

ROMÂNIA

CURTEA DE APEL
SECȚIA LITIGII DE MUNCĂ ȘI ASIGURĂRI SOCIALE

Dosar nr. ...

ÎNCHEIERE
Ședința publică de la 06 Iunie 2017
Completul compus din:
PREȘEDINTE ...
Judecător ...
Grefier ...

Pe rol pronunțarea asupra sesizării ÎCCJ în vederea pronunțării unei hotărâri prealabile cu privire la chestiunile de drept notate în încheierile de ședință din 11.04.2017 și 23.05.2017 și suspendării cauzei în temeiul art. 520 alin. 4 până la data pronunțării deciziei conform art. 521 alin. 3 Cod procedură civilă.

Dezbaterile asupra sesizării ÎCCJ au avut loc la termenul de judecată din data de 23.05.2017, încheierea de ședință dată la acel termen fiind parte integrantă din prezenta încheiere, când, din lipsă de timp pentru deliberare, instanța a amânat pronunțarea pentru azi, 06.06.2017.

CURTEA DE APEL

Analizând lucrările dosarului

I. Constată admisibilitatea sesizării, în conformitate cu prevederile art. 519 Cod procedură civilă, motivat de faptul că:

1. De lămurirea modului de interpretare/aplicare a dispozițiilor art.4 din Legea 22/1969 depinde soluționarea pe fond a cauzei, întrucât:

Se impune a se determina efectele juridice, dar și implicațiile procedurale ale interdicției legale exprese prevăzute de textul indicat, în cazul în care condamnarea penală definitivă a salariatului cu suspendarea condiționată sub supraveghere a executării pedepsei, intervine în timpul derulării unui contract de muncă ce presupune exercitarea atribuțiilor de gestionar și nu este aplicabilă vreo altă ipoteză legală privitoare la încetare de drept a contractului.

2. Problema de drept enunțată este nouă, deoarece, prin consultarea jurisprudenței, s-a constatat că asupra acestei probleme ÎCCJ nu a statuat printr-o altă hotărâre, astfel cum rezultă din studierea site-ului www.scj.ro.

Prioritar, trebuie subliniat că aspectele ce fac obiectul sesizării sunt în sensul art.519 alin.1 N.c.pr.civ chestiuni de drept, solicitându-se ÎCCJ statuarea asupra modalității de interpretare și aplicare a unor texte legale, în vigoare, asupra cărora instanța supremă nu a statuat, așa cum rezultă din jurisprudența sa.

Relativ la condiția noutății, în jurisprudența sa, ÎCCJ a statuat că „Noutatea unei chestiuni de drept poate fi generată nu numai de un act normativ recent intrat în vigoare, care are un potențial mai mare de a conține probleme noi de drept, susceptibile să creeze practică neunitară, ci și de o reglementare mai veche, cu condiția însă ca instanța să fie chemată să se pronunțe asupra respectivei probleme de drept pentru prima dată.”(Decizie nr. 14/2015 din 08/06/2015, Dosar nr. 1.186/1/2015, Publicată în Monitorul Oficial, Partea I nr. 736 din 01/10/2015)

„(...) condiția noutății trebuie privită, în contextul legiferării sale, ca unul dintre elementele de diferențiere între cele două mecanisme de unificare a practicii: dacă recursul în

interesul legii are menirea de a înlătura o practică neunitară deja intervenită în rândul instanțelor judecătorești (control a posteriori), hotărârea preliminară are ca scop preîntâmpinarea apariției unei astfel de practici (control a priori). (...) Însă, deși nu este menționată *expressis verbis* ca o condiție de admisibilitate pentru pronunțarea unei hotărâri prealabile, este necesar ca sesizarea ÎCCJ să aibă drept obiect o problemă de drept care necesită cu pregnanță a fi lămurită și care prezintă o dificultate suficient de mare, în măsură să reclame intervenția instanței supreme, în scopul înlăturării oricărei incertitudini care ar putea plana asupra securității raporturilor juridice deduse judecății.” (Decizie nr. 3/2015 din 19/01/2015, Dosar nr. 14/1/2014/HP/C, Publicat în Monitorul Oficial, Partea I nr. 229 din 03/04/2015)

Deși aplicarea îndelungată a Legii nr. 22/1969 ar conduce aparent la excluderea necesității interpretării unui text din cuprinsul acesteia prin mecanismul hotărârii prealabile, totuși în raport de clarificările jurisdicționale ale ÎCCJ, anterior indicate, se apreciază că această condiție este întrunită în raport tocmai de unificarea, pe cale interpretativă, a aplicării altor instituții fundamentale ale dreptului muncii.

Astfel, pe de o parte, prin Decizia nr. 15/2017, ÎCCJ (Complet DCD/C) a admis sesizarea privind pronunțarea unei hotărâri prealabile, formulată de Curtea de Apel Brașov – Secția civilă, în dosarul nr. 3485/62/2015 și, în consecință, a stabilit că: 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. În consecință, în ipoteza în care, precum în speță, persoanei condamnate pentru una din infracțiunile prevăzute de art.4 din Legea 22/1969 i s-a aplicat suspendarea executării sub supraveghere a pedepsei aplicate, dispozițiile art. 56 alin. (1) lit. f) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii sunt inaplicabile.

Pe de altă parte, continuitatea raporturilor de muncă ce implică atribuții de gestiune a salariatului apare evident contrară interdicției exprese prevăzute de textul analizat, fără ca aceasta interdicție legală să se circumscrie sferei măsurilor de siguranță sau pedepselor complementare penale (art.56 alin.1 lit.h din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată), întrucât operează ope legis, indiferent de statuările și aprecierile instanței penale.

În raport de chestiunea în dezbatere nu s-a putut identifica cristalizarea unei practici judiciare, iar ÎCCJ nu a fost sesizată prin intermediul altor mecanisme de unificare a practicii judiciare, antamând doar tangențial problematica în cuprinsul motivării Deciziei 15/2017, fără a avea în vedere și aspectele procedurale esențiale în materia dreptului muncii.

În consecință, fața de considerentele expuse, se apreciază că, în speță, condiția noutății este suficient de bine caracterizată și permite declararea ca admisibilă a sesizării, rămânând în competența ÎCCJ decizia în acest sens.

3. problema de drept nu face obiectul unui recurs în interesul legii în curs de soluționare, conform evidențelor Înaltei Curți de Casație și Justiție, consultate astăzi, 06.06.2017.

II. expunerea succintă a procesului

În cauză, contestatorul ... a fost angajat ca șef de tren la, prin Contractul individual de muncă nr...../11.08.2014.

Potrivit fișei de post nr....., salariatul avea printre atribuții:

Art.5 lit.d: ”să încaseze contravaloarea călătoriei în cazul călătorilor fără legitimații de călătorie sau cu legitimații incomplete”;

Art.5 lit.i: „să încaseze tarifele de transport calculate conform tarifelor în vigoare pentru bagaje care depășesc limitele de greutate sau volum (...);

Art.3.3 „răspunde de utilizarea echipamentului din dotare, a bunurilor și patrimoniului societății pus la dispoziție în scopul realizării obiectivelor propuse”.

Prin Sentința penală nr.15.03.2016 a Judecătorei ... pronunțată în dosarul nr. (rămasă definitivă prin retragerea apelului), a fost condamnat, la pedeapsa de 1 an și două luni închisoare, cu suspendarea executării pedepsei sub supraveghere pe durata unui termen de 3 ani, conform art.91 și 92 Cod penal, pentru săvârșirea infracțiunilor de fals material în înscrisuri oficiale, prev. de art.320 alin.(1), (2) și (3) Codul penal, uz de fals prev.de art.323 Cod penal și delapidare, prev.de art.295 alin.(1) Cod penal, reținându-se că, în calitatea lui de șef de tren, a eliberat legitimații de călătorie false.

Prin aceeași sentință penală i s-a aplicat, *ca pedeapsă complementară, interzicerea exercițiului drepturilor prevăzute de art.66 lit.a și b Cod penal*, respectiv dreptul de a fi ales în autoritățile publice sau în orice alte funcții publice și dreptul de a ocupa o funcție ce implică exercițiul autorității de stat, pe o durată de 3 ani (...) și ca pedeapsă accesorie, interzicerea dreptului de a fi ales în autoritățile publice sau în orice alte funcții publice și dreptul de a ocupa o funcție ce implică exercițiul autorității de stat .

Prin Decizia nr.../11.07.2016 emisă de intimata, angajatorul a constatat încetarea de drept a Contractului individual de muncă al contestatorului ..., având funcția șef de tren, conform prevederilor art. 56 alin.(1) lit.h) Codul muncii, în motivarea deciziei reținându-se că prin Sentința penală nr.../15.03.2016 a Judecătorei pronunțată în dosarul nr..../2015 (rămasă definitivă prin retragerea apelului), a fost condamnat la pedeapsa de 1 an și două luni închisoare, cu suspendarea executării pedepsei sub supraveghere pe durata unui termen de 3 ani, conform art.91 și 92 Cod penal.

Împotriva acestei decizii a formulat, contestație salariatul..., contestație soluționată prin sentința civilă nr....03.11.2016 a Tribunalului

Prin hotărârea pronunțată, prima instanță a admis contestația formulată împotriva Deciziei nr.../11.07.2016 emisă de intimata și a anulat decizia contestată.

S-a respins ca neîntemeiat capătul accesoriu de cerere privind repunerea în situația anterioară în sensul reintegrării contestatorului în funcția deținută anterior emiterii deciziei contestate.

S-a admis capătul accesoriu de cerere având ca obiect obligarea intimatei la plata despăgubirilor egale cu salariile indexate majorate și actualizate și la celelalte drepturi de care contestatorul ar fi beneficiat și obligă intimata să achite contestatorului aceste drepturi bănești de la data emiterii Deciziei nr.../11.07.2016, până la rămânerea definitivă a prezentei hotărâri judecătorești.

Pentru a pronunța această soluție prima instanță reține, în esență, după expunerea dispozițiilor art.56 Codul Muncii că “ în situația unui angajat condamnat penal, încetarea de drept a contractului individual de muncă, cu excepția variantei în care condamnarea implică executarea unei pedepse privative de libertate – cazul de la art.56 alin.(1) lit.f) Codul muncii (în cazul de față dispunându-se suspendarea executării pedepsei sub supraveghere), poate avea loc în temeiul art.56 alin.(1) lit.h) Codul muncii doar în condițiile în care s-a dispus măsura de siguranță prev. de art.108 alin.(1) lit.c) Cod penal: interzicerea ocupării unei funcții sau a exercitării unei profesii, sau pedeapsa complementară prev. de art.66 alin.(1) lit.g) Cod penal: dreptul de a ocupa funcția, de a exercita profesia sau meseria ori de a desfășura activitatea de care s-a folosit pentru săvârșirea infracțiunii. Și aceasta pentru că art.66 Cod penal indică expres natura funcțiilor care nu mai pot fi exercitate, făcându-se distincție între ocuparea unei funcții publice (lit.b) și ocuparea unei funcții, exercitarea unei profesii sau meserii ori desfășurarea unei activități folosite pentru săvârșirea infracțiunii (lit.g). Pe calea interpretării teleologice a normei de la art.56 lit.h) Codul muncii și a celei sistematice în raport de art. 108 și art.66 Cod penal, rezultă că finalitatea celei dintâi dispoziții legale este de a crea o situație de imposibilitate obiectivă de ocupare a acelei funcții, de exercitare a acelei profesii sau meserii, avute de angajat anterior condamnării.

Potrivit dispozitivului Sentinței penale nr..../15.03.2016 a Judecătoriei ..., această măsură de siguranță sau pedeapsă complementară *nu a fost dispusă* în cazul contestatorului (cărui i s-a interzis expres doar a) dreptul de a fi ales în autoritățile publice sau în orice alte funcții publice și b) dreptul de a ocupa o funcție care implică exercițiul autorității de stat, ca pedepse accesorii și complementare), ceea ce face inaplicabil art.56 alin.(1) lit.h) Cod penal.

În consecință, instanța reține că această situație determină reținerea neconcordanței temeiului legal pentru decizia emisă, ceea ce echivalează cu lipsa lui și cu nelegalitatea deciziei, impunându-se anularea ei în tot.

Evident, ca efect retroactiv al nulității constatate, la cererea expresă a contestatorului, este restabilirea situației anterioare, ceea ce contestatorul a solicitat ca reintegrare în muncă. Pentru situația anulării unei decizii de încetare de drept a contractului individual de muncă, reintegrarea are semnificația continuării raportului de muncă, așa cum contestatorul a fost încadrat prin contractul individual de muncă, respectiv ca șef de tren.

Se remarcă însă că, în cauză, contestatorul, ca șef de tren în cadrul, ar avea calitatea de gestionar în înțelesul Legii nr.22/1969, respectiv de „angajat al unei persoane juridice prevăzute la art. 176 din Codul penal care are ca atribuții principale de serviciu primirea, păstrarea și eliberarea de bunuri aflate în administrarea, folosința sau deținerea, chiar temporară, a acesteia”. Art.2 din același act normativ prevede că „Sunt considerate bunuri, în sensul prezentei legi, bunurile materiale, mijloacele bănești sau orice alte valori”. Calitatea de gestionar este așadar justificată de activitatea concretă desfășurată de un șef de tren care eliberează legitimații de călătorie și încasează tarifele aferente. (...)

Față de această împrejurare, instanța constată incidența dispozițiilor art.4 din Legea nr.22/1969(...). Raportat la dispozițiile Codului penal, infracțiunea de delapidare pentru care a fost condamnat contestatorul constituie o infracțiune intenționată contra patrimoniului, iar infracțiunile de fals material în înscrisuri și uz de fals, se încadrează, în mod evident, la categoria infracțiunilor de fals.

În atare condiții, Tribunalul apreciază că, ipoteza în care continuarea raportului de muncă ar contraveni flagrant dispozițiilor legale în vigoare constituie o excepție de la principiul restabilirii situației anterioare. Acest principiu nu este unul absolut, comportând și excepții, cu precădere în cazurile de imposibilitate obiectivă a repunerii în situația anterioară.

Or, instanța apreciază că situația contestatorului, detaliată anterior, constituie un caz de imposibilitate obiectivă și insurmontabilă a aplicării principiului enunțat.

Drept urmare, instanța va respinge ca neîntemeiat acest capăt cerere, neputând, ca prin admiterea lui, să consfințească asupra încălcării legii.

În ceea ce privește capătul de cerere având ca obiect obligarea angajatorului la plata unei despăgubiri egale cu salariile indexate majorate și actualizate și cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat, conform art.80 alin.(1) Codul muncii, Tribunalul notează că dispoziția legală invocată este aplicabilă în cazul concedierilor nelegale. În cauză s-a stabilit deja că s-a înțeles contestarea deciziei de încetare de drept a raportului de muncă, contestatorul urmărind prin pretinderea acestor sume obținerea unei reparații.

Având în vedere caracterul nelegal al deciziei emise cu privire la contestator, instanța apreciază că acesta este îndreptățit la a primi reparația pretinsă, prevederile art.80 alin.(1) Codul muncii aplicându-se prin analogie, conform art.5 alin.(3) Cod procedură civilă.

Însă, având în vedere soluția ce urmează a fi acordată capătului de cerere având ca obiect repunerea în situația anterioară, respectiv respingerea lui, întinderea acestei reparații va fi determinată de momentul rămânerii definitive a prezentei decizii. În acest sens, instanța reține că, dacă în ipoteza în care, conform art.80 alin.(3) Codul muncii, contractul individual de muncă al salariatului care nu a cerut repunerea în situația anterioară încetează de drept la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești de admitere a contestației, pentru identitate de raționament, și pentru ipoteza în care, deși s-a cerut restabilirea situației anterioare, aceasta este imposibil de acordat, urmarea va fi aceeași, respectiv încetarea de drept a raportului juridic de muncă, până la acest moment salariatul fiind îndreptățit la sumele pretinse.”

Împotriva acestei sentințe a declarat apel intimata care a criticat hotărârea pronunțată pentru nelegalitate și netemeinicie.

Reluând expunerea întregii situații de fapt, apelanta a subliniat că salariatul a fost condamnat tocmai pentru săvârșirea faptelor de falsificare a biletelor de tren și însușire a sumelor de bani rezultate în urma falsificării biletelor de tren. Având în vedere că prin sentința penală, acestuia i s-a aplicat ca pedeapsa complementară - interzicerea exercițiului drepturilor prevăzute de art.66 lit.a și b din Noul Cod Penal - angajatorul nu ar fi putut să adopte o atitudine de pasivitate cu privire la infracțiunile săvârșite în timp ce acesta se afla în exercițiul atribuțiilor de serviciu și să nu întreprindă nicio măsură împotriva acestuia. În consecință, unitatea a procedat, *prin asimilare*, ținând cont de specificul obiectului juridic și calificarea sau circumstanțierea subiectului active al infracțiunilor la emiterea deciziei de încetare a contractului individual de muncă în temeiul art.56 alin.1 lit.h din Legea 53/2003-Codul Muncii.

Decizia nr..../11.07.2016 este una legală, deoarece, practic ne aflăm într-un caz de imposibilitate obiectivă (...9 motiv pentru care se impune menținerea acesteia. S-a solicitat pentru aceleași considerente, respingerea integral a cererii de acordare de despăgubiri egale cu salariile indexate, majorate și actualizate și cu celelalte drepturi de care a fost lipsit. În mod just, prima instanța, având în vedere prevederile art.4 din Legea 22/1969 a respins în mod corect capătul accesoriu privind repunerea în situația anterioară, în sensul reintegrării contestatorului în funcția deținută anterior, pe motiv că în speța de față există un caz de imposibilitate obiectivă și insurmontabilă a aplicării principiului restabilirii situației anterioare. Drept consecință, o admitere a despăgubirilor bănești pretinse de contestator ar echivala cu o încurajare a comportamentului infracțional în rândul salariaților unității noastre.

III. Punctul de vedere al părților cu privire la dezlegarea problemei de drept:

Apelanta pârâtă, a susținut relativ la chestiunile puse în discuție, că având în vedere dispozițiile art. 519 și urm. din Codul de procedură civilă, sunt întrunite toate condițiile de admisibilitate a sesizării I.C.C.J. în vederea pronunțării unei hotărâri prealabile pentru dezlegarea unor chestiuni de drept. Astfel, pricina în care se ridică chestiunea de drept este pendinte pe rolul Curții de Apel.... și sesizarea privește o problemă de interpretare și aplicare a dispozițiilor art. 56 lit. h din Codul muncii în situația interdicției legale a exercitării funcției de gestionar, ca urmare a condamnării pentru infracțiunile prevăzute de art. 4 din Legea nr. 22/1969. De asemenea, de lămurirea acestei chestiuni de drept depinde soluționarea pe fond a prezentei cauze, având ca obiect contestație decizie de concediere. Mai mult, această problemă de drept este nouă, în sensul că asupra acesteia I.C.C.J. nu a mai statuat până acum și nici nu face obiectul unui recurs în interesul legii în curs de soluționare.

Dispozițiile art. 1 din Legea nr. 22/1969, privind angajarea gestionarilor, constituirea de garanții și răspunderea în legătură cu gestionarea bunurilor agenților economici, autorităților sau instituțiilor publice, prevăd că poate avea calitatea de gestionar acel angajat al unei persoane juridice prevăzute la art. 176 din Codul penal, care are ca atribuții principale de serviciu primirea, păstrarea și eliberarea de bunuri aflate în administrarea, folosința sau deținerea chiar temporară a acesteia. Potrivit art.2 din Legea nr.22/1969 sunt considerate bunuri, în sensul legii menționate, bunurile materiale, mijloacele bănești sau orice alte valori.

Prin sentința penală nr..../15.03.2016, pronunțată de Judecătoria..., în dosarul nr..../2015, rămasă definitivă, instanța de judecată l-a condamnat pe inculpatul ... la pedeapsa totală de 1 an și două luni închisoare pentru săvârșirea următoarelor infracțiuni: fals material în înscrisuri oficiale prevăzută de art. 320 alin. (1), (2), și (3) Cod penal, uz de fals, prevăzută de art. 323 Cod penal și delapidare, prevăzută de art. 295 alin. (1) Cod penal. I Totodată, în baza art. 91 și 92 Cod penal, instanța a dispus suspendarea executării pedepsei sub supraveghere pe durata unui termen de supraveghere de 3 ani. De asemenea, instanța a aplicat contestatorului și pedeapsa complementară a interzicerii exercițiului drepturilor, prevăzută de

art.66 lit.a și b din Codul Penal, respectiv dreptul de a fi ales în autoritățile publice și dreptul de a ocupa o funcție ce implică exercițiul autorității de stat, pe o durată de 3 ani.

Ulterior, ca urmare a rămânerii definitive a sentinței penale nr.../15.03.2016, pronunțată de Judecătoria..., prin retragerea apelului formulat de către inculpat, potrivit deciziei nr.../28.06.2016, prin emiterea Deciziei Nr.../11.07.2016 angajatorul a procedat la dispunerea încetării de drept a contractului individual de muncă al reclamantului ..., conform art. 56 alin. (1) lit. h) din Codul Muncii.

Conform Noului Cod penal, delapidarea (art. 295 Noul Cod penal) este inclusă în cadrul infracțiunilor de serviciu, având în vedere că obiectul juridic special al infracțiunii de delapidare vizează relațiile sociale referitoare la buna desfășurare a serviciului, iar obiectul juridic secundar este reprezentat de relațiile sociale care privesc protecția patrimoniului. Mai mult, subiectul activ al acestei infracțiuni este unul calificat prin dubla calitate de funcționar public și de gestionar al unor bunuri aparținând unei persoane juridice.

Așadar, reclamantul... se încadrează în domeniul exercitării atribuțiilor legate de realizarea obiectului de activitate al unei regii autonome sau al altui operator economic sau al altei persoane juridice care are capital integral sau majoritar de stat (art. 175 alin. 1, lit. c) Noul Cod penal), motivat de faptul că acesta a îndeplinit funcția de șef de tren în cadrul unității pârâte. De altfel, în același mod a reținut și instanța penală prin sentința nr.../15.03.2016, respectiv "la momentul săvârșirii faptelor de falsificare a biletelor de tren și însușire a sumelor de bani rezultate în urma falsificării biletelor de tren, inculpatul avea calitatea de funcționar public și se afla în exercițiul atribuțiilor de serviciu, conform art. 175 alin. (1) lit. c) din Noul Cod Penal."

În cazul infracțiunii de delapidare pedeapsa aplicabilă este închisoarea de la 2 la 7 ani și interzicerea exercitării dreptului de a ocupa o funcție publică. Pentru această infracțiune pedeapsa complementară trebuie aplicată obligatoriu, în conformitate cu art. 67 alin. (2) din Noul Cod penal. Drept urmare, având în vedere că pentru infracțiunea de delapidare se prevede aplicarea obligatorie a pedepsei complementare constând în interzicerea exercitării dreptului de a ocupa o funcție publică, aceasta atrage, conform art. 66 alin. (2) din Noul Cod penal, și interzicerea exercitării dreptului de a fi ales în autoritățile publice sau în orice alte funcții publice și a dreptului de a ocupa o funcție care implică exercițiul autorității de stat.

Dacă se analizează prevederile Cap. II - Condiții privind angajarea gestionarilor, mai ales dispozițiile art. 4 lit. b) și c) din Legea nr. 22/1969, se poate observa că ar fi imposibilă reintegrarea reclamantului ... în funcția anterior deținută, deoarece este menționat expres faptul că nu poate fi gestionar cel condamnat pentru săvârșirea de infracțiuni de corupție și de serviciu (delapidare) și de infracțiuni de fals (fals material în înscrisuri oficiale și uz de fals). În consecință, este evident faptul că salariatul ... nu mai are dreptul de a exercita funcția de șef de tren deoarece a fost condamnat prin sentința penală nr.../15.03.2016 pentru săvârșirea infracțiunilor de fals material în înscrisuri oficiale, uz de fals și delapidare.

Prin urmare, în această situație angajatorul nu ar fi putut să adopte o atitudine de pasivitate cu privire la infracțiunile săvârșite de contestator în timp ce acesta se afla în exercițiul atribuțiilor de serviciu și să nu întreprindă nicio măsură împotriva acestuia. Așadar, în acest caz, încetarea de drept a contractului individual de muncă al domnului ... a intervenit ca urmare a interdicției legale a exercitării funcției de gestionar, acesta fiind condamnat definitiv pentru săvârșirea infracțiunilor de fals material în înscrisuri oficiale, uz de fals și delapidare.

În concluzie, în baza art.519 C.pr.civ, s-a solicitat sesizarea ÎCCJ în vederea pronunțării unei hotărâri prealabile pentru dezlegarea unor chestiuni de drept.

Reclamantul intimat nu a și-a expus punctul de vedere cu privire la chestiunile puse în dezbatere.

IV. Punctul de vedere motivat al completului de judecată

1. redarea normei de drept interne ce urmează a fi supusă dezlegării Înaltei Curți de Casație și Justiție, cu indicarea exactă a actului normativ și materiei de drept căreia se circumscrie problema de drept:

Art.4 din Legea nr. 22/1969 privind angajarea gestionarilor, constituirea de garanții și răspunderea în legătură cu gestionarea bunurilor agenților economici, autorităților sau instituțiilor publice, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 132 din 18 noiembrie 1969, astfel cum au fost modificate de pct. 2 al art. 24 din LEGEA nr. 187 din 24 octombrie 2012, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 757 din 12 noiembrie 2012:

Nu poate fi gestionar cel condamnat pentru săvârșirea vreuneia dintre următoarele infracțiuni:

- a) infracțiuni intenționate contra patrimoniului;*
- b) infracțiuni de corupție și de serviciu;*
- c) infracțiuni de fals;*
- d) infracțiunile prevăzute de Legea nr. 31/1990 privind societățile comerciale, republicată, cu modificările și completările ulterioare;*
- e) infracțiunile prevăzute de Legea nr. 656/2002 pentru prevenirea și sancționarea spălării banilor, precum și pentru instituirea unor măsuri de prevenire și combatere a finanțării actelor de terorism, republicată;*
- f) infracțiunile prevăzute de Legea nr. 241/2005 pentru prevenirea și combaterea evaziunii fiscale, cu modificările ulterioare;*
- g) infracțiunile prevăzute de prezenta lege.*

Nu poate fi angajat sau trecut în funcția de gestionar cel împotriva căruia a fost pusă în mișcare acțiunea penală pentru săvârșirea vreuneia dintre infracțiunile prevăzute la alin. 1.

Punerea în mișcare a acțiunii penale pentru una dintre infracțiunile prevăzute la alin. 1 atrage suspendarea calității de gestionar.

Art.55 - din Legea nr.53/2003 cu modificări ulterioare - Codul muncii

„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” (n.r.concediere sau demisie).*

Art.56 din Legea nr.53/2003 cu modificări ulterioare - Codul muncii

Contractul individual de muncă existent încetează de drept (alin.1):

- 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;*

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 (alin.2).

2. prezentarea jurisprudenței proprii instanței:

Nu a fost identificata jurisprudența cu relevanta în domeniu analizat¹.

¹ Cu privire la aplicarea dispozițiilor art.4 din Legea nr.22/1969 în practică, însă în contextul aplicării altor instituții juridice a se vedea http://www.avocat-dreptul-muncii.eu/jurisprudenta_muncii.php?id=375

3. prezentarea jurisprudenței naționale/a altor state/comunitară/a drepturilor omului apreciate a fi relevantă pentru dezlegarea problemei de drept supuse analizei:

Prin Decizia nr. 339/2016, publicată în Monitorul Oficial nr.856/27.10.2016, Curtea Constituțională a reținut în considerente că "că reabilitarea reprezintă instituția juridică prin care fostul condamnat este reintegrat în societate, prin înlăturarea consecințelor condamnării suferite, indiferent de gravitatea acesteia. Reabilitarea face să înceteze decăderile, interdicțiile și incapacitățile care rezultă din condamnare, efectele reabilitării producându-se pentru viitor. Astfel, în cazul săvârșirii unei noi infracțiuni, nu va fi atrasă starea de recidivă sau persoana va putea să beneficieze, în condițiile legii, de instituția renunțării la aplicarea pedepsei [art. 80 alin. (2) lit. a] din Codul penal] ori a amânării aplicării pedepsei [art. 83 alin. (1) lit. b] din Codul penal] sau a suspendării sub supraveghere a executării pedepsei [art. 91 alin. (1) lit. b] din Codul penal]. Numeroase consecințe ce urmează a fi înlăturate ca efect al reabilitării sunt, însă, extrapenale. *De exemplu, potrivit art. 4 din Legea nr. 22/1969 privind angajarea gestionarilor, constituirea de garanții și răspunderea în legătură cu gestionarea bunurilor agenților economici, autorităților sau instituțiilor publice, nu poate fi gestionar cel condamnat pentru infracțiunile expres prevăzute de actul normativ în cauză; conform Legii nr. 51/1995 pentru organizarea și exercitarea profesiei de avocat, condamnarea, în anumite condiții, împiedică dobândirea calității de avocat [art. 12 alin. (1) lit. c] coroborat cu art. 14 lit. a]] ori determină încetarea acestei calități [art. 27 lit. d]];* potrivit Legii nr. 303/2004 privind statutul judecătorilor și procurorilor, nu poate dobândi calitatea de magistrat persoana care are antecedente penale [art. 14 alin. (2) lit. c] teza întâi] etc."

Nu a fost identificat o altă jurisprudență relevantă.

4. punctul de vedere al completului de judecată asupra chestiunii de drept sesizate:

Chestiunea de drept ce face obiectul sesizării a primit soluții diferite, fiind necesară dezlegarea obligatorie a ÎCCJ nu numai în beneficiu asigurării unei practici judiciare unitare, dar, mai ales, în vederea asigurării unei interpretări și aplicări corecte de către angajatori, tocmai pentru a se preîntâmpina situații litigioase.

În cauză, angajatorul a apreciat că interdicția legală imperativă prevăzută de art.4 din Legea nr.22/1969 cu modificări ulterioare trebuie *asimilată* cazului de încetare de drept a contractului de muncă prevăzută de art. 56 alin.1 lit.h Codul Muncii, emițând o decizie în acest sens potrivit prevederilor art.56 alin.2 Codul Muncii.

Prima instanța a apreciat că o astfel de soluție este nelegală, în condițiile în care ipotezele de încetare de drept a contractului de muncă sunt de strictă interpretare și aplicare. Or, textul legal impune încetarea de drept doar în ipoteza în care prin hotărâre judecătorească s-a interzis exercitarea unei profesii sau a unei funcții, ca măsură de siguranță ori pedeapsă complementară.

În acord cu distincțiile operate de prima instanța, trebuie subliniat, că așa cum a reținut Curtea Constituțională (Decizia nr.436/2015 publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 626 din data de 18 august 2015) "pedepsele complementare sunt pedepse reglementate în scopul de a întregi efectele pedepselor principale, putând fi dispuse pentru perioade între unu și 5 ani, conform art. 66 alin. (1) din Codul penal. *Pedepsele complementare se aplică de către instanțele judecătorești* numai pe lângă pedepsele principale și îndeplinesc, alături de pedepsele principale, funcțiile de constrângere, de reeducare și de prevenire a săvârșirii de noi infracțiuni. Astfel, pedepsele complementare completează represiunea instituită prin pedepsele principale". Art.4 din Legea nr.22 /1969 are caracter imperativ și acționează *ope legis* în temeiul condamnării definitive pentru una din infracțiunile prevăzute de text, nefiind în apanajul instanțelor de judecată penală aprecierea asupra incidenței interdicției legale. În acest sens, în cazul altor interdicții speciale (de exemplu art.65 din Legea 303/2004), instanța penală nu va aplica pedeapsa complementară a interzicerii funcției, ci aceasta va opera în temeiul legii. În consecință, este indubitabil ca

instanța penală nu va putea individualiza ca pedeapsa complementară "interdicția de a fi gestionar", întrucât aceasta derivă din lege și nu din hotărârea instanței penale.

În acest sens, interdicția conduce de drept la o incapacitate specială a celui condamnat pentru una din infracțiunile menționate de text de a fi angajat sau de a continua raporturile de muncă ce impun îndeplinirea atribuțiilor de gestionar.

Deosebiri de instituții juridice au fost suficiente pentru prima instanță de a concluziona în sensul unei „neconcordanței a temeiului legal pentru decizia emisă, ceea ce echivalează cu lipsa lui și cu nelegalitatea deciziei, impunându-se anularea ei în tot.”

Totuși prima instanță a considerat că antecedenta penală a reclamantului atrage incidența „dispozițiilor art.4 din Legea nr.22/1969(...). În atare condiții, Tribunalul apreciază că, ipoteza în care continuarea raportului de muncă ar contraveni flagrant dispozițiilor legale în vigoare constituie o excepție de la principiul restabilirii situației anterioare. Acest principiu nu este unul absolut, comportând și excepții, cu precădere în cazurile de imposibilitate obiectivă a repunerii în situația anterioară. Or, instanța apreciază că situația contestatorului, detaliată anterior, constituie un caz de imposibilitate obiectivă și insurmontabilă a aplicării principiului enunțat.”. În consecință, prima instanță a respins cererea de repunere în situația anterioară, constând în reintegrarea reclamantului contestator.

Soluția primei instanțe este criticată de apelanta din prezenta cauză, tocmai pe temeiul esențialei contradicții dintre a nega dreptul angajatorului la încetarea de drept a contractului de muncă, dar a reține totuși că, în fapt, „continuarea raportului de muncă ar contraveni flagrant dispozițiilor legale în vigoare”, dublată în același timp de instituirea obligației în sarcina angajatorului de plată a despăgubirilor constând în toate drepturile salariale și celelalte drepturi de la data emiterii deciziei de încetare și până la data rămânerii definitive a hotărârii.

ÎCCJ a reținut în considerentele Deciziei nr.15/2017 (CDCD) este „situația neacoperită *de lege lata*, aceea a unei incompatibilități de continuare a raportului de muncă, determinată de natura faptelor pentru care s-a dispus condamnarea, indiferent de forma de individualizare a pedepsei, lăsată însă de legiuitor în marja de apreciere a angajatorului (art.130 lit.k) din Codul Muncii din 1972 – persoana încadrată în muncă este condamnată definitiv pentru o infracțiune în legătură cu munca sa, dacă condamnarea o face necorespunzătoare postului pe care îl deține”.

Totodată s-a apreciat că „o încetare a raportului de muncă pentru persoanele condamnate la pedeapsa închisorii, indiferent de modalitatea de individualizare/executare a acestei pedepse, în considerarea unei incompatibilități între calitatea de salariat și cea de condamnat rezultată din specificul activității, ar corespunde mai degrabă unui caz de concediere din inițiativa angajatorului, care se poate prevala de o astfel de incompatibilitate (cum este situația din cauza în care s-a formulat sesizarea, în care angajatorul susține că, deși nu s-a aplicat o pedeapsă complementară, prin natura infracțiunilor comise, salariatul este incompatibil cu activitatea desfășurată), dacă manifestă diligență și inițiază în paralel cu cercetarea penală, în termenele de prescripție, o procedură penală, întemeiată, de lege lata, în absența unui caz aplicabil explicit acestei situații ca în reglementarea Codului Muncii anterior, pe dispozițiile art.61 lit.a din Codul Muncii (...)”.

Ipoteza avută în vedere de Înalta Curte ține, așa cum rezultă din considerente, de existența unei incompatibilități *de facto* între funcția exercitată și condamnarea penală a salariatului și nu are în vedere ipoteza, obiect al prezentei sesizări, a existenței unei incompatibilități legale, exprese și imperative, dar necircumscrise dispoziției înscrise în art.56 lit.h codul Muncii.

De aceea, în opinia prezentei instanțe, ipoteza prevăzută de art.4 din Legea nr.22/1969, cu modificări ulterioare, reprezintă un caz special, distinct de încetare de drept a contractului individual de muncă.

În acest sens, instituind o incapacitate specială, cu titlu de sancțiune, decurgând dintr-o condamnare penală pentru anumite tipuri de infracțiuni, textul atrage consecințele juridice adecvate, de drept comun chiar și în lipsa precizării exprese a acesteia în conținutul actului

normativ. Este real că în cadrul altor acte normative legiuitorul a prevăzut expres acest efect (spre exemplu: art. 27 lit. d) din Legii nr. 51/1995 cu modificări ulterioare; art.65 lit.f din Legea nr.303/2004 cu modificări ulterioare), însă lipsa indicării exprese în text poate fi complinită prin aplicarea regulilor de interpretare logico-formale. Având în vedere că, prin ipoteza, interdicția exercitării atribuțiilor de gestionar intervine pe parcursul unui contract individual de muncă, legal încheiat (fiind exclusă, așadar, aplicarea instituției nulității), cu executare succesivă, instituția juridică aplicabilă este cea a încetării contractului, prin efectul legii.

În acest sens, nu este necesară asimilarea cu una din ipotezele prevăzute de art.56 Codul Muncii, ci aplicată distinct ipoteza prevăzută de art.4 din Legea nr.22/1969, încetarea de drept a contractului individual de muncă intervenind la data rămânării definitive a hotărârii penale de condamnare pentru una din infracțiunile prevăzute de text. Ipoteza unei încetări a contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului (necorespondere profesională/disciplinară) nu poate fi aplicabilă, în caz de incidență a prevederilor art.4 din Legea nr.22/1969, în condițiile în care incapacitatea operează automat, de drept, chiar împotriva voinței părților contractului individual de muncă și indiferent de respectarea procedurii formale a concedierii. Soluții prevăzute de art.4 alin.2 și 3 din Legea nr.22/1969 în cazul punerii în mișcare a acțiunii penale pentru una din infracțiunile enumerate (suspendarea funcției de gestionar) nu pot fi extinse și în cazul condamnării definitive, modificarea atribuțiilor postului putând fi realizată exclusiv prin acordul părților, acesta neputând fi impus legal.

Având în vedere caracterul special al Legii nr.22/1969 față de Legea nr.53/2003 – Codul Muncii, potrivit regulilor de interpretare, devin inaplicabile și dispozițiile art.56 alin.2 C.Muncii referitoare la necesitatea emiterii unei decizii în termen de 5 zile de la intervenirea cazului de încetare. Un act intern constatator al ipotezei de încetare în discuție poate avea doar rol informativ pentru salariat și administrativ pentru înregistrarea în registrul general de evidență al salariaților, potrivit art.34 Codul Muncii și art.3 și art.4 alin.1 lit.d din HG 500/2011 cu modificări ulterioare. Nu în ultimul rând, o astfel de interpretare și aplicare a prevederilor art.4 din Legea nr.22/1969 asigură coerența soluției și în ceea ce privește capetele accesorii ale contestației formulate, referitoare la reintegrarea salariatului și plata despăgubirilor.

În consecință, în ipoteza condamnării salariatului pentru una din infracțiunile prevăzute de art.4 din Legea 22/1969 cu modificări ulterioare, în opinia prezentei instanțe, intervine încetarea de drept a contractului individual de muncă al persoanei angajate ca gestionar sau având și atribuții de gestionar, în temeiul dispoziției normative speciale enunțate, nefiind obligatorie, din punct de vedere procedural, emiterea unei decizii în acest sens.

A. alte aspecte apreciate a fi relevante

PENTRU ACESTE MOTIVE ÎN NUMELE LEGII DISPUNE:

Constată admisibilă sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție în vederea pronunțării unei hotărâri prealabile cu privire la următoarea chestiune de drept:

În interpretarea și aplicarea dispozițiilor art.4 din Legea 22/1969 cu modificări ulterioare, contractul individual de muncă al persoanei angajate ca gestionar sau având și atribuții de gestionar care a fost condamnată definitiv pentru una din infracțiunile prevăzute

de textul indicat la pedeapsa închisorii cu suspendarea sub supraveghere încetează de drept la data rămânerii definitive a hotărârii penale de condamnare?

În ipoteza unui răspuns afirmativ, textul legal - art.4 din Legea 22/1969 cu modificări ulterioare, reglementează un caz special, distinct de încetare de drept a raporturilor de muncă sau încetarea de drept operează prin interpretarea și aplicarea extensivă a dispozițiilor prevăzute de art.56 alin.1 lit.h Codul Muncii, fiind, în consecință, obligatorie și emiterea unei decizii potrivit art.56 alin.2 Codul Muncii?

Dispune înaintarea prezentei încheieri Înaltei Curți de Casație și Justiție.

Dispune suspendarea judecării conform prevederilor art. 520 alin. 2 Cod procedură civilă.

Fără cale de atac.

Pronunțată în ședință publică azi, 06.06.2017.

Președinte,

.....

Judecător,

.....

Grefier,

....

Red.../tehnored...
(2 ex.)/15.06.2016