

ROMÂNIA

CURTEA DE APEL CRAIOVA
Craiova, str. C.Brâncuși, nr. 5A, jud.Dolj
SECȚIA I CIVILĂ

Dosar nr. 519/101/2015

ÎNCHEIERE

Completul constituit din:
Președinte: P.B.
Judecător: T.R.
Grefier: S.C.

Ședința publică din data de 04 Noiembrie 2015

Apelant intimat: S.C. P

Intimat contestator: P.L.M.

Obiectul cererii: contestație decizie concediere.

Stadiul judecătii: apel, etapa de dezbateri

Procedura de citare legal îndeplinită.

Instanța pune în discuție admisibilitatea sesizării Î.C.C.J. în vederea pronunțării unei hotărâri prealabile în sensul interpretării disp. art. 61 lit. c Codul muncii, respectiv de a se lămurii dacă prin decizie a organelor competente de expertizare medicală prevăzută de art. 61 lit. c Codul muncii, se înțelege: 1. decizia emisă în condițiile și în procedura prevăzute de art. 30-33 din HG 355/2007 privind supravegherea sănătății lucrătorilor, sau. 2. expertiza realizată în condițiile și în procedura prevăzute de Regulamentul privind organizarea și funcționarea, precum și structura organizatorică a direcțiilor de sănătate publică și a municipiului București, aprobat prin Ordinul 1078/2010, Anexa I Cap. III, art. 17 pct. VIII B lit. v pct. 4 al Ministerului Sănătății.

S-a pus în discuție și suspendarea cauzei, în baza art. 520 alin. 4 Cod procedură civilă, în cazul sesizării ÎCCJ.

Avocat MML reprezentând-o pe apelanta intimată SC P a învederat că este de acord cu sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție și cu suspendarea cauzei.

Avocat SL reprezentându-l pe intimatul contestator PLR a învederat, la rândul său, că este de acord cu sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție și cu suspendarea cauzei.

După deliberare,

CURTEA:

I. Asupra admisibilității sesizării

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

- De lămurirea modului de interpretare și aplicare a dispozițiilor art. 61 lit. c Codul muncii, raportat la art. 30-33 din HG 355/2007 privind supravegherea sănătății lucrătorilor și art. 17 pct. VIII B lit. v pct. 4 din Anexa I Capitolul III din Regulamentul privind organizarea și funcționarea, precum și structura organizatorică a direcțiilor de sănătate publică și a municipiului București, aprobat prin Ordinul 1078/2010 emis Ministerului Sănătății - depinde soluționarea pe fond a cauzei.

Astfel, conform art. 61 lit. c Codul muncii angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care țin de persoana acestuia 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.

Or, în cauză, prin decizia emisă de angajator care face obiectul contestației adresate jurisdicției muncii, s-a dispus concedierea salariatului (vopsitor la înălțime) în baza art. 61 lit. c Codul muncii. Pentru a se emite această decizie, angajatorul a avut în vedere fișa de aptitudini întocmită de către medicul specialist

de medicina muncii cu ocazia examinării medicale periodice, necontestată, din care rezultă că salariatul este apt de a fi vopsitor la sol, pierzându-și practic aptitudinea de a fi vopsitor la înălțime constatată la examinarea periodică anterior.

Nu s-a prezentat de către angajator o decizie a unui organ de expertiză medicală, ci numai fișa de aptitudini necontestată, iar salariatul a susținut că în lipsa unei decizii a organelor de expertiză medicală, concedierea este nelegală, întrucât fișa de aptitudini, fie și necontestată, nu ține locul acestei decizii.

- Problema de drept enunțată este nouă, deoarece, prin consultarea jurisprudenței, s-a constatat că asupra acestei probleme Înalta Curte de Casație și Justiție nu a statuat printr-o altă hotărâre.

Curtea de apel are în vedere doar deciziile pronunțate în interesul legii sau în dezlegarea unor chestiuni de drept, deoarece doar aceste hotărâri au efect obligatoriu în raport cu instanțele naționale, celelalte hotărâri ale Înaltei Curți de Casație și Justiție fiind decizii de speță cu efect obligatoriu doar pentru părțile în proces. În plus, nu intră în competența materială a Înaltei Curți de Casație și Justiție litigiile de muncă, astfel încât instanța supremă nu are o jurisprudență proprie în materie.

- Problema de drept nu face obiectul unui recurs în interesul legii în curs de soluționare, conform evidențelor Înaltei Curți de Casație și Justiție, consultate la 1 noiembrie 2015.

II. Expunerea succintă a procesului:

La data de 23.01.2015 contestatorul P.L.M. a contestat decizia nr. 18 din 15.01.2015 emisă de SC P prin care s-a dispus încetarea contractului individual de muncă în temeiul art. 61 lit. c Codul muncii, considerând-o nelegală și netemeinică, solicitând anularea acesteia și reintegrarea în funcția avută și plata drepturilor salariale cuvenite.

A motivat că în mod nelegal angajatorul a invocat dispozițiile art. 61. lit. c Codul muncii, deoarece nu s-a făcut dovada unei incapacități fizice întrucât prin fișa de aptitudine nr. 2264/11.12.2014 emisă de Clinica Haris, s-a constatat că este apt vopsitor la sol cu purtarea echipamentului individual de protecție a muncii. În această situație, decizia atacată este nulă.

Pe de altă parte, unitatea a încunoștințat AJOFM prin adresa din data de 17.12.2014 înainte de emiterea deciziei de desfacere a contractului individual de muncă fără a aștepta un răspuns de la această instituție. De asemenea unitatea nu a respectat dispozițiile art. 64 alin.1 Codul Muncii în sensul de a propune alte locuri de muncă vacante în unitate, compatibile cu pregătirea și capacitatea sa de muncă, în condițiile în care poate presta muncă la sol, iar unitatea avea aceste locuri de muncă.

Pârâta prin întâmpinarea depusă la dosarul cauzei, a solicitat respingerea ca nefondată a contestației întrucât, ca urmare a rezultatelor controlului medical periodic efectuat în data de 11.12.2014, conform fișei de aptitudini s-a constatat că reclamantul este apt vopsitor lucru la sol, în echipă, cu evitarea zgomotului, fapt ce a făcut imposibilă continuarea activității.

Din fișa postului ocupat de reclamant, rezultă că angajatul trebuia să fie apt pentru meseria de vopsitor și apt lucru la înălțime, aptitudini constatate la angajare, dar și periodic, de un cabinet specializat în medicina muncii.

S-a arătat că s-a solicitat sprijinul AJOFM prin adresa nr. 211/17.12.2014 în vederea redistribuirii reclamantului într-un alt loc de muncă disponibil, dar nu s-a primit nici un răspuns și la cererea reclamantului s-a dispus încetarea contractului individual de muncă înainte de expirarea preavizului.

Prin sentința numărul 1261 din data de 02 aprilie 2015, pronunțată de Tribunalul Mehedinți – Secția conflicte de muncă și asigurări sociale în dosarul nr. 519/101/2015 s-a admis contestația formulată de PLR, împotriva deciziei nr. 18 din 15.01.2015 emisă de SC P. S-a anulat decizia nr. 18/15.01.2015 emisă de pârâta.

S-a dispus reintegrarea reclamantului pe postul deținut anterior și a fost obligată pârâta la plata drepturilor bănești care i se cuvin de la data de 15.01.2015 și până la reintegrarea efectivă.

Pentru a pronunța această sentință, s-au reținut următoarele:

Prin decizia nr. 18/15.01.2015 emisă de pârâta SC P s-a dispus încetarea contractului individual de muncă al reclamantului PLR având funcția de vopsitor, în temeiul art. 61 lit. c Codul muncii.

Conform deciziei, angajatorul a avut în vedere fișa de aptitudini nr. 2264/11.12.2014 emisă de Medicina Muncii, prin care s-a constatat faptul că reclamantul nu are aviz pentru lucru la înălțime, condiție

obligatorie pentru vopsitoria navală, precum și imposibilitatea angajatorului de a-i fi oferit un alt loc de muncă conform recomandării medicului (vopsitor – lucru la sol).

Prin adresa nr. 211/17.12.2014 a fost solicitat și sprijinul AJOFM Mehedinți.

Conform art. 61 lit. c Codul muncii angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care țin de persoana acestuia în cazul în care, prin decizie a organelor competente de expertiză medicală, se constată înaptitudinea fizică și/sau psihică a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să își îndeplinească atribuțiile corespunzătoare locului de muncă ocupat.

În cazul de față, angajatorul a avut în vedere fișa de aptitudini eliberată de cabinetul de Medicina Muncii în care se menționează că reclamantul este „ apt vopsitor, lucru la sol, în echipă, cu evitarea zgomotului pentru LRN și purtarea obligatorie a echipamentului”, însă această fișă nu răspunde exigențelor impuse de lege, fiind necesară pentru a se putea dispune concedierea în condițiile art. 61 lit. c Codul muncii, emiterea unei decizii a organelor competente de expertiză medicală, iar fișa de aptitudini nu poate înlocui expertiza cerută de lege, întrucât medicul de medicina muncii nu are astfel de atribuții.

În lipsa îndeplinirii condițiilor impuse de lege, în mod nelegal angajatorul a dispus concedierea în condițiile art. 61 lit. c Codul muncii, situație în care decizia a fost anulată fără a se mai impune și analizarea celorlalte susțineri ale părților. În consecință, s-a dispus reintegrarea contestatorului pe funcția deținută anterior și plata corespunzătoare a drepturilor salariale.

Împotriva acestei sentințe, în termen legal și motivat, a declarat apel intimata SCP, criticând-o pentru nelegalitate și netemeinicie.

Criticile sunt în esență următoarele: instanța de fond în mod greșit a admis contestația, reținând că " fișa de aptitudini nu poate înlocui expertiza cerută de lege, întrucât medicul de medicina muncii nu are astfel de atribuții".

HG 355 /2007 a fost modificată prin HG 1169/2011, care stipulează la art.30 că persoana examinată poate contesta rezultatul dat de către medicul specialist de medicina muncii și, abia atunci se procedează la formarea unei comisii care examinează angajatul. Deci, dacă salariatul nu contestă rezultatul examinării medicale a medicului de medicina muncii, nu există o prevedere în sensul că se va efectua o expertiză medicală. Din contră, se precizează în cuprinsul art.10 și art.13 din HG 1169/2011 că avizul dat de medicul de medicina muncii este un " aviz condiționat".

Solicită admiterea apelului, desființarea sentința instanței de fond și, rejudecând, respingerea contestației.

Intimatul contestator PLR a depus întâmpinare în raport cu dispozițiile art. 471 alin.(5) Cod procedură civilă și în baza art. 205 și următoarele Cod procedură civilă, solicitând să se constate că apelul formulat nu este fondat și în baza art. 480 alin. 1 CPC sa se păstreze hotărârea atacată ca legală și temeinică.

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

- Intimatul reclamant susține că din interpretarea dispozițiilor legale în discuție, respectiv art. 61 lit. c Codul muncii, rezultă clar că în situația acestui salariat trebuia să se efectueze o expertizare de către organele competente, a aptitudinilor fizice/psihice ale salariatului, fișa de aptitudini întocmită de medicul specialist de medicina muncii, fie și necontestată, nefiind suficientă pentru concediere.

- Apelantul pârât susține contrariul. În sprijinul acestui punct de vedere, invocă dispozițiile legale cuprinse în HG 355/2007, care prevăd posibilitatea contestării rezultatului examinării, respectiv a evaluării periodice a stării de sănătate, efectuată de medicul specialist de medicina muncii, contestație care se soluționează de către o comisie compusă din trei medici specialiști în medicina muncii, care funcționează în cadrul direcției județene de sănătate publică. Mai arată că, nicio dispoziție legală cuprinsă în acest act normativ, nu prevede obligația unității de a face o expertiză medicală, în cazul în care salariatul nu contestă rezultatul examinării medicale a medicului de medicina muncii.

IV. Punctul de vedere motivat al completului de judecată:

1. Norma de drept intern ce este supusă dezlegării Înaltei Curți de Casație și Justiție este cea cuprinsă în art. 61 lit. c Codul muncii, potrivit căreia angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care țin de persoana acestuia 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.

Materia : litigii de muncă.

2. Alte norme de drept interne apreciate a fi relevante pentru analiză, sunt următoarele:

-HG 355/2007 privind supravegherea sănătății lucrătorilor, art. 30-33;

- Regulamentul privind organizarea și funcționarea, precum și structura organizatorică a direcțiilor de sănătate publică și a municipiului București, aprobat prin Ordinul Ministerului Sănătății nr. 1078/2010 Anexa I Cap. III, emis Ministerului Sănătății Anexa 1 Capitolul III art. 17 pct. VIII B lit. v pct. 4.

3. Prezentarea jurisprudenței proprii instanțe.

A fost identificată o hotărâre judecătorească în acest sens, respectiv Decizia nr. 3226 din 6 iulie 2015 pronunțată de Curtea de Apel Craiova Secția a I-a civilă în Dosar 119/101/2015, prin care s-a respins apelul angajatorului, păstrându-se ca legală și temeinică sentința apelată nr. 1260 din 2 aprilie 2015 pronunțată de Tribunalul Mehedinți în același dosar.

Prin această sentință, s-a admis contestația salariatului, s-a anulat decizia de concediere și s-a dispus reintegrarea acestuia, cu toate consecințele legale ce decurg de aici.

Pentru a se pronunța astfel, Curtea de Apel Craiova, a reținut următoarele: în mod corect a stabilit prima instanță că decizia de concediere este nelegală, în condițiile în care salariatul nu a fost expertizat medical pentru a se constata inaptitudinea sa fizică, în ceea ce privește îndeplinirea atribuțiilor corespunzătoare locului de muncă ocupat, iar contractul de muncă al acestuia a fost desfăcut doar pe baza unei fișe de aptitudini eliberată de cabinetul de medicina, muncii în care s-a menționat doar faptul că reclamantul este "apt vopsitor, lucru la sol, în echipă, cu evitarea zgomotului pentru LRN și purtarea obligatorie a echipamentului".

Această fișă de aptitudini nu poate înlocui expertiza cerută de lege, așa cum în mod întemeiat a reținut Tribunalul Mehedinți.

Prin urmare, sunt nefondate motivele de apel formulate de către intimată, în sensul că Tribunalul Mehedinți a interpretat greșit dispozițiile legale

În acest sens, dispozițiile HG 355/2007 modificat prin HG nr.1969 /2011, nu pot modifica dispozițiile codului muncii, în sensul că expertiza medicală care să constate inaptitudinea fizică și/sau psihică a salariatului, poate fi dispusă doar în situația în care salariatul contestă rezultatul examinării medicale efectuată de către medicul de medicina muncii.

Se va atașa prezentei sesizări o copie a acestei hotărâri.

4. Prezentarea jurisprudenței naționale

S-au identificat cinci hotărâri relevante pentru dezlegarea problemei de drept supuse analizei, pronunțate de Curtea de Apel Constanța – Decizia 212 din 17.05.2011, Curtea de Apel Cluj – Decizia 5692/R/2010 din 6 decembrie 2010, Curtea de Apel Timișoara – Decizia 1697 din 5 august 2011, Curtea de Apel Alba Iulia – Decizia 567 din 15 mai 2008 și Curtea de Apel București – decizia 1896 din 25 martie 2009.

Din observarea acestor hotărâri judecătorești, rezultă că problema de drept în discuție s-a rezolvat în două moduri, astfel:

Într-o primă opinie s-a apreciat că actul medical/ fișa de aptitudini emise de medicul specialist de medicina muncii sunt suficiente pentru concedierea salariatului în baza disp. art. 61 lit. c Codul muncii: Curtea de Apel Constanța și Curtea de Apel Cluj.

În cea de-a doua opinie s-a apreciat că actul medical /fișa de aptitudini emise de medicul specialist de medicina muncii nu sunt suficiente pentru concedierea salariatului în baza art. 61 lit. c Codul muncii, fiind necesară o decizie a organelor de expertiză medicală: Curtea de Apel Timișoara, Curtea de Apel Alba Iulia și Curtea de Apel București.

Prin urmare, jurisprudența identificată și consultată, nu are un caracter unitar.

Se vor atașa prezentei sesizări copii ale acestor hotărâri, având următoarele date de referință și surse:

Curtea de Apel Constanța – Decizia 212 din 17.05.2011 – sursa: www.avocat-dreptul-muncii.eu/jurisprudenta_muncii

Curtea de Apel Cluj – Decizia 5692/R/2010 din 6 decembrie 2010 – sursa: comunicată Curții de Apel Craiova, la cererea nr. 38754 din 16 oct. 2015, de către Curtea de Apel Cluj cu nr. 4750 din 29.10.2015.

Curtea de Apel Timișoara – Decizia 1697 din 5 august 2011 – sursa: www.portal.just.ro

Curtea de Apel Alba Iulia – Decizia 567 din 15 mai 2008 – sursa: www.jurisprudenta.org

Curtea de Apel București – decizia 1896 din 25 martie 2009 – sursa: www.lege5.ro

5. Punctul de vedere al completului de judecată asupra chestiunii de drept sesizate:

Aceste dispoziții legale, care instituie încă un caz de concediere pentru motive care nu țin de persoana salariatului, sunt noi, fiind introduse pentru prima oară în legislația muncii, respectiv în Legea 53/2003 – Codul muncii, publicat în M.Of. nr. 72 din 5 februarie 2003, cu intrare în vigoare de la 1 martie 2003.

Dispozițiile legale în discuție sunt susceptibile de două interpretări, după cum urmează:

1. Într-o primă interpretare, prin „decizie a organelor competente de expertiză medicală”, se înțelege rezultatul evaluării medicului specialist de medicina muncii privind aptitudinea în muncă, evaluare materializată într-o fișă de aptitudini sau decizie, necontestate sau devenite definitive după contestare, prin emiterea deciziei în procedura legală și de către entitatea cu atribuții legale în acest sens.

În sprijinul acestei opinii, se are în vedere faptul că, aceste concluzii medicale, cuprinse în actul întocmit la examinare (fișă de aptitudini, decizie, etc.), ale medicului specialist în medicina muncii care asigură supravegherii sănătății lucrătorilor, pot fi contestate.

La data intrării în vigoare a Codului muncii, ca legislație secundară, era emis Ordinul comun al Ministerului Muncii și Ministerului Sănătății nr. 508/933/2002 privind aprobarea Normelor generale de protecția muncii.

Potrivit disp. art. 71 din aceste Norme, persoana examinată poate introduce recurs contra deciziei medicului de medicina muncii, privind aptitudinea în muncă.

Recursul trebuie formulat în 7 zile de la data primirii deciziei, adresându-se Direcției de sănătate publică județeană sau a municipiului București – în condițiile art. 72.

Direcția de sănătate publică teritorială va convoca pe medicul de medicina muncii implicat și pe persoana examinată, în termen de 21 de zile lucrătoare de la primirea recursului. Decizia medicală va fi consemnată de medicul de medicina muncii desemnat de Direcția de sănătate, într-un proces verbal și va fi comunicată în scris angajatorului.

În prezent, ca legislație secundară, este în vigoare HG 355/2007, prin care s-a abrogat Ordinul comun 508/933/2002.

De asemenea, prin acest dispoziții legale, s-au instituit norme legale similare celor expuse anterior, cuprinse în art. 30 – 33.

Astfel, persoana examinată poate contesta rezultatul dat de medicul specialist, contestația adresându-se autorității de sănătate publică județene sau a municipiului București, în termen de 7 zile de la primirea fișei de aptitudini – potrivit art. 30 și 31.

Dar, în acest caz, spre deosebire de procedura anterioară, contestația se soluționează de o comisie formată din trei medici specialiști, care convoacă părțile implicate în același termen de 21 de zile – art. 32.

Decizia comisiei se consemnează într-un proces verbal și se comunică în scris persoanei examinate medical - art. 33.

Revenind, potrivit acestei opinii, este suficient ca în cauză să se fi întocmit fișa de aptitudini de către medicul specialist de medicina muncii, necontestată de către lucrător, din care să rezulte că angajatul nu mai are aptitudinea necesară pentru locul de muncă respectiv și, neavând locuri de muncă

vacante compatibile cu aptitudinile sale în muncă în condițiile art. 64 alin. 1 și 2 Codul muncii, unitatea va proceda legal la concedierea legală a angajatorului în baza disp. art. 61 lit. c Codul muncii.

În cadrul aceleiași opinii, același raționament și aceeași concluzie ar fi valabile și în ipoteza în care evaluarea făcută de medicul specialist de medicina muncii ar fi contestată, iar prin decizia medicală pronunțată în condițiile art. 73 din vechiul Ordin, respectiv în condițiile art. 33 din actualul act normativ HG 355/2007, s-ar respinge recursul, respectiv contestația persoanei examinate.

2. În cea de-a doua interpretare, prin „decizie a organelor competente de expertiză medicală”, se înțelege expertiza realizată de Direcția de sănătate publică județeană sau a municipiului București prin Compartimentul de evaluare a factorilor de risc din mediul de viață și muncă, în cadrul căruia funcționează și un colectiv cu activitate specifică de medicina muncii – în condițiile Anexei I Cap. III, art. 17 pct. VIII B lit. v pct. 4 din Ordinul 1078 din 27 iulie 2010 emis de Ministerul Sănătății privind aprobarea regulamentului de organizare și funcționare și a structurii organizatorice ale direcțiilor de sănătate publică județene și a municipiului București.

Acest regulament s-a aprobat în condițiile art. 23 din Legea sănătății 95/2006, potrivit căruia regulamentul de organizare și funcționare, precum și structura organizatorică a direcțiilor de sănătate publică, se stabilesc prin ordin al Ministrului sănătății.

În sprijinul acestei opinii, pot fi aduse următoarele argumente:

Se pornește de la ideea că medicul specialist în medicina muncii nu este *organ competent de expertiză medicală*, în sensul legii, având în vedere atribuțiile specifice ale acestuia potrivit Legii 418/2004 privind statutul profesional specific al medicului de medicina muncii, art. 6-18.

Astfel, medicul de medicina muncii, conform art. 6, este consilier al angajatorului și al reprezentanților angajaților în probleme de promovare a sănătății în muncă și în îmbunătățirea mediului de muncă din punct de vedere al sănătății în muncă.

Mai trebuie subliniat că, atunci când în cadrul unei unități economice, este organizat cabinet de medicina muncii potrivit art. 44, medicul este subordonat angajatorului pe linie administrativă.

Pe de altă parte, chiar dacă apare ca fiind de un formalism excesiv, al doilea punct de vedere pornește și de la terminologia utilizată de legiuitor în redactarea textului de lege în discuție, respectiv art. 61 lit. c Codul muncii, în comparație cu expresiile utilizate în redactarea disp. art. 64 alin. 1 teza finală, alin. 2 același act normativ.

Astfel, în disp. art. 61 lit. c Codul muncii, se prevede existența *deciziei organelor competente de expertiză medicală*, iar în art. 64 alin. 1 teza finală și alin. 2 Codul muncii, se prevede „... *capacitate de muncă stabilită de medicul de medicina muncii*.”

Bineînțeles că, prin ipoteza fiecărei norme, situațiile sunt diferite.

Astfel, în primul caz, se procedează la concedierea salariatului, unitatea având acest drept, iar în cel de-al doilea caz unitatea are obligația ca, mai înainte de a dispune concedierea în temeiul art. 61 lit. c Codul muncii, să ofere salariatului un loc vacant compatibil cu capacitatea sa de muncă stabilită de medicul de medicina muncii (inclusiv să ceară sprijinul agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă, dacă nu există loc vacant).

Dincolo de inconsecvența în terminologia utilizată, în sensul că textul de lege (art.64) se referă la capacitatea de muncă, iar nu la aptitudinea în muncă (întrucât o persoană care și-a pierdut o aptitudine în muncă - de exemplu, vopsitor la înălțime, își păstrează capacitatea de muncă putând fi de exemplu, vopsitor la sol) - între cele două proceduri există totuși o strânsă legătură, cea prev. de art. 64 alin. 1 și 2 precedând-o pe cea prev. de art. 61 lit. c.

O altă legătură între cele două proceduri se explică și prin prevederile existente în legislația secundară.

Astfel, regula este că, odată cu examinarea periodică a angajatului de către medicul specialist de medicina muncii, în cazul în care se constată de exemplu, intervenirea unei inaptitudini - cum ar fi aceea că angajatul nu mai poate lucra la înălțime (vopsitor la înălțime), medicul constată aptitudinea de a lucra la sol (vopsitor la sol). În acest caz, avizul este condiționat, inapt la înălțime, dar apt la sol, fișa întocmită stabilind inaptitudinea, dar și aptitudinea.

În această din urmă situație, în măsura în care unitatea are loc de muncă vacant pentru lucrul la sol, este obligată să-i propună salariatului acest loc de muncă ce este compatibil cu aptitudinile sale stabilite de medicul de medicina muncii, deci apare ca suficientă recomandarea medicului specialist pentru schimbarea locului muncii.

În cazul inexistenței unui asemenea loc vacant, dar urmând și procedura de la art. 64 alin. 2 privind sprijinul agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă, unitatea are dreptul în final să procedeze la concedierea salariatului în condițiile art. 61 lit. c Codul muncii, ridicându-se în acest moment, problema de drept ca face obiectul prezentei sesizări.

Respectiv: fișa de aptitudini emisă de medicul specialist (necontestată, sau contestată, dar contestația s-a respins), este necesară dar și suficientă pentru concedierea în temeiul art. 61 lit. c, sau este necesar un alt act și urmarea altei proceduri, așa cum s-a arătat în opinia cea de-a doua.

De asemenea, terminologia diferită utilizată în redactarea celor două texte de lege, se apreciază că nu este o simplă inadvertență în exprimare, astfel că fiind două situații diferite, cu consecințe diferite, legiuitorul în mod intenționat a stabilit un nivel de exigență mai ridicat în redactarea art. 61 lit. c, în raport cu art. 64 alin. 1 teza finală și alin. 2, nefiind identitate între actele necesare unității în cele două situații.

Pentru a ajunge la această concluzie, se are în vedere și faptul că numai din punct de vedere al sănătății lucrătorului, atât schimbarea locului de muncă (art. 64 alin. 1), cât și concedierea acestuia (art. 61 lit. c), sunt socotite măsuri de protecție.

Dar, din punct de vedere juridic și social-economic, schimbarea locului de muncă este o măsură ușoară fără consecințe deosebite în acest plan, pe când concedierea apare ca o măsură extremă.

De aceea, potrivit celei de-a doua opinii, în cazul concedierii, nivelul de exigență al actelor necesare unității pentru a proceda legal la concediere, este ridicat, fiind necesară o *decizie a organelor competente de expertiză medicală*, iar în cazul schimbării locului de muncă, apare suficient *actul întocmit de medicul de medicina muncii*, în concret fișa de aptitudini.

Dacă legiuitorul ar fi avut intenția ca acest act și procedura să fie aceleași, în cele două cazuri, ar fi folosit aceleași expresii, aceeași terminologie.

Or, diferența calitativă dintre cele două expresii, apare ca un argument puternic în sprijinul concluziei că actul necesar unității pentru a proceda la schimbarea locului de muncă este fișa de aptitudini emisă de medicul specialist de medicina muncii, însă acesta nu este suficient unității pentru a proceda la concediere.

În această ordine de idei, se apreciază deci că actul necesar unității pentru o concediere legală, nu este fișa de aptitudini necontestată, sau devenită definitivă după contestare, ci expertiza realizată de Direcția de sănătate publică județeană sau a municipiului București, prin Compartimentul de evaluare a factorilor de risc din mediul de viață și muncă, în cadrul căreia funcționează medici specialiști de medicina muncii.

Cu siguranță, medicii specialiști de la nivelul acestei instituții care ar efectua expertiza, fac parte în prezent și din Comisia de 3 medici care soluționează contestația împotriva rezultatului dat de medicul specialist care a făcut evaluarea lucrătorului – în condițiile HG 355/2007, așa cum s-a arătat în precedent, dar atribuțiile și procedurile sunt diferite.

În orice caz, ambele opinii au punct comun, acela potrivit căruia, fiind vorba de aptitudini în muncă, iar nu de capacitatea de muncă, deci de aspecte care țin de domeniul sănătății lucrătorilor, autoritățile care au atribuții în domeniu sunt Ministerul Sănătății și alte instituții și structuri de specialitate ale acestui minister, potrivit disp. art. 11 din Legea sănătății 95/2006.

De asemenea, supravegherea sănătății lucrătorilor este asigurată prin medici de medicina muncii, iar Ministerul Sănătății este autoritatea centrală în domeniul asigurării sănătății publice, potrivit art. 25 alin. 2 și art. 46 din Legea 319/2006 a securității și sănătății în muncă.

În acest context, ambele opinii susțin punctul de vedere potrivit căruia, în domeniul sănătății lucrătorilor, deci și în procedura de emitere a actelor medicale necesare concedierii în baza art. 61 lit. c Codul muncii, comisiile de expertiză medicală privind capacitatea de muncă, în care activează medici

experti ai asigurărilor sociale, specializați în expertiză medicală a capacității de muncă (art. 71 alin. 1 din Legea 263/2010) - **nu au atribuții legale.**

Astfel, activitatea de expertiză medicală și recuperare a capacității de muncă se desfășoară în cadrul sistemului de asigurări sociale, pentru stabilirea gradelor de invaliditate, astfel că persoanele care și-au pierdut total sau parțial capacitatea de muncă beneficiază de pensii de invaliditate, în baza Legii 263/2010 privind sistemul public de pensii – art. 68.

Nu în ultimul rând, activitatea acestor comisii este organizată, îndrumată și controlată de Casa Națională de Pensii Publice prin intermediul Institutului Național de Expertiză Medicală și Recuperare a Capacității de Muncă – art. 70, iar criteriile și normele în acest caz, sunt emise de Ministerul Muncii, deci nu de Ministerul Sănătății, aceste instituții și autorități neavând atribuții în domeniul sănătății lucrătorilor.

PENTRU ACESTE MOTIVE

În numele legii,

H O T Ă R Ă Ș T E:

Constată admisibilă sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție în vederea pronunțării unei hotărâri prealabile cu privire la următoarea chestiune de drept: cum se interpretează dispozițiile art. 61 lit. c din Codul muncii (privind concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului), respectiv ce se înțelege prin decizie a organelor de expertiză medicală (prin care se constată inaptitudinea fizică și/sau psihică a salariatului), în corelare cu dispozițiile art. 30-33 din HG 355/2007 privind supravegherea sănătății lucrătorilor și art. 17 pct. VIII B lit. v pct. 4 din Anexa I Cap. III din Regulamentul privind organizarea și funcționarea, precum și structura organizatorică a direcțiilor de sănătate publică și a municipiului București, aprobat prin Ordinul Ministerului Sănătății nr. 1078/2010 .

Dispune înaintarea prezentei încheieri, la care se atașează următoarele înscrisuri, conforme cu originalul:

Decizia nr. 3226 din 6 iulie 2015 - Curtea de Apel Craiova Secția a I-a civilă

Decizia 212 din 17.05.2011 - Curtea de Apel Constanța

Decizia 5692/R/2010 din 6 decembrie 2010 - Curtea de Apel Cluj

Decizia 1697 din 5 august 2011 - Curtea de Apel Timișoara

Decizia 567 din 15 mai 2008- Curtea de Apel Alba Iulia

Decizia 1896 din 25 martie 2009 - Curtea de Apel București

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

Fără cale de atac.

Pronunțată în ședința publică de la 04 noiembrie 2015.

**Președinte,
P.B.**

**Judecător,
T.R.**

**Grefier,
S.C**

Red.jud.T.R.

28.01.2015

Încheiere 04.11.2015