

Codul muncii

Legea dialogului social și legislație conexă

Ediție îngrijită și adnotată de
Avocat dr. Marius Eftimie

Actualizată la data de
29 ianuarie 2024

Capitolul IV. Suspendarea contractului individual de muncă

Art. 49. [Modalitățile și efectele suspendării] (1) Suspendarea contractului individual de muncă poate interveni de drept, prin acordul părților sau prin actul unilateral al uneia dintre părți.

(2) Suspendarea contractului individual de muncă are ca efect suspendarea prestării muncii de către salariat și a plății drepturilor de natură salarială de către angajator.

(3) Pe durata suspendării pot continua să existe alte drepturi și obligații ale părților decât cele prevăzute la alin. (2), dacă acestea sunt prevăzute prin legi speciale, prin contractul colectiv de muncă aplicabil, prin contracte individuale de muncă sau prin regulamente interne.

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

(5) De fiecare dată 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) În cazul suspendării contractului individual de muncă, se suspendă toate termenele care au legătură cu încheierea, modificarea, executarea sau încetarea contractului individual de muncă, cu excepția situațiilor în care contractul individual de muncă încetează de drept.

Notă. A se vedea și: ► Legea nr. 269/2003 privind Statutul Corpului diplomatic și consular al României (M. Of. nr. 441 din 23 iunie 2003); ► Legea nr. 303/2022 privind statutul judecătorilor și procurorilor (M. Of. nr. 1102 din 16 noiembrie 2022); ► Legea nr. 123/2006 privind statutul personalului de probațiune (M. Of. nr. 407 din 10 mai 2006); ► art. 209 și art. 512 din O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul administrativ (M. Of. nr. 555 din 5 iulie 2019).

Art. 50. [Suspendarea de drept] Contractul individual de muncă se suspendă de drept în următoarele situații:

- a) concediu de maternitate;
- b) concediu pentru incapacitate temporară de muncă;
- c) carantină;
- d) exercitarea unei funcții în cadrul unei autorități executive, legislative ori judecătorești, pe toată durata mandatului, dacă legea nu prevede altfel;
- e) îndeplinirea unei funcții de conducere salarizate în sindicat;
- f) forță majoră;
- g) în cazul în care salariatul este arestat preventiv, în condițiile Codului de procedură penală;
- h) de la data expirării perioadei pentru care au fost emise avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei. Dacă în termen de 6 luni salariatul nu și-a reînnoit avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei, contractul individual de muncă încetează de drept;
- i) în alte cazuri expres prevăzute de lege.

Notă. A se vedea și: ► art. 160 alin. (1) din Legea nr. 367/2022 privind dialogul social (M. Of. nr. 1238 din 22 decembrie 2022); ► O.U.G. nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate (M. Of. nr. 1074 din 29 noiembrie 2005); ► art. 137¹ alin. (3) din Legea nr. 31/1990 a societăților, republicată (M. Of. nr. 1066 din 17 noiembrie 2004); ► art. 46 din Legea nr. 96/2006 privind Statutul deputaților și al senatorilor, republicată (M. Of. nr. 49 din 22 ianuarie 2016); ► art. 26 din Legea nr. 270/2015 privind Statutul rezerviștilor voluntari, republicată (M. Of. nr. 603 din 17 iunie 2021); ► art. 209 și art. 513 din O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul administrativ (M. Of. nr. 555 din 5 iulie 2019).

Art. 51. [Suspendarea din inițiativa salariatului] (1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa salariatului, în următoarele situații:

a) concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;

b) concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;

c) concediu paternal;

d) concediu pentru formare profesională;

e) exercitarea unor funcții electivă în cadrul organismelor profesionale constituite la nivel central sau local, pe toată durata mandatului;

f) participarea la grevă;

g)^[1] concediu de acomodare;

h)^[2] desfășurarea, pe bază de contract încheiat în condițiile legii, a unei activități specifice în calitate de asistent maternal, asistent personal al persoanei cu handicap grav sau asistent personal profesionist.

(2) Contractul individual de muncă poate fi suspendat în situația absențelor nemotivate ale salariatului, în condițiile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil, contractul individual de muncă, precum și prin regulamentul intern.

(3)^[3] Drepturile dobândite de salariat anterior momentului acordării concediilor prevăzute la alin. (1) și la art. 152¹ ori absențării de la locul de muncă în condițiile prevăzute la art. 152² se mențin pe toată durata concediului, respectiv a perioadei de absență.

Notă. 1. Prevederile art. 51 alin. (1) lit. b) ar trebui văzute în corelație cu art. 26 din O.U.G. nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate (M. Of. nr. 1074 din 29 noiembrie 2005), care reglementează dreptul la acest tip de concediu și care a extins sfera beneficiarilor, în sensul că „(1) *Asigurații au dreptul la concediu și indemnizație pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 12 ani, iar în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiunile intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani. (1¹) În cazul copilului cu afecțiuni grave, asigurații au dreptul la concediu și indemnizație pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 18 ani.*”

2. Prevederile art. 51 lit. f) au fost modificate implicit prin dispozițiile art. 195 alin. (1) din Legea nr. 62/2011 a dialogului social, republicată (M. Of. nr. 625 din 31 august 2012), potrivit căroră „Pe toată durata participării la grevă contractul individual de muncă sau raportul de serviciu,

^[1] Lit. g) de la alin. (1) al art. 51 a fost introdusă prin art. XII din Legea nr. 57/2016.

^[2] Lit. h) de la alin. (1) al art. 51 a fost introdusă prin art. I din Legea nr. 140/2023.

^[3] Alin. (3) al art. 51 a fost introdus prin art. I pct. 16 din Legea nr. 283/2022.

după caz, al angajatului se suspendă de drept¹. În prezent, a se vedea art. 160 alin. (1) din Legea nr. 367/2022 privind dialogul social (M. Of. nr. 1238 din 22 decembrie 2022).

3. A se vedea și: ► O.U.G. nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor (M. Of. nr. 830 din 10 decembrie 2010); ► art. 26 din O.U.G. nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate (M. Of. nr. 1074 din 29 noiembrie 2005); ► Legea nr. 210/1999 a concediului paternal (M. Of. nr. 654 din 31 decembrie 1999); ► art. 50 din Legea nr. 273/2004 privind procedura adopției, republicată (M. Of. nr. 739 din 23 septembrie 2016); ► art. 514 din O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul administrativ (M. Of. nr. 555 din 5 iulie 2019).

Art. 52. [Suspendarea din inițiativa angajatorului] (1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa angajatorului în următoarele situații:

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

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;

c) în cazul întreruperii sau reducerii temporare a activității, fără încetarea raportului de muncă, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare;

c¹)^[1] în cazul în care împotriva salariatului s-a luat, în condițiile Codului de procedură penală, măsura controlului judiciar ori a controlului judiciar pe cauțiune, dacă în sarcina acestuia au fost stabilite obligații care împiedică executarea contractului de muncă, precum și în cazul în care salariatul este arestat la domiciliu, iar conținutul măsurii împiedică executarea contractului de muncă;

d) pe durata detașării;

e) pe durata suspendării de către autoritățile competente a avizelor, autorizațiilor sau atestărilor necesare pentru exercitarea profesiilor;

f)^[2] pe durata suspendării temporare a activității și/sau a reducerii acesteia ca urmare a decretării stării de asediu sau stării de urgență potrivit art. 93 alin. (1) din Constituția României, republicată.

(2) În cazurile prevăzute la alin. (1) lit. a) și b), dacă se constată nevinovăția celui în cauză, salariatul își reia activitatea anterioară și i se plătește, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, o despăgubire egală cu salariul și celelalte drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendării contractului.

(3) În cazul reducerii temporare a activității, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare, pe perioade care depășesc 30 de zile lucrătoare, angajatorul va avea posibilitatea reducerii programului de lucru de la 5 zile la 4 zile pe săptămână, cu reducerea corespunzătoare a salariului, până la remedierea situației care a cauzat reducerea programului, după consultarea prealabilă a sindicatului reprezentativ de la nivelul unității sau a reprezentanților salariaților, după caz.

Constituționalitate. 1. Prin Decizia nr. 279/2015 (M. Of. nr. 431 din 17 iunie 2015), Curtea Constituțională a admis excepția de neconstituționalitate și a constatat că **dispozițiile art. 52 alin. (1) lit. b) teza întâi din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii sunt neconstituționale**. Curtea a reținut 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

^[1] Lit. c¹) de la alin. (1) al art. 52 a fost introdusă prin art. 61 pct. 1 din Legea nr. 255/2013.

^[2] Lit. f) de la alin. (1) al art. 52 a fost introdusă prin art. 1 pct. 1 din Legea nr. 298/2020.

voinței salariatului, ci a angajatorului. Mai mult, spre deosebire de situația altor categorii socio-profesionale, când suspendarea operează ca urmare a punerii în mișcare a acțiunii penale și/sau a trimerii 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. 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 consecință, Curtea a arătat că, în urma efectuării testului de proporționalitate vizând măsura restrângerii exercițiului dreptului la muncă (așa cum prevăd dispozițiile art. 53 din Constituție), suspendarea contractului individual în urma formulării unei plângeri penale de către angajator împotriva salariatului nu întrunește condiția caracterului proporțional, măsura fiind excesivă în raport cu obiectivul ce trebuie atins.

2. Prin Decizia nr. 261/2016 (M. Of. nr. 511 din 7 iulie 2016), Curtea Constituțională 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, având în vedere lipsa unor criterii obiective, care să circumstanțieze situația în care angajatorul poate dispune suspendarea în ipoteza art. 52 alin. (1) lit. a) din Legea nr. 53/2003, precum și faptul că, în lipsa unor astfel de criterii legale, aprecierea temeiului de suspendare este lăsată, în întregime, la dispoziția angajatorului, dispozițiile textului de lege criticat, interpretate în coroborare cu celelalte texte din Codul muncii incidente în materia suspendării contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului și în materia răspunderii disciplinare, nu oferă suficiente garanții pentru ca această măsură să fie dispusă cu păstrarea unui raport proporțional între necesitatea protejării intereselor angajatorului, pe de o parte, și cea a drepturilor salariatului, de cealaltă parte. De asemenea, Curtea a apreciat că lipsa unor criterii obiective pentru a analiza caracterul legal și temeinic al măsurii suspendării dispuse de angajator potrivit dispozițiilor menționate constituie, în fapt, doar un acces formal la instanțele de judecată, care nu poate fi considerat că satisface cerințele art. 21 alin. (1) din Constituție, atât timp cât judecătorul nu are la dispoziție instrumente legale suficiente pentru a decide asupra pretențiilor sau contestațiilor formulate de salariatul reclamant, care privesc, în speță, o eventuală conduită abuzivă a angajatorului, ce are drept consecință încălcarea dreptului la muncă. Așa fiind, Curtea a constatat că, în urma efectuării testului de proporționalitate vizând restrângerea exercițiului dreptului la muncă, suspendarea contractului individual de muncă în cazul începerii cercetării disciplinare prealabile 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. a) din Legea nr. 53/2003 sunt neconstituționale în raport cu prevederile constituționale ale art. 53 privind restrângerea exercițiului unor drepturi sau libertăți, sub aspectul drepturilor fundamentale prevăzute la art. 41 alin. (1) și art. 21 din Constituție referitoare la dreptul la muncă, respectiv accesul liber la justiție.

Recurs în interesul legii. Prin Decizia nr. 15/2022 (M. Of. nr. 1065 din 3 noiembrie 2022), Înalta Curte de Casație și Justiție, Completul pentru soluționarea recursurilor în interesul

legii, a admis recursul în interesul legii formulat de Colegiul de conducere al Curții de Apel Galați și, în interpretarea și aplicarea unitară a dispozițiilor art. 52 alin. (2) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, raportat la Decizia Curții Constituționale nr. 405 din 15 iunie 2016, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 517 din 8 iulie 2016, a stabilit:

„În cazul salariatului cu privire la care angajatorul a emis, în temeiul art. 52 alin. (1) lit. b) teza întâi din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, decizie de suspendare a contractului individual de muncă, urmare a efectelor Deciziei Curții Constituționale nr. 279 din 23 aprilie 2015, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 431 din 17 iunie 2015, în situația în care raportul juridic guvernat de dispozițiile legii constatate ca fiind neconstituționale nu a fost definitiv consolidat, în patrimoniul salariatului ia naștere un drept de creanță constând într-o despăgubire echivalentă cu remunerația convenită salariaților, pe toată durata suspendării, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale”.

Dezlegarea unor chestiuni de drept. Prin Decizia nr. 19/2016 (M. Of. nr. 1010 din 15 decembrie 2016), Înalta Curte de Casație și Justiție, Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept, a admis sesizarea formulată de Curtea de Apel Iași, Secția litigiilor de muncă și asigurări sociale, privind pronunțarea unei hotărâri prealabile și a stabilit:

„Ca urmare a Deciziei Curții Constituționale nr. 279 din 23 aprilie 2015, dispozițiile art. 52 alin. (1) lit. b) teza întâi din Codul muncii nu-și mai produc efectul și dau naștere unui drept de creanță constând într-o despăgubire echivalentă cu remunerația convenită salariaților, pe durata suspendării, în cauzele nesoluționate definitiv la data publicării deciziei instanței de contencios constituțional în Monitorul Oficial al României, Partea I”.

Art. 53. [Indemnizarea salariaților în cazul întreruperii temporare a activității angajatorului] (1) Pe durata reducerii și/sau a întreruperii temporare a activității, salariații implicați în activitatea redusă sau întreruptă, care nu mai desfășoară activitate, beneficiază de o indemnizație, plătită din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mică de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat, cu excepția situațiilor prevăzute la art. 52 alin. (3).

(2) Pe durata reducerii și/sau a întreruperii temporare prevăzute la alin. (1), salariații se vor afla la dispoziția angajatorului, acesta având oricând posibilitatea să dispună reînceperea activității.

Art. 53¹.^[1] [Indemnizația în caz de suspendare temporară/reducere a activității ca urmare a decretării stării de asediu/stării de urgență] (1) În cazul suspendării temporare a activității și/sau a reducerii acesteia ca urmare a decretării stării de asediu sau stării de urgență potrivit art. 93 alin. (1) din Constituția României, republicată, salariații afectați de activitatea redusă sau întreruptă, care au contractul individual de muncă suspendat, beneficiază de o indemnizație plătită din bugetul asigurărilor pentru șomaj, în cuantum de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat, dar nu mai mult de 75% din câștigul salarial mediu brut utilizat la fundamentarea bugetului asigurărilor sociale de stat în vigoare, pe toată durata menținerii stării de asediu sau stării de urgență, după caz.

(2) În situația în care bugetul angajatorului destinat plății cheltuielilor de personal permite, indemnizația prevăzută la alin. (1) poate fi suplimentată de angajator cu sume reprezentând diferența de până la minimum 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat, în conformitate cu prevederile art. 53 alin. (1).

^[1] Art. 53¹ a fost introdus prin art. 1 pct. 2 din Legea nr. 298/2020.

(3) Indemnizația prevăzută la alin. (1) este supusă impozitării și plății contribuțiilor sociale obligatorii, conform prevederilor Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare.

(4) În cazul indemnizației prevăzute la alin. (1), calculul, reținerea și plata impozitului pe venit, a contribuției de asigurări sociale de stat și a contribuției de asigurări sociale de sănătate se realizează de către angajator din indemnizațiile încasate din bugetul asigurărilor pentru șomaj.

(5) Pentru calculul impozitului pe venit prevăzut la alin. (4) se aplică prevederile art. 78 alin. (2) lit. b) din Legea nr. 227/2015, cu modificările și completările ulterioare. Declararea impozitului pe venit, a contribuției de asigurări sociale de stat și a contribuției de asigurări sociale de sănătate se realizează de angajator prin depunerea declarației prevăzute la art. 147 alin. (1) din Legea nr. 227/2015, cu modificările și completările ulterioare.

(6) Termenul de plată și declarare a obligațiilor fiscale prevăzute conform alin. (4) este data de 25 inclusiv a lunii următoare celei în care se face plata din bugetul asigurărilor de șomaj.

(7) Pentru indemnizația prevăzută la alin. (1) nu se datorează contribuție asiguratorie pentru muncă conform prevederilor art. 220⁵ din Legea nr. 227/2015, cu modificările și completările ulterioare.

(8) În situația în care un angajat are încheiate mai multe contracte individuale de muncă, din care cel puțin un contract cu normă întreagă este activ pe perioada instituirii stării de asediu sau stării de urgență, acesta nu beneficiază de indemnizația prevăzută la alin. (1).

(9) În situația în care un angajat are încheiate mai multe contracte individuale de muncă și toate sunt suspendate ca urmare a instituirii stării de asediu sau stării de urgență, acesta beneficiază de indemnizația prevăzută la alin. (1) aferentă contractului individual de muncă cu drepturile salariale cele mai avantajoase.

(10) Perioada prevăzută la alin. (1), pentru care salariații ale căror contracte individuale de muncă sunt suspendate și angajatorii acestor salariați nu datorează contribuția asiguratorie pentru muncă conform prevederilor art. 220⁵ din Legea nr. 227/2015, cu modificările și completările ulterioare, constituie stagiul de cotizare fără plata contribuției în sistemul de asigurări sociale de sănătate pentru concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate prevăzute de Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 399/2006, cu modificările și completările ulterioare. Pentru stabilirea și calculul indemnizațiilor de asigurări sociale de sănătate prevăzute de Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 399/2006, cu modificările și completările ulterioare, se utilizează salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, în vigoare în perioada prevăzută la alin. (1).

(11) În situația în care stagiul de cotizare realizat potrivit alin. (10) este corespunzător unei fracțiuni de lună, se utilizează salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, în vigoare în perioada respectivă, corespunzător fracțiunii de lună.

(12) În vederea acordării sumelor necesare plății indemnizației prevăzute la alin. (1), angajatorii depun, prin poșta electronică, la agențiile pentru ocuparea forței

de muncă județene, precum și a municipiului București, în raza cărora își au sediul social, o cerere semnată și datată de reprezentantul legal, însoțită de o declarație pe propria răspundere și de lista persoanelor care urmează să beneficieze de această indemnizație, asumată de reprezentantul legal al angajatorului, conform modelului aprobat prin ordin al ministrului muncii și protecției sociale.

(13) Angajatorii își asumă răspunderea pentru corectitudinea și pentru veridicitatea datelor înscrise în documentele prevăzute la alin. (12).

(14) Plata indemnizației se va face către conturile deschise de angajatori la băncile comerciale.

(15) Plata sumei prevăzute la alin. (1) se face în baza cererii semnate și date de reprezentantul legal, depusă prin poșta electronică la agențiile pentru ocuparea forței de muncă județene, precum și a municipiului București, în raza cărora își au sediul social.

(16) Documentele prevăzute la alin. (12) și (15) se depun în luna curentă pentru plata indemnizației din luna anterioară.

(17) Plata din bugetul asigurărilor pentru șomaj a indemnizațiilor prevăzute la alin. (1) se face în cel mult 15 zile de la depunerea documentelor, iar plata indemnizației se efectuează salariatului în termen de maximum 3 zile lucrătoare de la primirea de către angajator a acestor sume.

(18) Angajatorii pot dispune gradual alte măsuri pentru reducerea activității sau întreruperea activității, după caz. În situația în care este adoptată de angajator măsura suspendării contractului individual de muncă, înlocuind, în tot sau în parte, măsura reducerii programului săptămânal de lucru de la 5 la 4 zile, dispusă în condițiile art. 52 alin. (3), plata indemnizației este acordată numai de la data suspendării contractului individual de muncă în temeiul art. 52 alin. (1) lit. c) sau f).

(19)^[1] Angajatorii nu pot desființa locurile de muncă ocupate de persoanele ale căror contracte individuale de muncă au fost suspendate în temeiul art. 52 alin. (1) lit. c) sau f), pe o perioadă cel puțin egală cu perioada suspendării pentru care au beneficiat, pentru acești salariați, de plata indemnizațiilor prevăzute la alin. (1) din bugetul asigurărilor sociale pentru șomaj.

Notă. A se vedea și Ordinul ministrului muncii și protecției sociale nr. 214/2021 pentru aprobarea modelului documentelor prevăzute la art. 53¹ alin. (12) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii (M. Of. nr. 350 din 6 aprilie 2021).

Art. 54. [Suspendarea prin acordul părților] Contractul individual de muncă poate fi suspendat, prin acordul părților, în cazul concediilor fără plată pentru studii sau pentru interese personale.

^[1] Potrivit art. III din Legea nr. 298/2020, „Prevederile art. 53¹ alin. (19) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, astfel cum a fost completată prin prezenta lege, se aplică numai în situația desființării locurilor de muncă ocupate de persoane ale căror contracte individuale de muncă au fost suspendate în temeiul art. 52 alin. (1) lit. c) după data intrării în vigoare a prezentei legi”.

Capitolul V. Încetarea contractului individual de muncă

Art. 55. [Modalități de încetare] Contractul individual de muncă poate înceta astfel:

- a) de drept;
- b) ca urmare a acordului părților, la data convenită de acestea;
- c) ca urmare a voinței unilaterale a uneia dintre părți, în cazurile și în condițiile limitativ prevăzute de lege.

Secțiunea 1. Încetarea de drept a contractului individual de muncă

Art. 56. [Cazuri] (1) Contractul individual de muncă existent încetează de drept:

a) la data decesului salariatului sau al angajatorului persoană fizică, precum și în cazul dizolvării angajatorului persoană juridică, de la data la care angajatorul și-a încetat existența conform legii;

b)^[1] la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești de declarare a morții sau a instituirii tutelei speciale a salariatului sau a angajatorului persoană fizică;

c)^[2] la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare sau, cu caracter excepțional, pentru salariați care optează în scris pentru continuarea executării contractului individual de muncă, în termen de 30 de zile calendaristice anterior împlinirii condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare, la vârsta de 65 de ani; *la data comunicării deciziei de pensie în cazul pensiei de invaliditate de gradul III, pensiei anticipate parțiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare; la data comunicării deciziei medicale asupra capacității de muncă în cazul invalidității de gradul I sau II;*

d) ca urmare a constatării nulității absolute a contractului individual de muncă, de la data la care nulitatea a fost constatată prin acordul părților sau prin hotărâre judecătorească definitivă;

e) ca urmare a admiterii cererii de reintegrare în funcția ocupată de salariat a unei persoane concediate nelegal sau pentru motive neîntemeiate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești de reintegrare;

f) ca urmare a condamnării la executarea unei pedepse privative de libertate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești;

g) de la data retragerii de către autoritățile sau organismele competente a avizelor, autorizațiilor ori atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei;

^[1] Lit. b) de la alin. (1) al art. 56 este reprodusă astfel cum a fost modificată prin art. 12 pct. 2 din Legea nr. 140/2022.

^[2] Lit. c) de la alin. (1) al art. 56 este reprodusă astfel cum a fost modificată prin art. IV pct. 1 din O.U.G. nr. 96/2018, punct modificat prin art. unic pct. 1 din Legea nr. 93/2019. Menționăm că, prin Decizia nr. 387/2018 (M. Of. nr. 642 din 24 iulie 2018), Curtea Constituțională a admis excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 56 alin. (1) lit. c) teza întâi din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii și a constatat că acestea sunt constituționale în măsura în care sintagma „condiții de vârstă standard” nu exclude posibilitatea femeii de a solicita continuarea executării contractului individual de muncă, în condiții identice cu bărbatul, respectiv până la împlinirea vârstei de 65 de ani.

h) ca urmare a interzicerii exercitării unei profesii sau a unei funcții, ca măsură de siguranță ori pedeapsă complementară, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești prin care s-a dispus interdicția;

i) la data expirării termenului contractului individual de muncă încheiat pe durată determinată;

j) retragerea acordului părinților sau al reprezentanților legali, în cazul salariaților cu vârsta cuprinsă între 15 și 16 ani.

(2) Pentru situațiile prevăzute la alin. (1) lit. c)-j), constatarea cazului de încetare de drept a contractului individual de muncă se face în termen de 5 zile lucrătoare de la intervenirea acestuia, în scris, prin decizie a angajatorului, și se comunică persoanelor aflate în situațiile respective în termen de 5 zile lucrătoare.

(3)^[1] Angajatorul nu poate îngrădi sau limita dreptul salariații de a continua activitatea în condițiile prevăzute la alin. (1) lit. c) teza întâi.

(4)^[2] Pe baza unei cereri formulate cu 30 de zile înainte de data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare și cu aprobarea angajatorului, salariatul poate fi menținut în aceeași funcție maximum 3 ani peste vârsta standard de pensionare, cu posibilitatea prelungirii anuale a contractului individual de muncă.

Constituționalitate. Prin Decizia nr. 759/2017 (M. Of. nr. 108 din 5 februarie 2018), Curtea Constituțională a admis excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 56 alin. (1) lit. c) teza a doua prima ipoteză din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii și a constatat că aceste dispoziții sunt neconstituționale, contravenind prevederilor art. 41 din Constituție referitoare la dreptul la muncă, întrucât nu lasă la aprecierea părților raportului de muncă continuarea acestuia, ci instituie o cauză de încetare de drept a contractului individual de muncă, independent de voința părților.

Notă. Deși prin O.U.G. nr. 96/2018, chiar și după aprobarea ei prin Legea nr. 93/2019, a fost modificat textul lit. c) de la alin. (1) al art. 56 în vederea punerii acestuia de acord cu deciziile Curții Constituționale, o astfel de operațiune a avut loc doar parțial, prin raportare doar la Decizia nr. 387/2018 referitoare la neconstituționalitatea art. 56 alin. (1) lit. c) teza I, fiind omisă punerea de acord și cu Decizia nr. 759/2017 prin care s-a constatat neconstituționalitatea tezei a II-a prima ipoteză a lit. c) referitoare la pensia de invaliditate de gradul III, această teză fiind menținută într-o redactare identică cu cea declarată neconstituțională. Prin urmare, deși formal a operat o modificare legislativă ulterioară Deciziei Curții Constituționale nr. 759/2017, datorită faptului că respectivul text nu a suferit nicio modificare, își mențin actualitatea considerentele Deciziei nr. 759/2017.

Dezlegarea unor chestiuni de drept. 1. Prin Decizia nr. 15/2017 (M. Of. nr. 470 din 22 iunie 2017), Înalta Curte de Casație și Justiție, Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept, a admis sesizarea formulată de Curtea de Apel Brașov, Secția civilă, privind pronunțarea unei hotărâri prealabile și a stabilit:

„Dispozițiile art. 56 alin. (1) lit. f) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, se interpretează în sensul că sunt aplicabile numai în situația în care condamnatul execută efectiv pedeapsa în penitenciar, fiind în imposibilitate fizică de a se prezenta la locul de muncă”.

2. Prin Decizia nr. 54/2022 (M. Of. nr. 1055 din 31 octombrie 2022), Înalta Curte de Casație și Justiție, Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept în materie civilă, a admis

^[1] Alin. (3) al art. 56 a fost introdus prin art. IV pct. 2 din O.U.G. nr. 96/2018.

^[2] Alin. (4) al art. 56 a fost introdus prin art. IV pct. 2¹ din O.U.G. nr. 96/2018, punct introdus prin art. unic pct. 2 din Legea nr. 93/2019.

sesizarea formulată de Curtea de Apel Bacău, Secția I civilă, și, în interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 56 alin. (1) lit. c) și art. 56 alin. (2) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, a stabilit:

„Respingerea cererii de pensionare pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare în procedura revizurii prevăzută la art. 107 din Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, cu modificările și completările ulterioare, atrage aplicarea normelor de drept din Codul civil ce reglementează efectele nulității actului juridic, în privința deciziei de constatare a cazului de încetare de drept a contractului individual de muncă emise de angajator în temeiul dispozițiilor art. 56 alin. (2) coroborat cu art. 56 alin. (1) lit. c) din Codul muncii”.

Notă. 1. Referitor la alin. (1) lit. a), a se vedea și art. 251 CC, potrivit căruia *„(1) Persoanele juridice supuse înregistrării încetează la data radierii din registrele în care au fost înscrise. (2) Celelalte persoane juridice încetează la data actului prin care s-a dispus încetarea sau, după caz, la data îndeplinirii oricăror alte cerințe prevăzute de lege”.*

2. Referitor la alin. (1) lit. c), a se vedea și Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice (M. Of. nr. 852 din 20 decembrie 2010), în vigoare până la 1 septembrie 2024/Legea nr. 360/2023 privind sistemul public de pensii (M. Of. nr. 1089 din 4 decembrie 2023), în vigoare de la 1 septembrie 2024.

3. Referitor la alin. (4), a se vedea și art. 46 alin. (2) din Legea nr. 360/2023 privind sistemul public de pensii (M. Of. nr. 1089 din 4 decembrie 2023), în vigoare de la 1 ianuarie 2024.

Hotărâri C.J.U.E. 1. Cauza C-411/05, *Palacios de la Villa*, Hotărârea din 16 octombrie 2007, [curia.europa.eu](#) – *Directiva 2000/78/CE – Egalitate de tratament în materie de încadrare în muncă și de muncă – Domeniu de aplicare – Convenție colectivă care prevede încetarea de drept a raporturilor de muncă atunci când lucrătorul împlinște 65 de ani și beneficiază de o pensie pentru limită de vârstă – Discriminare pe motive de vârstă – Justificare.*

Interzicerea oricărei discriminări pe motive de vârstă, precum cea instituită de Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, trebuie interpretată în sensul că nu se opune unei reglementări naționale precum cea în cauză în acțiunea principală, în temeiul căreia sunt considerate valabile clauzele de pensionare obligatorie care figurează în convenții colective și care impun, ca unice condiții, ca lucrătorul să fi împlinit limita de vârstă pentru pensionare, stabilită de reglementarea națională la 65 de ani, și să îndeplinească celelalte criterii în materie de securitate socială pentru a avea dreptul la o pensie pentru limită de vârstă de tip contributiv, atunci când – respectiva măsură, deși întemeiată pe vârstă, este justificată în mod obiectiv și rezonabil, în cadrul legislației naționale, de un obiectiv legitim privind politica de ocupare a forței de muncă și piața muncii și

– mijloacele puse în aplicare pentru realizarea acestui obiectiv de interes general nu par necorespunzătoare și inutile în acest sens.

2. Cauza C-45/09, *Rosenbladt*, Hotărârea din 12 octombrie 2010, [curia.europa.eu](#) – *Directiva 2000/78/CE – Discriminări pe motive de vârstă – Încetarea contractului de muncă pentru motivul împlinirii vârstei de pensionare.*

1) Art. 6 alin. (1) din Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă trebuie interpretat în sensul că nu se opune unei dispoziții naționale precum art. 10 pct. 5 din Legea generală privind egalitatea de tratament (*Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz*), în temeiul căreia se consideră valabile clauzele de încetare automată a contractelor de muncă pentru motivul împlinirii de către salariat a vârstei de pensionare, în măsura în care, pe de o parte, dispoziția în cauză este justificată în mod obiectiv și rezonabil de un obiectiv legitim referitor la politica ocupării forței de

muncă și a pieței muncii și, pe de altă parte, mijloacele de realizare a acestui obiectiv sunt corespunzătoare și necesare. Punerea în aplicare a acestei autorizări prin intermediul unei convenții colective nu este, în sine, scutită de orice control jurisdicțional, ci, potrivit cerințelor de la art. 6 alin. (1) din Directiva 2000/78, trebuie, la rândul său, să urmărească un astfel de obiectiv legitim, în mod corespunzător și necesar.

2) Art. 6 alin. (1) din Directiva 2000/78 trebuie interpretat în sensul că nu se opune unei măsuri precum clauza de încetare automată a contractelor de muncă ale salariaților care au împlinit vârsta de pensionare stabilită la 65 de ani, astfel cum se prevede la art. 19 pct. 8 din Convenția colectivă general aplicabilă lucrătorilor salariați din sectorul serviciilor de curățenie industrială (*Allgemeingültiger Rahmentarifvertrag für die gewerblichen Beschäftigten in der Gebäudereinigung*).

3) Art. 1 și art. 2 din Directiva 2000/78 trebuie interpretate în sensul că nu se opun posibilității ca un stat membru să declare ca fiind de aplicabilitate generală o convenție colectivă precum cea în discuție în acțiunea principală, în măsura în care convenția respectivă nu privează lucrătorii care intră în domeniul său de aplicare de protecția împotriva discriminărilor pe motive de vârstă care le este conferită prin dispozițiile directivei.

3. Cauzele conexe C-250/09 și C-268/09, Georgiev, Hotărârea din 18 noiembrie 2010, curia.europa.eu – Directiva 2000/78/CE – Art. 6 alin. (1) – Interzicerea discriminărilor pe motiv de vârstă – Profesori universitari – Dispoziție națională care prevede încheierea de contracte de muncă pe durată determinată după împlinirea vârstei de 65 de ani – Pensionare din oficiu la 68 de ani – Justificare a tratamentului diferențiat pe motiv de vârstă: Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, în particular art. 6 alin. (1) din aceasta, trebuie interpretată în sensul că nu se opune unei legislații naționale, precum cea în cauză în acțiunea principală, care prevede pensionarea din oficiu a profesorilor universitari la împlinirea vârstei de 68 de ani și continuarea activității lor după vârsta de 65 de ani numai prin intermediul unor contracte pe durată determinată de un an, care pot fi reînnoite de cel mult două ori, în măsura în care această legislație urmărește un obiectiv legitim, legat, în special, de politica de ocupare a forței de muncă și a pieței muncii, precum crearea unui învățământ de calitate și repartizarea optimă a posturilor de profesori între generații, și în măsura în care permite atingerea acestui obiectiv prin mijloace corespunzătoare și necesare. Revine instanței naționale sarcina de a verifica dacă aceste condiții sunt îndeplinite.

În cazul unui litigiu între o instituție publică și un particular, în ipoteza în care o legislație națională precum cea în cauză în acțiunea principală nu ar îndeplini condițiile enunțate la art. 6 alin. (1) din Directiva 2000/78, instanța națională trebuie să lase neaplicată această legislație.

4. Cauza C-141/11, Hörnfeldt, Hotărârea din 5 iulie 2012, curia.europa.eu – Egalitate de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă – Interzicerea discriminărilor pe motive de vârstă – Reglementare națională prin care se acordă un drept necondiționat de a lucra până la vârsta de 67 de ani și prin care este permisă încetarea automată a contractului de muncă la sfârșitul lunii în cursul căreia lucrătorul împlinește această vârstă – Neluarea în considerare a cuantumului pensiei pentru limită de vârstă:

Art. 6 alin. (1) al doilea paragraf din Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă trebuie interpretat în sensul că nu se opune unei măsuri naționale, precum cea în discuție în acțiunea principală, care permite unui angajator să îi desfacă unui salariat contractul de muncă pentru simplul motiv că acesta din urmă a împlinit vârsta de 67 de ani și care nu ține seama de nivelul pensiei pentru limită de vârstă pe care o va primi persoana interesată, întrucât măsura respectivă este justificată în mod obiectiv și rezonabil de un obiectiv legitim care ține de politica

ocupării forței de muncă și a pieței muncii și constituie un mijloc corespunzător și necesar de realizare a acestui obiectiv.

Art. 57. [Nulitatea contractului] (1) Nerespectarea oricăreia dintre condițiile legale necesare pentru încheierea valabilă a contractului individual de muncă atrage nulitatea acestuia.

(2) Constatarea nulității contractului individual de muncă produce efecte pentru viitor.

(3) Nulitatea contractului individual de muncă poate fi acoperită prin îndeplinirea ulterioară a condițiilor impuse de lege.

(4) În situația în care o clauză este afectată de nulitate, întrucât stabilește drepturi sau obligații pentru salariați, care contravin unor norme legale imperative sau contractelor colective de muncă aplicabile, aceasta este înlocuită de drept cu dispozițiile legale sau convenționale aplicabile, salariatul având dreptul la despăgubiri.

(5) Persoana care a prestat munca în temeiul unui contract individual de muncă nul are dreptul la remunerarea acesteia, corespunzător modului de îndeplinire a atribuțiilor de serviciu.

(6) Constatarea nulității și stabilirea, potrivit legii, a efectelor acesteia se pot face prin acordul părților.

(7) Dacă părțile nu se înțeleg, nulitatea se pronunță de către instanța judecătorească.

Dezlegarea unor chestiuni de drept. 1. Prin Decizia nr. 37/2016 (M. Of. nr. 114 din 10 februarie 2017), Înalta Curte de Casație și Justiție, Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept, a admis sesizarea formulată de Curtea de Apel Iași, Secția litigiilor de muncă și asigurări sociale, privind pronunțarea unei hotărâri prealabile și a stabilit:

„În interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 16 alin. (1) și art. 57 alin. (5) și (6) din Codul muncii, combinat cu art. 211 lit. b) din Legea nr. 62/2011, art. 35 din Codul de procedură civilă și art. 6 din Convenția pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale, în ipoteza neîndeplinirii de către părți a obligației de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă, persoana fizică ce a prestat muncă pentru și sub autoritatea celeilalte părți are deschisă calea acțiunii în constatarea raportului de muncă și a efectelor acestuia și în situația în care respectivul raport de muncă a încetat anterior sesizării instanței”.

Notă. Legea nr. 62/2011 a fost abrogată prin Legea nr. 367/2022 privind dialogul social (M. Of. nr. 1238 din 22 decembrie 2022).

2. A se vedea Decizia nr. 19/2019 a Înaltei Curți de Casație și Justiție, Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept în materie civilă, redată în extras *infra*, la art. 254.

Secțiunea a 2-a. Concedierea

Art. 58. [Definirea și modalitățile concedierii] (1) Concedierea reprezintă încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului.

(2) Concedierea poate fi dispusă pentru motive care țin de persoana salariatului sau pentru motive care nu țin de persoana salariatului.

Art. 59. [Interdicții cu caracter permanent] Este interzisă concedierea salariaților:

a)^[1] pe criterii de rasă, cetățenie, etnie, culoare, limbă, religie, origine socială, trăsături genetice, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă,

^[1] Lit. a) de la art. 59 este reprodusă astfel cum a fost modificată prin art. unic pct. 3 din Legea nr. 151/2020.

infectare HIV, opțiune politică, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, apartenență la o categorie defavorizată;

b) pentru exercitarea, în condițiile legii, a dreptului la grevă și a drepturilor sindicale;

c)^[1] pentru exercitarea drepturilor prevăzute la art. 17 alin. (3), art. 18 alin. (1), art. 31, art. 39 alin. (1), art. 85 și art. 194 alin. (2).

Notă. A se vedea și: ► Convenția OIM nr. 111/1958 privind discriminarea în domeniul forței de muncă și exercitării profesiei, ratificată prin Decretul nr. 284/1973 (B. Of. nr. 81 din 6 iunie 1973); ► Convenția OIM nr. 117/1962 privind obiectivele și normele de bază ale politicii sociale, ratificată prin Decretul nr. 284/1973 (B. Of. nr. 81 din 6 iunie 1973); ► art. 161 alin. (1) din Legea nr. 367/2022 privind dialogul social (M. Of. nr. 1238 din 22 decembrie 2022).

Hotărâri C.J.U.E. Pentru interzicerea oricărei discriminări pe motive de handicap, a se vedea **cauza C-354/13, FOA, Hotărârea din 18 decembrie 2014**, redată *supra*, la art. 5.

Art. 60. [Interdicții cu caracter temporar] (1) Concedierea salariaților nu poate fi dispusă:

a) pe durata incapacității temporare de muncă, stabilită prin certificat medical conform legii;

b) pe durata suspendării activității ca urmare a instituirii carantinei;

c) pe durata în care femeia salariată este gravidă, în măsura în care angajatorul a luat cunoștință de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;

d) pe durata concediului de maternitate;

e) pe durata concediului pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;

f) pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;

g) pe durata exercitării unei funcții eligibile într-un organism sindical, cu excepția situației în care concedierea este dispusă pentru o abatere disciplinară gravă sau pentru abateri disciplinare repetate, săvârșite de către acel salariat;

h) pe durata efectuării concediului de odihnă;

i)^[2] pe durata efectuării concediului paternal și a concediului de îngrijitor sau pe durata absenței de la locul de muncă în condițiile reglementate la art. 152².

(2) Prevederile alin. (1) nu se aplică în cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare, a falimentului sau a dizolvării angajatorului, în condițiile legii.

Constituționalitate. Prin Decizia nr. 814/2015 (M. Of. nr. 950 din 22 decembrie 2015), Curtea Constituțională a admis excepția de neconstituționalitate și a constatat că **dispozițiile art. 60 alin. (1) lit. g) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii sunt neconstituționale**. Curtea a reținut că scopul reglementării, acela de a proteja activitatea sindicală prin instituirea unei măsuri de protecție a mandatului exercitat de reprezentanții aleși în organele de conducere ale sindicatelor, nu poate veni în coliziune cu interesele angajatorului, care, respectând dispozițiile criticate, este pus în situația de a suporta o sarcină excesivă, de natură a-i afecta dreptul de proprietate, consacrat de art. 44 din Constituție. Evident că o

^[1] Lit. c) de la art. 59 a fost introdusă prin art. I pct. 17 din Legea nr. 283/2022.

^[2] Lit. i) de la alin. (1) al art. 60 a fost introdusă prin art. I pct. 18 din Legea nr. 283/2022.

protecție a persoanelor alese în organele de conducere ale sindicatului se impune, dar o astfel de protecție trebuie să funcționeze exclusiv în raport cu activitatea sindicală efectiv desfășurată [asigurată, de altfel, de prevederile art. 220 alin. (2) din Codul muncii], iar nu în ceea ce privește activitatea profesională, de bază, a angajatului, care este într-o situație juridică identică cu ceilalți angajați sub aspectul incidenței dispozițiilor art. 61 și art. 65 din Codul muncii.

Notă. A se vedea și: ► art. 21 din O.U.G. nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă (M. Of. nr. 750 din 27 octombrie 2003); ► art. 25 din O.U.G. nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor (M. Of. nr. 830 din 10 decembrie 2010); ► art. 4¹ alin. (2) din Legea concediului paternal nr. 210/1999 (M. Of. nr. 654 din 31 decembrie 1999).

Hotărâri C.J.U.E. Pentru interzicerea concedierii unei salariate gravide, a se vedea **cauza C-103/16, Porras Guisado, Hotărârea din 22 februarie 2018**, redată *infra*, la art. 21 din O.U.G. nr. 96/2003.

Secțiunea a 3-a. Concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului

Art. 61. [Cazuri] Angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului în următoarele situații:

a) în cazul în care salariatul a săvârșit o abatere gravă sau abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii ori de la cele stabilite prin contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulamentul intern, ca sancțiune disciplinară;

b)^[1] în cazul în care salariatul este arestat preventiv sau arestat la domiciliu pentru o perioadă mai mare de 30 de zile, în condițiile Codului de procedură penală;

c) în cazul în care, prin decizie a organelor competente de expertiză medicală, se constată inaptitudinea fizică și/sau psihică a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să își îndeplinească atribuțiile corespunzătoare locului de muncă ocupat;

d) în cazul în care salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat.

Dezlegarea unor chestiuni de drept. Prin Decizia nr. 7/2016 (M. Of. nr. 399 din 26 mai 2016), Înalta Curte de Casație și Justiție, Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept, a admis sesizarea formulată de Curtea de Apel Craiova, Secția I civilă, privind pronunțarea unei hotărâri prealabile și a stabilit:

„În interpretarea dispozițiilor art. 61 lit. c) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, prin decizie a organelor de expertiză medicală (prin care se constată inaptitudinea fizică și/sau psihică a salariatului) se înțelege rezultatul evaluării medicului specialist de medicina muncii privind aptitudinea în muncă, constând în fișa de aptitudine, necontestată sau devenită definitivă după contestare, prin emiterea deciziei de către entitatea cu atribuții legale în acest sens”.

Art. 62. [Condiții pentru emiterea deciziei de concediere] (1) În cazul în care concedierea intervine pentru unul dintre motivele prevăzute la art. 61 lit. b)-d), angajatorul are obligația de a emite decizia de concediere în termen de 30 de zile calendaristice de la data constatării cauzei concedierii.

^[1] Lit. b) de la art. 61 este reprodusă astfel cum a fost modificată prin art. 61 pct. 2 din Legea nr. 255/2013.

(2) În cazul în care concedierea intervine pentru motivul prevăzut la art. 61 lit. a), angajatorul poate emite decizia de concediere numai cu respectarea dispozițiilor art. 247-252.

(3) Decizia se emite în scris și, sub sancțiunea nulității absolute, trebuie să fie motivată în fapt și în drept și să cuprindă precizări cu privire la termenul în care poate fi contestată și la instanța judecătorească la care se contestă.

(4)^[1] Salariații care consideră că au fost concediați pentru exercitarea drepturilor prevăzute la art. 17 alin. (3), art. 18 alin. (1), art. 31, 152¹, 152², 153² și art. 194 alin. (2) pot solicita angajatorului să prezinte, în scris, suplimentar față de prevederile alin. (3), motivele pe care s-a fundamentat decizia privind concedierea.

(5) Prevederile alin. (4) nu sunt aplicabile situațiilor în care prin legi speciale se instituie proceduri prealabile prin care investigarea faptelor revine unei autorități sau unui organism competent.

Art. 63. [Proceduri prealabile concedierii] (1) Concedierea pentru săvârșirea unei abateri grave sau a unor abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii poate fi dispusă numai după îndeplinirea de către angajator a cercetării disciplinare prealabile și în termenele stabilite de prezentul cod.

(2) Concedierea salariatului pentru motivul prevăzut la art. 61 lit. d) poate fi dispusă numai după evaluarea prealabilă a salariatului, conform procedurii de evaluare stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau, în lipsa acestuia, prin regulamentul intern.

Notă. A se vedea și: ► Convenția OIM nr. 158/1982 cu privire la încetarea raporturilor de muncă; ► art. 7 din Recomandarea OIM nr. 166/1982 asupra încetării relațiilor de muncă la inițiativa angajatorului.

Art. 64. [Obligația oferirii unui loc de muncă vacant corespunzător] (1) În cazul în care concedierea se dispune pentru motivele prevăzute la art. 61 lit. c) și d), precum și în cazul în care contractul individual de muncă a încetat de drept în temeiul art. 56 alin. (1) lit. e), angajatorul are obligația de a-i propune salariatului alte locuri de muncă vacante în unitate, compatibile cu pregătirea profesională sau, după caz, cu capacitatea de muncă stabilită de medicul de medicină a muncii.

(2) În situația în care angajatorul nu dispune de locuri de muncă vacante potrivit alin. (1), acesta are obligația de a solicita sprijinul agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă în vederea redistribuirii salariatului, corespunzător pregătirii profesionale și/sau, după caz, capacității de muncă stabilite de medicul de medicină a muncii.

(3) Salariatul are la dispoziție un termen de 3 zile lucrătoare de la comunicarea angajatorului, conform prevederilor alin. (1), pentru a-și manifesta în scris consimțământul cu privire la noul loc de muncă oferit.

(4) În cazul în care salariatul nu își manifestă consimțământul în termenul prevăzut la alin. (3), precum și după notificarea cazului către agenția teritorială de ocupare a forței de muncă conform alin. (2), angajatorul poate dispune concedierea salariatului.

(5) În cazul concedierii pentru motivul prevăzut la art. 61 lit. c) salariatul beneficiază de o compensație, în condițiile stabilite în contractul colectiv de muncă aplicabil sau în contractul individual de muncă, după caz.

^[1] Alin. (4) și (5) ale art. 62 au fost introduse prin art. I pct. 19 din Legea nr. 283/2022.

Hotărâri C.J.U.E. Cauza C-631/22, Ca Na Negreta, Hotărârea din 18 ianuarie 2024, curia.europa.eu – Trimitere preliminară – Directiva 2000/78/CE – Egalitate de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă – Interzicerea discriminării pe motive de handicap – Accident de muncă – Incapacitate permanentă totală – Reziliera contractului de muncă – Art. 5 – Amenajări corespunzătoare:

Art. 5 din Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, interpretat în lumina art. 21 și art. 26 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, precum și a art. 2 și art. 27 din Convenția Organizației Națiunilor Unite privind drepturile persoanelor cu handicap, încheiată la New York la 13 decembrie 2006 și aprobată în numele Comunității Europene prin Decizia 2010/48/CE a Consiliului din 26 noiembrie 2009, trebuie interpretat în sensul că se opune unei reglementări naționale care prevede că angajatorul poate pune capăt contractului de muncă pentru motivul că lucrătorul se află în incapacitate permanentă de a-și executa sarcinile care îi revin în temeiul acestui contract, ca urmare a apariției, în cursul raportului de muncă, a unui handicap, fără ca angajatorul să fie obligat, în prealabil, să prevadă sau să mențină amenajări corespunzătoare pentru a permite acestui lucrător să își păstreze locul de muncă și nici să demonstreze, eventual, că astfel de amenajări ar constitui o sarcină disproporționată.

Secțiunea a 4-a. Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului

Art. 65. [Cazuri] (1) Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului reprezintă încetarea contractului individual de muncă determinată de desființarea locului de muncă ocupat de salariat, din unul sau mai multe motive fără legătură cu persoana acestuia.

(2) Desființarea locului de muncă trebuie să fie efectivă și să aibă o cauză reală și serioasă.

Art. 66. [Forme] Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului poate fi individuală sau colectivă.

Art. 67. [Drepturile salariaților concediați] Salariații concediați pentru motive care nu țin de persoana lor beneficiază de măsuri active de combatere a șomajului și pot beneficia de compensații în condițiile prevăzute de lege și de contractul colectiv de muncă aplicabil.

Notă. A se vedea și: ► Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă (M. Of. nr. 103 din 6 februarie 2002); ► O.U.G. nr. 98/1999 privind protecția socială a persoanelor ale căror contracte individuale de muncă vor fi desfăcute ca urmare a concedierilor colective (M. Of. nr. 303 din 29 iunie 1999).

Secțiunea a 5-a. Concedierea colectivă. Informarea, consultarea salariaților și procedura concedierilor colective

Notă. A se vedea și art. 2-4 din Directiva 98/59/CE a Consiliului din 20 iulie 1998 privind armonizarea legislațiilor statelor membre cu privire la concedierile colective (J.O. L 225 din 12 august 1998).

Art. 68. [Noțiune] (1) Prin *concediere colectivă* se înțelege concedierea, într-o perioadă de 30 de zile calendaristice, din unul sau mai multe motive care nu țin de persoana salariatului, a unui număr de: