

Cazurile de suspendare a contractului de muncă din inițiativa angajatorului sunt reglementate la art. 52 din Codul muncii și vizează situații de fapt care îl pot determina pe acesta să dispună încetarea temporară a prestării muncii și a plății salariului.

Decizia angajatorului de suspendare a contractului de muncă poate fi motivată de:

**a) un comportament periculos al angajatului, care poate periclita activitatea în unitate.**

Avem în vedere suspendarea contractului de muncă:

- pe durata cercetării disciplinare;
- ca sancțiune disciplinară;
- ca urmare a trimiterii în judecată a salariatului pentru fapte penale incompatibile cu funcția deținută, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești;

**b) probleme economice, tehnologice, structurale întâmpinate de angajator;**

**c) înțelegerea cu o altă unitate căreia îi împrumută forța de muncă (cazul detașării).**

## 1. Cercetarea disciplinară

(art. 52 alin. (1) lit. a) din Codul muncii)

Cercetarea disciplinară reprezintă o procedură prealabilă aplicării sancțiunii disciplinare care are ca scop asigurarea dreptului la apărare al salariatului învinuit că a săvârșit abateri de la disciplina muncii stabilită în unitate de către angajator.



Cercetarea disciplinară se efectuează de către angajator cu respectarea dispozițiilor art. 251 din Codul muncii, fiind o condiție de validitate a deciziei angajatorului de a aplica una din sancțiunile disciplinare prevăzute de art. 248 din Codul muncii.

Pe perioada suspendării contractului, angajatul nu lucrează și nu are dreptul la salariu. Relația dintre angajator și angajat se concentrează exclusiv pe analiza faptelor care i se

impută acestuia din urmă. Totuși, acest caz de suspendare nu constituie o sancțiune, iar dacă la sfârșitul cercetării disciplinare angajatul va fi găsit nevinovat de săvârșirea abaterii disciplinare respective, el va primi înapoi salariile de care a fost lipsit.

În ziua de 5 mai 2016, Plenul Curții Constituționale, investit în temeiul art. 146 lit. d) din Constituția României și a art. 29 din Legea nr. 47/1992 privind organizarea și funcționarea Curții Constituționale, a luat în dezbatere excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 52 alin. (1) lit. a) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, cu următorul conținut: „(1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa angajatorului în următoarele situații:

a) pe durata cercetării disciplinare prealabile, în condițiile legii;”.

În urma deliberărilor, Curtea Constituțională, cu unanimitate de voturi, a admis excepția de neconstituționalitate și a constatat că dispozițiile art. 52 alin. (1) lit. a) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii sunt neconstituționale.

Curtea a constatat că măsura suspendării contractului individual de muncă, din inițiativa angajatorului, pe durata cercetării disciplinare prealabile, constituie o restrângere disproporționată a dreptului la muncă, ocrotit de art. 41 alin. (1) din Constituție.

Decizia este definitivă și general obligatorie, argumentele reținute în motivarea soluțiilor pronunțate de Plenul Curții Constituționale fiind prezentate în cuprinsul Deciziei nr. 261/5.06.2016 referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 52 alin. (1) lit. a) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, republicat, cu modificările și completările ulterioare, publicată în Monitorul Oficial nr. 511 din 7 iulie 2016.

În ceea ce privește efectele deciziilor Curții Constituționale, precizăm că devin incidente dispozițiile art. 147 alin. (4) din Constituție, care statuează că „Deciziile Curții Constituționale se publică în Monitorul Oficial al României. De la data publicării, deciziile sunt general obligatorii și au putere numai pentru viitor“, dispoziție reluată de Legea nr. 47/1992 privind organizarea și funcționarea Curții Constituționale, republicată, cu modificările și completările ulterioare, care la art. 11 alin. (3) prevede: „Deciziile, hotărârile și avizele Curții Constituționale se publică în Monitorul Oficial al României, Partea I. Deciziile și hotărârile Curții Constituționale sunt general obligatorii și au putere numai pentru viitor“.

Însă, important de reținut este că de la data intrării în vigoare a Deciziei nr. 261/2016, respectiv data publicării acesteia în Monitorul Oficial din 07.07.2016, prevederile art. 52 alin. (1) lit. a) din Codul muncii sunt suspendate de drept, deci NU mai produc efecte juridice, pentru o perioadă de cel mult 45 de zile de la data publicării deciziei în Monitor. Dacă, în acest termen, Parlamentul sau Guvernul, după caz, nu pun de acord prevederile neconstituționale cu dispozițiile Constituției, prevederile vizate vor înceta definitiv efectele juridice.

Totodată, Înalta Curte de Casație și Justiție a dezlegat prin Decizia nr. 7/4.04.2016, publicată în Monitorul Oficial al României nr. 399/26.05.2016, anumite chestiuni de drept clarificând sensul sintagmei „decizie a organelor competente de expertiză medicală“ la care se face referire în cuprinsul art. 61 lit. c) din Codul muncii, republicat.

Astfel, având în vedere că actul normativ nu determină în mod expres organele de expertiză medicală care constată inaptitudinea fizică și/sau psihică a salariatului, în cazul concedierii întemeiate pe dispozițiile art. 61 lit. c) din Codul muncii, republicat, cu modificările și completările ulterioare, Înalta Curte a avut în vedere în dezlegarea acestei chestiuni

legislația în domeniul supravegherii sănătății lucrătorilor, respectiv Legea nr. 418 din 18 octombrie 2004 privind statutul profesional specific al medicului de medicină a muncii, cu modificările și completările ulterioare și Hotărârea Guvernului nr. 355/2007 privind supravegherea sănătății lucrătorilor, cu modificările și completările ulterioare, care statuează că medicul specialist de medicină a muncii, prin avizul dat, este cel care are dreptul și obligația de a stabili dacă un anumit salariat este apt sau inapt medical pentru un anumit post.

Astfel, potrivit art. 8 din Legea nr. 418/2014, cu modificările și completările ulterioare: „Medicul de medicină a muncii supraveghează sănătatea angajaților pe baza prevederilor legale și a riscurilor profesionale pentru sănătatea angajaților, respectând principiile de etică, astfel:

a) efectuează examinări medicale la încadrarea în muncă, de adaptare, periodice, la reluarea muncii și la încetarea activității profesionale în respectivul loc de muncă;

Însă, important de reținut este că de la data intrării în vigoare a Deciziei nr. 261/2016, respectiv data publicării acesteia în Monitorul Oficial din 07.07.2016, prevederile art. 52 alin.(1) lit. a) din Codul muncii sunt suspendate de drept, deci NU mai produc efecte juridice, pentru o perioadă de cel mult 45 de zile de la data publicării Deciziei în monitor. Dacă, în acest termen Parlamentul sau Guvernul, după caz, nu pun de acord prevederile neconstituționale cu dispozițiile Constituției prevederile vizate vor înceta definitiv efectele juridice. Însă, important de reținut este că de la data intrării în vigoare a Deciziei nr. 261/2016, respectiv data publicării acesteia în Monitorul Oficial din 07.07.2016, prevederile art. 52 alin.(1) lit. a) din Codul muncii sunt suspendate de drept, deci NU mai produc efecte juridice, pentru o perioadă de cel mult 45 de zile de la data publicării Deciziei în monitor. Dacă, în acest termen Parlamentul sau Guvernul, după caz, nu pun de acord prevederile neconstituționale cu dispozițiile Constituției prevederile vizate vor înceta definitiv efectele juridice. Însă, important de

reținut este că de la data intrării în vigoare a Deciziei nr. 261/2016, respectiv data publicării acesteia în Monitorul Oficial din 07.07.2016, prevederile art. 52 alin.(1) lit. a) din Codul muncii sunt suspendate de drept, deci NU mai produc efecte juridice, pentru o perioadă de cel mult 45 de zile de la data publicării Deciziei în monitor. Dacă, în acest termen Parlamentul sau Guvernul, după caz, nu pun de acord prevederile neconstituționale cu dispozițiile Constituției prevederile vizate vor înceta definitiv efectele juridice. Însă, important de reținut este că de la data intrării în vigoare a Deciziei nr. 261/2016, respectiv data publicării acesteia în Monitorul Oficial din 07.07.2016, prevederile art. 52 alin.(1) lit. a) din Codul muncii sunt suspendate de drept, deci NU mai produc efecte juridice, pentru o perioadă de cel mult 45 de zile de la data publicării Deciziei în monitor. Dacă, în acest termen Parlamentul sau Guvernul, după caz, nu pun de acord prevederile neconstituționale cu dispozițiile Constituției prevederile vizate vor înceta definitiv efectele juridice.

c) ține evidența și supraveghează bolile profesionale, bolile legate de profesie și supraveghează bolile cronice în relație cu munca;

d) declară cazurile de boli profesionale, conform metodologiei aprobate de Ministerul Sănătății;

e) înregistrează bolile legate de profesie, conform metodologiei elaborate de Ministerul Sănătății;

f) stabilește aptitudinea în muncă, cu ocazia oricărei examinări medicale.“

În conformitate cu dispozițiile art. 8 și art. 9 din Hotărârea Guvernului nr. 355/2007, cu modificările și completările ulterioare:

„Art. 8 – (1) Serviciile medicale profilactice prin care se asigură supravegherea sănătății lucrătorilor sunt: examenul medical la angajarea în muncă, de adaptare, periodic, la reluarea activității, supraveghere specială și promovarea sănătății la locul de muncă.

(1<sup>1</sup>) Prin supraveghere specială se înțelege examenul medical profilactic efectuat de către medicul de medicină a muncii, în vederea stabilirii aptitudinii în muncă pentru lucrătorii care se încadrează în următoarele categorii: persoane cu vârste cuprinse între 15 și 18 ani împliniți, persoane cu vârsta de peste 60 de ani împliniți, femei gravide, persoane cu handicap, persoane dependente de droguri, de alcool, stângace, persoane cu vederea monoculară, persoane în evidență cu boli cronice.

(2) Serviciile medicale profilactice prevăzute la alin. (1) se efectuează potrivit prevederilor anexei nr. 1, precum și ale actelor normative specifice.

(3) În cazuri argumentate medical, științific, statistic, examenele medicale profilactice se vor adapta periodic, specific noilor riscuri profesionale.

(4) Testarea psihologică a aptitudinilor în muncă se face potrivit prevederilor anexei nr. 1.

(5) Examinările medicale profilactice se efectuează în baza fișei de identificare a factorilor de risc profesional, conform modelului prevăzut în anexa nr. 3, completată în mod obligatoriu la toate rubricile și semnată de către angajator.

Art. 9 – (1) În sensul prezentei hotărâri, aptitudinea în muncă reprezintă capacitatea lucrătorului din punct de vedere medical de a desfășura activitatea la locul de muncă în profesia/funcția pentru care se solicită examenul medical.

(2) Pentru stabilirea aptitudinii în muncă, medicul specialist de medicină a muncii poate solicita și alte investigații și examene medicale de specialitate, suplimentare celor prevăzute la art. 8.“

Din interpretarea art. 8 din Legea nr. 418/2004 coroborat cu prevederile art. 8 și art. 9 din Hotărârea Guvernului nr. 355/2007, cu modificările și completările ulterioare, rezultă că medicul de medicină a muncii este organul specializat care stabilește aptitudinea sau inaptitudinea fizică și/sau psihică a salariatului pentru un anumit loc de muncă.