formal la instanțele de judecată, astfel încât nu se asigură accesul liber la justiție;
- 1.1.2. având în vedere că măsura suspendării CIM este una excesivă față de obiectivul ce trebuie atins, prevederile legale atacate sunt neconstituționale în raport cu dispozițiile constituționale privind restrângerea exercițiului unor drepturi sau libertăți;
- 1.1.3. prevederile legale atacate sunt conforme cu dispozițiile referitoare la prezumția de nevinovăție, întrucât măsura suspendării nu reprezintă în sine o sancțiune disciplinară, iar prin această măsură angajatorul nu se pronunță asupra vinovăției sau nevinovăției angajatului cercetat.

Așadar, prin decizia sa, Curtea a constatat că, în lipsa unor criterii legale obiective care să circumstanțieze situația în care angajatorul poate să dispună suspendarea în ipoteza cercetării disciplinare prealabile (conform art. 52 alin. (1) lit. a) din Codul Muncii), suspendarea CIM pe durata cercetării disciplinare reprezintă o restrângere care aduce atingere dreptului constituțional la muncă.

Aplicarea Deciziei CCR

Potrivit dispozițiilor Constituției României, aplicabilitatea textelor de lege declarate neconstituționale se suspendă de drept pe o perioadă de 45 de zile de la data publicării deciziei de admitere a excepției de neconstituționalitate.

După expirarea acestui termen de 45 de zile, textele de lege declarate neconstituționale își încetează efectele juridice, dacă în acest interval, Parlamentul sau Guvernul, după caz, nu pun de acord prevederile neconstituționale cu dispozițiile Constituției.

Așadar, prevederile din Codul Muncii declarate neconstituționale, respectiv art. 52 alin. (1) lit. a), vor înceta să își producă efectele juridice începând cu data de 22 august 2016, dacă autoritățile nu iau măsurile de rigoare până la expirarea acestui termen.

Concluzii

Deși prin această decizie CCR urmărește să pună în balanță drepturile fundamentale ale angajaților și interesele economice ale angajatorilor, în fapt decizia are ca efect imediat o restrângere semnificativă a drepturilor și mijloacelor de protecție ale angajatorilor în cadrul cercetărilor disciplinare prealabile.

Așadar, de acum înainte angajatorii nu mai au la dispoziție mijloacele imediate și directe prevăzute până acum de Codul muncii prin care se putea limita accesul și se protejau valorile cărora li s-a adus atingere prin abaterile disciplinare ori care au fost periclitare prin conduita necorespunzătoare a anumitor salariați din cadrul unității.

Rămâne de văzut dacă și în ce modalitate textul de lege declarat neconstituțional va fi adaptat de către Parlament și/ sau Guvern până la expirarea termenului de 45 de zile, însă nu ne așteptăm la intervenții majore față de decizia pronunțată de către CCR.

Acest articol nu reprezintă consultanță juridică. Pentru mai multe informații vă rugăm să vă adresați office@peliflip.com.