

LEGAL ALERT

No. 23 / 23 June 2015

Dreptul angajatorului de a suspenda contractul de muncă, ca urmare a formulării unei plângeri penale împotriva salariatului, declarat NECONSTITUȚIONAL

La data de 17 iunie 2015 a fost publicată în *Monitorul Oficial al României* nr. 431 Decizia nr. 279 pronunțată de Curtea Constituțională la 23 aprilie 2015 referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 52, alin. (1), lit. b) din Legea nr. 53 / 2003 – Codul Muncii:

„(1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa angajatorului în următoarele situații: [...]

b) în cazul în care angajatorul a formulat plângere penală împotriva salariatului sau acesta a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcția deținută, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești; [...]

Ca urmare a analizării excepției de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 52, alin. (1), lit. b) din Legea nr. 53 / 2003 – Codul Muncii, judecătorii Curții Constituționale au constatat neconstituționalitatea tezei întâi a dispozițiilor acestui articol (*i.e. suspendarea contractului individual de muncă în cazul în care angajatorul a formulat o plângere penală împotriva salariatului*).

Pentru a ajunge la această concluzie, judecătorii Curții Constituționale au constatat că măsura suspendării 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 obiectul ce trebuie atins (*i.e. realizarea unui echilibru just între dreptul la muncă și dreptul angajatorului de a lua măsurile necesare bunei desfășurări a activității economice*).

Curtea Constituțională argumentează că suspendarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului, atunci când există temeiuri 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.

În acest sens, judecătorii Curții Constituționale apreciază 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 textul în cauză [*i.e. art. 52 alin (1) lit. b) teza întâi*] 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 presupun o subordonare a salariatului față de angajator.

Decizia Curții Constituționale este definitivă și general obligatorie.



Right of the Employer to suspend the employment agreement, following a criminal complaint against the Employee – declared UNCONSTITUTIONAL

The Decision No 279 pronounced by the Constitutional Court on 23 April 2015 regarding the exception of unconstitutionality of the provisions of article 52, para (1), letter b) of the Law No 53/2003 – the Labour Code was published on 17 June 2015 in *Monitorul Oficial al Romaniei* No 43:

“(1) the individual employment agreement can be suspended at the initiative of the employer in the following situations: [...]

b) if the employer has submitted a criminal complaint against the employee or he/she was indicted for criminal acts incompatible with his/her position, until a final judgment has been rendered. [...]”

As a result of analysing the exception of unconstitutionality of the provisions of article 52, paragraph (1), letter b) of the Law No 53/2003 – the Labour Code, the judges of the Constitutional Court have ascertained the unconstitutionality of the first thesis of the provisions of this article (*i.e. the suspension of the individual employment agreement if the employer has submitted a criminal complaint against the employee*).

To reach to this conclusion, the judges of the Constitutional Court have found that the measure of suspending the individual employment agreement as a result of submitting a criminal complaint by the employer against the employee does not meet the condition of proportionality, the measure being excessive in relation to the object to be attained (*i.e. achieving a fair balance between the right to work and the employer's right to take the measures necessary for a proper functioning of the economic activity*).

The Constitutional Court argues that the suspension of the individual employment agreement, at the initiative of the

employer, when there are grounds for considering that the illegal activity of the employee would jeopardize the interests of the employer, must be subject to certain conditions which to ensure that such measure is not arbitrary.

In this regard, the judges of the Constitutional Court consider that the observance of the guarantees of objectivity and thoroughness of the decision of suspension issued by the employer can be easily questioned, since the text in question [*i.e. article 52, paragraph (1) first thesis*] leaves the assessment of the ground for suspension entirely at the employer's disposal whose decisions are likely to be regarded as subjective and sometimes even abusive, particularly in the context of contractual employment relationships involving a subordination of the employee to the employer.

The Decision of the Constitutional Court is final and generally binding.



Le droit de l'Employeur de suspendre le contrat de travail après avoir déposé une plainte pénale contre l'Employé – déclaré INCONSTITUTIONNEL

La Décision N° 279 prononcée par la Cour Constitutionnelle le 23 avril 2015, concernant l'exception d'inconstitutionnalité des dispositions de l'article 52, alinéa (1) lettre b) de la Loi N° 53/2003 – le Code du Travail, a été publiée au *Journal Officiel de la Roumanie* N° 431 du 17 juin 2015:

« (1) *Le contrat de travail individuel peut être suspendu à l'initiative de l'employeur dans les suivantes situations : [...]*

b) dans le cas où l'employeur a déposé une plainte pénale contre l'employé ou celui-ci a été inculpé pour des faits pénaux incompatibles avec son poste, jusqu'à ce qu'un jugement définitif soit rendu ;

[...] »

À la suite de l'analyse de l'exception d'inconstitutionnalité des dispositions de l'article 52, alinéa (1), lettre b) de la Loi N° 53/2003 – le Code du Travail, les juges de la Cour Constitutionnelle ont constaté l'inconstitutionnalité de la première thèse des dispositions de cet article (*i.e. la suspension du contrat de travail individuel dans le cas où l'employeur a déposé une plainte pénale contre l'employé*).

Pour arriver à cette conclusion, les juges de la Cour Constitutionnelle ont constaté que la mesure de suspension du contrat de travail individuel, en raison de la formulation d'une plainte pénale par l'employeur contre l'employé, ne remplit pas la condition du caractère proportionnel, la mesure étant excessive par rapport à l'objectif qui doit être atteint (*i.e. la réalisation d'un équilibre juste entre le droit au travail et le droit de l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour le bon fonctionnement de l'activité économique*).

La Cour Constitutionnelle argumente que la suspension du contrat de travail individuel, à l'initiative de l'employeur, lorsqu'il y

a des raisons pour apprécier que l'activité illicite du salarié mettrait en péril les intérêts de l'employeur, doit être soumis à certaines conditions qui assurent que cette mesure n'a pas un caractère arbitraire.

À cet égard, les juges de la Cour Constitutionnelle apprécient que le respect des garanties d'objectivité et de solidité de la décision de suspension émise par l'employeur puisse faire facilement l'objet d'une controverse, puisque le texte en question [*i.e. l'article 52, alinéa (1), lettre b), première thèse*] laisse l'appréciation de la raison de suspension entièrement à la disposition de l'employeur dont les décisions sont susceptibles d'être qualifiées comme subjectives, et parfois même abusives, plutôt dans le contexte des rapports contractuels de travail qui supposent une subordination de l'employé à l'employeur.

La Décision de la Cour Constitutionnelle est définitive et généralement obligatoire.



Legal Alert este o selecție a unor elemente de noutate legislativă, cu scop strict informativ. Nu este considerată consiliere profesională și, drept urmare, Duncea Ștefănescu / DS Tax Advisory Services nu își asumă nici o responsabilitate în acest sens. Pentru întrebări suplimentare în ceea ce privește problemele expuse, vă rugăm nu ezitați să ne contactați.

Legal Alert contains a selection of the latest major issues occurred in the Romanian legislative framework, is intended only to provide information and, hence, shall not be deemed to provide professional advice or consultancy. Therefore, we assume no responsibility in this respect. Should you require any information related to the foregoing, please do not hesitate to contact us.

Ce message contient une sélection des nouveautés de la législation roumaine, fournies uniquement à titre informatif. Les résumés ne peuvent en aucun cas se substituer aux textes législatifs, ni être assimilés à des conseils juridiques. Nous déclinons donc toute responsabilité vis à vis des interprétations que pourraient faire nos lecteurs. N'hésitez pas à nous contacter si vous avez besoin de renseignements complémentaires.



Dacă doriți să vă abonați gratuit la newsletter-ele noastre, vă rugăm trimiteți un mesaj la adresa news@duncea-stefanescu.ro, specificând numele, prenumele, funcția Dvs. și denumirea societății.

If you wish to get free subscription to our newsletters, please send a message to news@duncea-stefanescu.ro, specifying your full name and title, as well as the name of your company.

Si vous désirez vous abonner gratuitement aux bulletins d'information, nous vous prions d'envoyer un message à l'adresse news@duncea-stefanescu.ro, en spécifiant le nom, le prénom, votre fonction et la dénomination de la société.

CONTACT

Adriana Duncea
Co-Managing Partner



Cosmin Ștefănescu
Co-Managing Partner



Str. Economu Cezărescu, nr. 31B
Sector 6, Bucharest, Romania

Tel: +4 031 228 88 50
Fax: +4 031 228 88 51

contact@duncea-stefanescu.ro
www.duncea-stefanescu.ro