

**DECIZIA Nr.759**  
**din 23 noiembrie 2017**

**referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art.56 alin.(1) lit.c)**  
**teza a doua, prima ipoteză din Legea nr.53/2003 — Codul muncii**

**Publicată în Monitorul Oficial nr.108 din 05.02.2018**

|                         |                      |
|-------------------------|----------------------|
| Valer Dorneanu          | — președinte         |
| Marian Enache           | — judecător          |
| Petre Lăzăroiu          | — judecător          |
| Mircea Ștefan Minea     | — judecător          |
| Daniel-Marius Morar     | — judecător          |
| Mona-Maria Pivniceru    | — judecător          |
| Livia Doina Stanciu     | — judecător          |
| Simona-Maya Teodoroiu   | — judecător          |
| Varga Attila            | — judecător          |
| Patricia Marilena Ionea | — magistrat-asistent |

1. Pe rol se află soluționarea excepției de neconstituționalitate a dispozițiilor art.56 alin.(1) lit.c) teza a doua, prima ipoteză din Legea nr.53/2003 — Codul muncii, excepție ridicată de Felicia Oanea în Dosarul nr.27.722/3/2014 (nr.vechi 3.680/2016) al Curții de Apel București — Secția a VII-a pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale și de Veronica Doboș în Dosarul nr.7.802/99/2015 al Curții de Apel Iași — Secția litigii de muncă și asigurări sociale. Excepția formează obiectul dosarelor Curții Constituționale nr.2.114D/2016 și nr.3.477D/2016.

2. Dezbaterile au avut loc la data de 9 noiembrie 2017, cu participarea reprezentantului Ministerului Public, procuror Loredana Veisa, și au fost consemnate în încheierea de ședință de la acea dată, când, în temeiul art.53 alin.(5) și art.58 alin.(3) din Legea nr.47/1992 privind organizarea și funcționarea Curții Constituționale, republicată, cu modificările ulterioare, Curtea a dispus conexasia Dosarului nr.3.477D/2016 la Dosarul nr.2.114D/2016 și, având în vedere cererea de întrerupere a deliberărilor pentru o mai bună studiere a problemelor ce formează obiectul cauzei, în temeiul dispozițiilor art.57 și art. 58 alin.(3) din Legea nr.47/1992, precum și ale art.396 din Codul de procedură civilă, a amânat pronunțarea la data de 23 noiembrie 2017, când a pronunțat prezenta decizie.

**CURTEA,**

având în vedere actele și lucrările dosarelor, constată următoarele:

3. Prin Încheierea din 20 septembrie 2016, pronunțată în Dosarul nr.27.722/3/2014 (nr.vechi 3.680/2016), **Curtea de Apel București — Secția a VII-a pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale a sesizat Curtea Constituțională cu excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art.56 alin.(1) lit.c) teza a II-a din Legea nr.53/2003 — Codul muncii.** Excepția de neconstituționalitate a fost ridicată de Felicia Oanea în cadrul apelului formulat împotriva Sentinței civile nr.13.575 din 17 decembrie 2015, pronunțată de Tribunalul București — Secția a VIII-a civilă, conflicte de muncă și asigurări sociale în Dosarul nr.27.722/3/2014, având ca obiect contestația formulată împotriva deciziei de concediere.

4. Prin Încheierea din 10 noiembrie 2016, pronunțată în Dosarul nr.7.802/99/2015, **Curtea de Apel Iași — Secția litigii de muncă și asigurări sociale a sesizat Curtea Constituțională cu excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art.56 alin.(1) lit.c) teza a doua, prima ipoteză din Legea nr.53/2003 — Codul muncii.** Excepția a fost ridicată de Veronica Doboș cu prilejul soluționării apelurilor formulate împotriva Sentinței civile nr.609 din 30 martie 2016, pronunțată de Tribunalul Iași în Dosarul nr.7.802/99/2015, având ca obiect contestația formulată împotriva deciziei de reintegrare.

5. **În motivarea excepției de neconstituționalitate** autorii acesteia susțin că dispozițiile de lege criticate, care prevăd încetarea de drept a contractului individual de muncă la data comunicării deciziei de pensie în cazul pensiei de invaliditate de gradul III, sunt contrare prevederilor art.16 alin.(1), art.41 alin. (1) și art.53 din Constituție. În acest sens, arată că aceste dispoziții de lege fac imposibilă

continuarea raporturilor de muncă cu un program redus de 4 ore pe zi, deși, potrivit definiției date de art.69 din Legea nr.263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, invaliditatea de gradul III se caracterizează prin pierderea a cel puțin jumătate din capacitatea de muncă, persoana putând să presteze însă o activitate profesională, corespunzătoare a cel mult jumătate din timpul normal de muncă. Astfel, este restrâns exercițiul dreptului la muncă, întrucât continuarea activității profesionale este lăsată la latitudinea angajatorului, care poate opta dacă mai dorește sau nu să încheie un nou contract individual de muncă. De asemenea, se încalcă prevederile art.53 din Constituție, întrucât măsura încetării de drept a contractului individual de muncă în ipoteza arătată mai sus nu este rezonabilă și transformă dreptul la muncă într-o simplă noțiune teoretică, iluzorie. Totodată, măsura este disproporționată, iar o soluție echitabilă pentru ambele părți ar impune modificarea contractului individual de muncă prin restrângerea duratei de lucru. În sfârșit, autorii excepției susțin că dispozițiile art.56 alin.(1) lit.c) teza a II-a, prima ipoteză din Legea nr.53/2003 instituie o discriminare ce are ca temei starea de invaliditate.

6. **Curtea de Apel București — Secția a VII-a pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale** consideră că dispozițiile de lege criticate sunt neconstituționale, întrucât aduc atingere dreptului la muncă și sunt discriminatorii. În acest sens, arată că, deși din dispozițiile Legii nr.263/2010 se desprinde intenția legiuitorului de a încuraja rămânerea în câmpul muncii a pensionarilor încadrați în gradul III de invaliditate, dispozițiile art.56 alin.(1) lit.c) teza a II-a, prima ipoteză din Legea nr.53/2003 dispun încetarea de drept a contractului individual de muncă a acestora și nu permit angajatorului să își adapteze conduita la nevoile salariatului, care încă mai poate presta activitatea cu o jumătate de normă. De asemenea, salariatul ce beneficiază de o pensie de invaliditate de gradul III este tratat discriminatoriu față de salariatul care poate fi angajat de către angajator cu o jumătate de normă, deși ambii au capacitatea de muncă pentru respectiva jumătate de normă. În plus, trebuie ținut cont de faptul că cel pensionat pentru invaliditate de gradul III își va găsi mai greu un loc de muncă din cauza condiției sale.

7. **Curtea de Apel Iași — Secția litigiilor de muncă și asigurări sociale** apreciază că soluția legislativă criticată este excesivă și neproporțională, de vreme ce angajatorul și salariatul ar putea opta pentru reducerea timpului de muncă, iar pensionarul de invaliditate de gradul III are dreptul de a opta chiar pentru suspendarea plății pensiei, în vederea continuării muncii în aceleași condiții. Nu în ultimul rând, textul de lege nu este nici clar și nici accesibil, în condițiile în care decizia de pensionare se comunică persoanei care a solicitat pensionarea, nu și angajatorului, care este cel obligat la constatarea încetării de drept a raportului de muncă.

8. În conformitate cu dispozițiile art.30 alin.(1) din Legea nr.47/1992, încheierile de sesizare au fost comunicate președinților celor două Camere ale Parlamentului, Guvernului, precum și Avocatului Poporului, pentru a-și formula punctele de vedere cu privire la excepția de neconstituționalitate.

9. **Guvernul**, considerând că, în fapt, desfacerea de drept a contractului individual de muncă în cazul pensionării salariatului pentru invaliditate de gradul III este o măsură de protecție a persoanelor care și-au pierdut jumătate din capacitatea de muncă, apreciază că excepția de neconstituționalitate nu este întemeiată.

10. **Avocatul Poporului** consideră că dispozițiile de lege criticate sunt constituționale.

11. **Președinții celor două Camere ale Parlamentului** nu au comunicat punctele de vedere solicitate.

#### CURTEA,

examinând încheierile de sesizare, punctele de vedere ale Guvernului și Avocatului Poporului, rapoartele întocmite de judecătorul-raportor, concluziile procurorului, dispozițiile de lege criticate, raportate la prevederile Constituției, precum și Legea nr.47/1992, reține următoarele:

12. Curtea Constituțională a fost legal sesizată și este competentă, potrivit dispozițiilor art.146 lit.d) din Constituție, precum și ale art.1 alin.(2), ale art.2, 3, 10 și 29 din Legea nr.47/1992, să soluționeze excepția de neconstituționalitate.

13. Obiectul excepției de neconstituționalitate îl constituie dispozițiile art.56 alin.(1) lit.c) teza a II-a, prima ipoteză din Legea nr.53/2003 — Codul muncii, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.345 din 18 mai 2011, cu modificările și completările ulterioare, dispoziții potrivit cărora: „(1) *Contractul individual de muncă existent încetează de drept: [...]*

*c) la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare; 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;”.*

14. Autorii excepției de neconstituționalitate consideră că dispozițiile de lege criticate sunt contrare următoarelor prevederi constituționale: art.16 alin.(1) referitor la egalitatea în drepturi a cetățenilor,

art.41 alin.(1) privind dreptul la muncă și art.53 referitor la condițiile restrângerii exercițiului unor drepturi sau libertăți.

15. Examinând excepția de neconstituționalitate, Curtea constată că autorii acesteia critică, în esență, soluția legislativă care prevede desfacerea de drept a contractului individual de muncă al salariatului care a obținut pensionarea pentru invaliditate de gradul III. În acest sens, autorii excepției arată că măsura este excesivă, de vreme ce acordarea pensiei de invaliditate de gradul III nu este incompatibilă, din punct de vedere legal, cu obținerea unor venituri din alte activități profesionale desfășurate în limitele a cel mult jumătate din timpul normal de muncă. Pentru aceste motive, aceștia consideră că este încălcat dreptul la muncă și sunt discriminați.

16. Având în vedere aceste critici, Curtea urmează a analiza mai întâi cadrul legal la care autorii excepției fac trimitere și care privește problematica compatibilității acordării pensiei de invaliditate de gradul III cu obținerea unor venituri din desfășurarea unor activități profesionale. Astfel, reține că, potrivit dispozițiilor art.68 alin.(1) din Legea nr.263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.852 din 20 decembrie 2010, „*Pensia de invaliditate se cuvine persoanelor care și-au pierdut total sau cel puțin jumătate din capacitatea de muncă, din cauza: a) accidentelor de muncă și bolilor profesionale, conform legii; b) neoplaziilor, schizofreniei și SIDA; c) bolilor obișnuite și accidentelor care nu au legătură cu munca.*” De asemenea, așa cum dispun următoarele alineate ale aceluiași articol de lege, „*beneficiază de pensie de invaliditate, în condițiile prevăzute la alin.(1), și persoanele care se află în situațiile prevăzute la art.49 alin.(1) lit.c) și g)*”, respectiv cei care au satisfăcut serviciul militar ca militar în termen sau militar cu termen redus, pe durata legal stabilită, au fost concentrați, mobilizați sau în prizonierat, precum și cei care au fost elevi ai unei școli militare/școli de agenți de poliție sau studenți ai unei instituții de învățământ din sistemul de apărare națională, ordine publică și siguranță națională pentru formarea cadrelor militare, polițiștilor și funcționarilor publici cu statut special din sistemul administrației penitenciare, cu excepția liceului militar. Totodată, art.68 alin.(3) din Legea nr.263/2010 prevede că „*au dreptul la pensie de invaliditate, în condițiile prevăzute la alin.(1) lit.a), și elevii, ucenicii și studenții care și-au pierdut total sau cel puțin jumătate din capacitatea de muncă, ca urmare a accidentelor de muncă sau bolilor profesionale survenite în timpul și din cauza practicii profesionale.*” În sfârșit, alin.(4) al aceluiași articol de lege stabilește că „*Persoanele care și-au pierdut total sau cel puțin jumătate din capacitatea de muncă și mării mutilați, ca urmare a participării la lupta pentru victoria Revoluției din Decembrie 1989 ori în legătură cu evenimentele revoluționare din decembrie 1989, care erau cuprinși într-un sistem de asigurări sociale anterior datei ivirii invalidității din această cauză, au dreptul la pensie de invaliditate în aceleași condiții în care se acordă pensia de invaliditate persoanelor care au suferit accidente de muncă.*”

17. Art.69 din Legea nr.263/2010 stabilește că, în funcție de gradul de reducere a capacității de muncă, invaliditatea este: „*a) de gradul I, caracterizată prin pierderea totală a capacității de muncă și a capacității de autoîngrijire; b) de gradul II, caracterizată prin pierderea totală a capacității de muncă, cu păstrarea capacității de autoîngrijire; c) de gradul III, caracterizată prin pierderea a cel puțin jumătate din capacitatea de muncă, persoana putând să presteze o activitate profesională, corespunzătoare a cel mult jumătate din timpul normal de muncă.*”

18. Păstrarea capacității de muncă a pensionarilor încadrați în gradul III de invaliditate, chiar dacă într-o măsură restrânsă, a determinat legiuitorul să instituie un tratament juridic diferit în privința acestor persoane în comparație cu cele încadrate în gradul I sau II. Astfel, spre deosebire de pensionarii de invaliditate de gradul I sau II, care, potrivit art.114 alin.(1) lit.e) din Legea nr.263/2010, nu pot cumula pensia de invaliditate cu obținerea unor venituri lunare aflându-se în una dintre situațiile prevăzute la art.6 alin.(1) pct.I lit.a) și b) sau pct.II din Legea nr.263/2010 — respectiv persoane care desfășoară activități pe bază de contract individual de muncă, inclusiv soldații și gradații voluntari; funcționari publici; persoane care își desfășoară activitatea în funcții electivă sau care sunt numite în cadrul autorității executive, legislative ori judecătorești, pe durata mandatului, precum și membrii cooperatori dintr-o organizație a cooperăției meșteșugărești, ale căror drepturi și obligații sunt asimilate, în condițiile Legii nr.263/2010, cu cele ale persoanelor prevăzute la pct.I —, pensionarii de invaliditate de gradul III pot, potrivit art.114 alin.(1) lit.f) din Legea nr.263/2010, să cumuleze pensia cu aceste venituri, dacă rezultă din activități profesionale care nu depășesc jumătate din programul normal de lucru al locului de muncă respectiv.

19. Curtea apreciază că, alături de rațiunea de ordin obiectiv, ce ține de faptul că pensionarii de invaliditate de gradul III păstrează o parte din capacitatea de muncă, ceea ce le permite să desfășoare o activitate profesională în limite restrânse, soluția legislativă consacrată de art.114 alin.(1) lit.f) din Legea nr.263/2010 răspunde și nevoii de a încuraja rămânerea asiguraților cât mai mult în masa activă a populației, fapt ce contribuie la menținerea unui număr cât mai mare de contribuabili la fondul asigurărilor sociale.

20. În contextul legislativ mai sus arătat, dispozițiile art.56 alin.(1) lit.c) teza a doua, prima ipoteză din Legea nr.53/2003 — care constituie obiectul analizei de constituționalitate — prevăd comunicarea deciziei de pensionare de invaliditate de gradul III ca reprezentând una dintre cauzele care determină încetarea de drept a contractului individual de muncă. Desigur, spre deosebire de beneficiarii pensiei de invaliditate de gradul I sau II, care nu pot cumula pensia cu obținerea unor venituri lunare aflându-se în una dintre situațiile prevăzute la art.6 alin.(1) pct. I lit.a) și b) sau pct.II din Legea nr.263/2010, în cazul pensionarilor de invaliditate de gradul III angajatorul dispune, în mod teoretic, de opțiunea încheierii unui nou contract individual de muncă, pentru cel mult o jumătate din timpul normal de muncă. De asemenea, pensionarul este liber să găsească un alt loc de muncă în cazul refuzului angajatorului de a reinnoi raporturile de muncă.

21. Referindu-se, prin Decizia nr.279 din 23 aprilie 2015, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.431 din 17 iunie 2015, la dreptul la muncă, consacrat de art.41 din Constituție, Curtea a reținut că acesta este un drept complex, ce implică diferite aspecte, libertatea alegerii profesiei și a locului de muncă reprezentând numai unele dintre componentele acestui drept. Astfel, odată dobândit un loc de muncă, acesta trebuie să se bucure de o serie de garanții care să-i asigure stabilitatea, neputând fi de conceput că prevederile constituționale ar asigura libertatea de a obține un loc de muncă, dar nu și garantarea păstrării acestuia, cu respectarea, evidentă, a condițiilor și limitelor constituționale.

22. Având în vedere cele mai sus arătate, Curtea apreciază că, deși în ipoteza normei de drept criticate nu se poate vorbi despre o afectare a dreptului la muncă în substanța sa, în egală măsură nu se poate omite că măsura încetării de drept a contractului individual de muncă de la comunicarea deciziei de pensie în cazul pensiei de invaliditate de gradul III reprezintă o restrângere a exercitiului dreptului la muncă, care impune a fi analizat, prin efectuarea unui test de proporționalitate, dacă această soluție legislativă este rezonabilă, proporțională cu obiectivul urmărit și nu transformă dreptul la muncă în unul iluzoriu/teoretic. În acest sens, Curtea amintește cele statuate referitor la principiul proporționalității prin Decizia nr.266 din 21 mai 2013, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.443 din 19 iulie 2013, și Decizia nr.462 din 17 septembrie 2014, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.775 din 24 octombrie 2014, paragraful 30, în care a arătat că „orice măsură luată trebuie să fie adecvată — capabilă în mod obiectiv să ducă la îndeplinirea scopului, necesară — indispensabilă pentru îndeplinirea scopului și proporțională — justul echilibru între interesele concrete pentru a fi corespunzătoare scopului urmărit.” Astfel, Curtea a apreciat că, în vederea realizării testului de proporționalitate, trebuie, mai întâi, să stabilească scopul urmărit de legiuitor prin măsura criticată și dacă acesta este unul legitim, întrucât testul de proporționalitate se va putea raporta doar la un scop legitim. De asemenea, Curtea a precizat, prin Decizia nr.266 din 21 mai 2013, că pentru corecta aplicare a testului este necesară examinarea fiecăruia dintre cele trei elemente în ordinea respectivă.

23. Urmând reperele mai sus arătate, Curtea va analiza în continuare dacă măsura încetării de drept a contractului individual de muncă în ipoteza art.56 alin.(1) lit.c) teza a II-a, prima ipoteză din Legea nr.53/2003 este justificată de un scop legitim, dacă este adecvată acestui scop, necesară și dacă se păstrează un just echilibru între drepturile și interesele în concurs pentru a fi corespunzătoare scopului urmărit.

24. Cât privește existența unui scop legitim, Curtea apreciază că încetarea de drept a contractului individual de muncă în urma comunicării deciziei de pensie de invaliditate de gradul III este determinată, în concepția legiuitorului, de modificarea unor condiții esențiale care au fost avute în vedere la momentul încheierii acestui contract, condiții ce privesc capacitatea fizică ori psihică a salariatului de a mai corespunde cerințelor locului de muncă. În mod evident, capacitatea de muncă este diminuată și impune o restrângere a normei de muncă, cu toate consecințele ce decurg din această împrejurare sub aspectul rezultatelor muncii. Prin urmare, contractul individual de muncă nu mai poate continua în aceleași condiții precum cele avute în vedere până la data comunicării deciziei de pensionare de invaliditate de gradul III și, privită din această perspectivă, soluția legislativă analizată apare ca fiind justificată de un scop legitim.

25. Analizând, în continuare, dacă încetarea de drept a contractului individual de muncă are un caracter adecvat în ipoteza prevăzută de dispozițiile de lege supuse controlului de constituționalitate, Curtea consideră că această măsură reprezintă, fără îndoială, o modalitate tranșantă, neechivocă de a marca încetarea raporturilor de muncă întemeiate pe condiții care nu mai pot fi întrunite. Angajatorul nu este obligat să dovedească faptul că salariatul nu mai corespunde cerințelor locului de muncă, acest fapt fiind prezumat din însăși decizia de pensionare de invaliditate de gradul III. În consecință, soluția legislativă criticată pare să răspundă rațiunii avute în vedere de legiuitor, fiind adecvată acesteia.

26. Cu toate acestea, Curtea observă că dispozițiile art.56 alin.(1) din Legea nr.53/2003 se referă la cauzele care determină încetarea contractului individual de muncă, fără a face deosebiri între varietățile contractului individual de muncă. Or, dispozițiile art.103 și următoarele din Legea nr.53/2003 reglementează contractul individual de muncă cu timp parțial, potrivit căruia salariatul realizează doar

fracțiuni de normă de cel puțin două ore pe zi. Prin urmare, din interpretarea dispozițiilor art.56 alin.(1) lit.c) teza a doua, prima ipoteză din Legea nr.53/2003, ar rezulta că încetarea de drept a contractului individual de muncă poate interveni chiar și atunci când este vorba despre un contract individual de muncă cu timp parțial, egal sau chiar mai mic de o jumătate de normă. În această situație, este evident că măsura este nejustificată.

27. Mai mult, Curtea apreciază că, și în ceea ce privește contractele de muncă cu normă întreagă, încetarea de drept a contractului individual de muncă de la comunicarea deciziei de pensionare de invaliditate de grad III, deși adecvată rațiunilor avute în vedere de legiuitor, este o măsură excesivă, disproporționată. Un prim argument în acest sens este acela că dispozițiile de lege criticate înfrâng principiul libertății de voință al părților raportului de muncă, întrucât le lipsesc pe acestea de posibilitatea de a decide asupra continuării contractului individual de muncă în noile condiții, renegociind termenii acestuia. Astfel, potrivit dispozițiilor art.41 alin.(3) din Legea nr.53/2003, părțile raportului de muncă, de comun acord, pot modifica: „a) durata contractului; b) locul muncii; c) felul muncii; d) condițiile de muncă; e) salariul; f) timpul de muncă și timpul de odihnă.” În ipoteza art.56 alin.(1) lit.c) teza a doua, prima ipoteză din Legea nr.53/2003, o astfel de modificare a clauzelor contractului este însă exclusă, textul de lege tranșând clar încetarea raportului de muncă.

28. În plus, Curtea reține că, potrivit art.107 alin.(1) din Legea nr.53/2003, „angajatorul este obligat ca, în măsura în care este posibil, să ia în considerare cererile salariaților de a se transfera fie de la un loc de muncă cu normă întreagă la unul cu fracțiune de normă, fie de la un loc de muncă cu fracțiune de normă la un loc de muncă cu normă întreagă sau de a-și mări programul de lucru, în cazul în care apare această oportunitate.” Dispozițiile alin.(4) al aceluiași articol de lege instituie obligația de diligență a angajatorului de a asigura „în măsura în care este posibil, accesul la locuri de muncă cu fracțiune de normă la toate nivelurile.” Aceste texte de lege instituie o reglementare flexibilă, aptă să se conformeze schimbărilor inerente care intervin în raporturile dintre părțile contractului individual de muncă, pornind de la situații obiective sau subiective ce apar pe parcursul derulării acestuia. Legiuitorul a avut în vedere că, la baza tuturor acestor raporturi, se află factorul uman, supus unor influențe multiple și aflat în continuă transformare. Or, Curtea observă, din nou, că și această facilitare este exclusă în cazul celor pensionați pentru invaliditate de gradul III.

29. Împrejurarea că acordarea pensiei de invaliditate de gradul III se face din inițiativa asiguratului nu poate constitui, în opinia Curții, un argument temeinic pentru a institui o reglementare mai puțin favorabilă pentru pensionarii de invaliditate de gradul III în raport cu ceilalți salariați, care se bucură de dreptul de a renegocia clauzele contractului și de a obține reducerea timpului de muncă, în contextul în care reglementările legale permit cumulul pensiei cu venituri obținute din prestarea unor activități profesionale, corespunzătoare a cel mult jumătate din timpul normal de muncă. Persoana care îndeplinește cerințele legale pentru acordarea pensiei de invaliditate de gradul III se vede astfel silită să opteze, în mod pragmatic, între solicitarea acestui drept și continuarea raporturilor de muncă existente, a căror exercitare parțială îi este permisă de lege, dar care, tot în temeiul legii, încetează. În acest cadru, dispozițiile art.56 alin.(1) lit.c) teza a doua, prima ipoteză din Legea nr.53/2003 apar mai degrabă ca o sancțiune și, în orice caz, ca o soluție inflexibilă, distinctă în tabloul reglementării Codului muncii.

30. Nici împrejurarea că emiterea unei decizii de pensionare de invaliditate de gradul III impune o modificare a termenilor contractului individual de muncă ce nu poate fi întotdeauna realizată, întrucât angajatorul nu are în toate cazurile disponibil un loc de muncă adecvat condiției celui pensionat, nu poate constitui, în opinia Curții, o motivație suficientă pentru a justifica instituirea unei măsuri atât de drastice precum încetarea de drept a contractului individual de muncă. Astfel, Curtea admite că angajatorul nu poate fi forțat, împotriva intereselor sale, să mențină un salariat care nu mai poate contribui la buna desfășurare a activității unității, întrucât acest fapt ar contraveni prevederilor art.45 din Constituție, referitoare la libertatea economică. Reglementarea drepturilor și obligațiilor ce izvorăsc din raporturile de muncă, chiar dacă sunt diferite și specifice fiecăreia dintre părțile acestui raport, trebuie să tindă către o protecție egală, care să nu favorizeze sau, din contră, să pună într-un con de umbră interesele uneia dintre aceste părți. Cu toate acestea, Curtea are în vedere situația reglementată de art. 61 lit.c) din Legea nr.53/2003, privind dreptul de care dispune angajatorul de a concedia salariatul care a devenit inapt din punct de vedere fizic sau psihic pentru îndeplinirea atribuțiilor corespunzătoare locului de muncă ocupat, situație pe care o consideră comparabilă cu cea supusă analizei de constituționalitate. Astfel, în ipoteza art.61 lit.c) din Legea nr.53/2003, dreptul de a decide concedierea este lăsat la dispoziția angajatorului, nu înainte însă de a căuta, potrivit art. 64 alin.(1) din aceeași lege, în măsura posibilului, o soluție pentru menținerea salariatului în unitate, în condiții adecvate condiției acestuia din urmă. Această reglementare are un caracter echilibrat, reușind să protejeze atât interesele angajatorului, cât și pe cele ale salariatului, în măsura în care, obiectiv, acest lucru este realizabil.

31. Având în vedere toate cele mai sus reținute, Curtea apreciază că restrângerea exercițiului dreptului la muncă rezultată ca efect al dispozițiilor art.56 alin.(1) lit.c) teza a doua, prima ipoteză din

Legea nr.53/2003 reprezintă o măsură disproporționată în raport cu rațiunile avute în vedere de legiuitor și creează un dezechilibru sub aspectul protecției acordate celor două părți ale raportului de muncă, fiind astfel înfrânte prevederile art.41 alin.(1) din Constituție. Această concluzie apare cu atât mai conturată cu cât se are în vedere faptul că se referă la persoane care dispun de șanse reduse de integrare pe piața muncii, ca urmare a stării de invaliditate.

32. De asemenea, raportându-se la ansamblul reglementării Codului muncii, Curtea consideră că dispozițiile de lege supuse controlului de constituționalitate plasează beneficiarii pensiei de invaliditate de gradul III într-o situație defavorabilă în raport cu ceilalți salariați care beneficiază de dreptul de a renegocia clauzele contractului individual de muncă, astfel încât să poată continua raporturile de muncă în condiții adecvate capacității lor de muncă.

33. Pentru considerentele expuse, în temeiul art.146 lit.d) și al art.147 alin.(4) din Constituție, precum și al art.1—3, al art.11 alin.(1) lit.A.d) și al art.29 din Legea nr.47/1992, cu majoritate de voturi,

## CURTEA CONSTITUȚIONALĂ

În numele legii

DECIDE:

Admite excepția de neconstituționalitate ridicată de Felicia Oanea în Dosarul nr.27.722/3/2014 (nr.vechi 3.680/2016) al Curții de Apel București — Secția a VII-a pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale și de Veronica Doboș în Dosarul nr.7.802/99/2015 al Curții de Apel Iași — Secția litigii de muncă și asigurări sociale și constată că dispozițiile art.56 alin. (1) lit.c) teza a doua, prima ipoteză din Legea nr.53/2003 — Codul muncii sunt neconstituționale.

Definitivă și general obligatorie.

Decizia se comunică celor două Camere ale Parlamentului, Guvernului, Curții de Apel București — Secția a VII-a pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale și Curții de Apel Iași — Secția litigii de muncă și asigurări sociale și se publică în Monitorul Oficial al României, Partea I.

Pronunțată în ședința din data de 23 noiembrie 2017.

## OPINIE SEPARATĂ

În dezacord cu soluția adoptată de Curtea Constituțională prin Decizia nr.759 din 23 noiembrie 2017, cu majoritate de voturi, considerăm că excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art.56 alin.(1) lit.c) teza a II-a, prima ipoteză din Legea nr.53/2003 — Codul muncii trebuia să fie respinsă ca neîntemeiată, pentru următoarele considerente:

Încetarea de drept a contractului individual de muncă poate fi definită ca desființarea raporturilor juridice de muncă, prin efectul legii, în cazurile expres și limitativ prevăzute de legiuitor, ca urmare a producerii unui act sau fapt juridic fără legătură cu voința părților contractante, care determină imposibilitatea obiectivă a executării obligațiilor derivate din încheierea contractului individual de muncă.

Cu alte cuvinte, încetarea de drept a contractului individual de muncă nu este determinată de o manifestare de voință a părților în sensul finalizării raportului de muncă, ci are loc, prin efectul legii, ca urmare a intervenirii unei situații de fapt prevăzute de lege, care nu mai permite continuarea raporturilor de muncă în condițiile inițiale, independent de voința angajatului sau a angajatorului.

Potrivit legii, persoana încadrată în gradul III de invaliditate a pierdut cel puțin jumătate din capacitatea de muncă, putând să presteze o activitate profesională, corespunzătoare a cel mult jumătate din timpul normal de muncă [art.69 lit.c) din Legea nr.263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice]. Rezultă, astfel, că, urmare a unei decizii medicale prin care se constată invaliditatea de gradul III, se modifică, în mod evident, unul dintre elementele esențiale ale contractului individual de muncă, respectiv acela privind timpul de muncă. Este o modificare independentă de voința salariatului sau a angajatorului, stabilită prin lege.

Atât practica instanțelor de judecată, cât și doctrina au subliniat faptul că, în ceea ce privește încetarea de drept a contractului de muncă la data comunicării deciziei de pensie, în cazul pensiei de invaliditate de gradul III, se face distincție între încetarea contractului de muncă și emiterea deciziei angajatorului prin care se constată această încetare. Astfel, încetarea intervine la momentul comunicării deciziei de pensionare către angajat, pe baza unor înscrisuri medicale, și nu la momentul comunicării

deciziei de pensionare către angajator<sup>1</sup>. Cum efectele se produc în virtutea legii, contractul de muncă încetează în chiar momentul apariției cauzei de încetare, fără să mai fie nevoie de vreo formalitate ori să intervină un act al angajatorului<sup>2</sup>. Chiar dacă s-ar scurge o perioadă de timp între momentul comunicării deciziei de pensionare de către casa de pensii asiguratului și momentul comunicării deciziei de către salariat angajatorului, această situație nu poate duce la concluzia inaplicării prevederilor art. 56 din Codul muncii, în condițiile în care obligația informării angajatorului asupra emiterii deciziei de pensionare pe caz de invaliditate subzistă în sarcina salariatului [art.56 alin.(2) din Codul muncii]; continuarea raporturilor de muncă până la data emiterii deciziei angajatorului, chiar dacă ar putea prezuma un acord tacit al acestuia, este lipsită de relevanță, întrucât încetarea de drept intervine independent de voința părților. Această situație are ca efect încetarea drepturilor și obligațiilor convenite de către părți prin contractul individual de muncă, o nouă convenție impunând *ad validitatem* o formă scrisă, potrivit prevederilor art.16 din Codul muncii.

Prevederile art.118 alin.(1) lit.c) din Legea nr.263/2010 permit pensionarului de invaliditate de grad III să realizeze venituri, dar dispozițiile art.56 alin.(1) lit.c) teza a II-a, prima ipoteză din Codul muncii, în varianta actuală, sunt pe deplin aplicabile, întrucât textul din Legea nr.263/2010 nu se referă la realizarea unor venituri prin continuarea contractului de muncă. Așadar, la data comunicării către salariat a deciziei de acordare a pensiei de invaliditate gradul III, raporturile de muncă stabilite cu salariatul pensionar încetează de drept, prin efectul legii, independent de voința părților, urmând ca, în situația în care ambele părți convin continuarea/începerea raporturilor de muncă, să intervină un acord expres, manifestat în formă scrisă, așa cum impune textul de lege. Mai mult, în actuala reglementare, faptul că pensionarii de invaliditate de gradul III pot cumula pensia cu veniturile realizate dintr-o activitate profesională reprezintă doar o facultate pentru pensionar, fără a constitui o obligație legală pentru angajator de a menține postul fostului salariat, mai ales că, în aceeași perioadă în care a intervenit invaliditatea de gradul III a salariatului, angajatorul său se poate confrunța și cu necesitatea de a lua anumite măsuri de politică salarială pentru a face față realităților economice, cum ar fi, de exemplu, concedierea colectivă<sup>3</sup>.

De principiu, relațiile de muncă se bazează pe bună-credință [art.8 alin.(1) din Codul muncii], însă apreciem că soluția Curții Constituționale lasă deschisă calea salariatului căruia i s-a comunicat decizia de pensionare pentru invaliditate de gradul III și care „uită” să informeze angajatorul cu privire la acest fapt, de a continua raporturile de muncă astfel cum au fost stabilite inițial și de a încasa și drepturile de pensie, ceea ce se poate converti în nerespectarea dispozițiilor art.114 alin.(1) lit.f) din Legea nr.263/2010, care prevăd expres că plata pensiei se suspendă în cazul în care pensionarul încadrat în gradul III se angajează cu depășirea a jumătate din programul normal de lucru (maximul legal). Or, acest text se constituie într-o măsură de protecție a persoanelor care, din motive independente de voința lor, și-au pierdut cel puțin jumătate din capacitatea de muncă, situația fiind, de altfel, constatată prin documente medicale. Pe cale de consecință, încetarea de drept a contractului de muncă în cazul constatării invalidității de gradul III semnifică îndeplinirea obligației statului [de drept, democratic și social, așa cum este definit în termenii art.1 alin.(3) din Constituție] de a interveni legal în sprijinul celui care și-a pierdut cel puțin jumătate din capacitatea de muncă, printr-o măsură care să împiedice continuarea raporturilor de muncă ale salariatului conform contractului inițial, în detrimentul sănătății sale. Pentru a se evita o astfel de situație, au fost necesare aceste norme imperative, pentru că, în caz contrar, părțile ar avea posibilitatea să deroge de la ele prin acordul lor de voință, ceea ce ar permite și angajatorului să își impună punctul de vedere și să dicteze modalitatea de continuare a raporturilor de muncă, respectiv să impună continuarea raporturilor de muncă stabilite inițial, inclusiv programul normal de lucru de 8 ore.

Având în vedere considerațiile teoretice de mai sus, apreciem că declararea textului art.56 alin.(1) lit.c) teza a II-a, prima ipoteză din Codul muncii ca neconstituțional are ca **efect direct forțarea angajatorului de a-l menține în activitate pe pensionarul de invaliditate de gradul III**, prin efectul legii. Or, o asemenea interpretare eludează în mod evident dispozițiile art.1.266 alin.(2) din Codul civil, privind interpretarea contractelor după voința concordantă a părților, potrivit cărora „La stabilirea voinței

---

<sup>1</sup> A se vedea, în acest sens, I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, ediția a IV-a revăzută și adăugită, Editura Universul Juridic, București, 2017, p. 453. În ceea ce privește practica instanțelor de judecată, cu titlu de exemplu, menționăm: Curtea de Apel București, Secția a VII-a conflicte de muncă și asigurări sociale, Decizia civilă nr.1.774 din 6 aprilie 2016, în *Revista Română de jurisprudență* nr.2/2016, p. 118—123.

<sup>2</sup> A se vedea: Curtea de Apel București, Secția a VII-a conflicte de muncă și asigurări sociale, Decizia civilă nr.1.774 din 6 aprilie 2016 sau Curtea de Apel Brașov, Secția civilă, conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia nr.73/R/2010.

<sup>3</sup> În acest sens, a se vedea Curtea de Apel București, Secția a VII-a conflicte de muncă și asigurări sociale, Decizia civilă nr.1.109/R din 25 aprilie 2007, în L. Uță, F. Rotaru, S. Cristescu, *Încetarea contractului individual de muncă. Practică judiciară*, Editura Hamangiu, București, 2009, p. 8 și urm.

concordante se va ține seama, între altele, de scopul contractului, de **negocierile purtate de părți**, de practicile statornicite între acestea și de comportamentul lor ulterior încheierii contractului”.

Prevederile art.56 alin.(1) lit.c) teza a II-a, prima ipoteză din Codul muncii cu privire la încetarea de drept a contractului de muncă vizează evident contractul de muncă inițial și nu exclud posibilitatea încheierii unui nou contract de muncă. Considerăm că prin reglementarea în vigoare nu se înfrânge libertatea de voință a părților raportului de muncă prin lipsirea lor de posibilitatea de a decide asupra continuării contractului individual de muncă în noile condiții, ci, din contră, **se permite încheierea unui nou contract de muncă, în temeiul libertății muncii, cu același angajator sau cu altul.**

Este adevărat că, așa cum a subliniat Curtea Constituțională în jurisprudența sa, „odată dobândit un loc de muncă, acesta trebuie să se bucure de o serie de garanții care să-i asigure stabilitatea, neputând fi conceput că prevederile constituționale ar asigura libertatea de a obține un loc de muncă, dar nu și garantarea păstrării acestuia” (a se vedea, în acest sens, Decizia nr.279 din 23 aprilie 2015, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.431 din 17 iunie 2015), dar aceste garanții nu trebuie absolutizate, pentru că reglementările legale care urmăresc asigurarea stabilității raporturilor juridice de muncă, a drepturilor și obligațiilor angajaților și angajatorilor au menirea să asigure desfășurarea raporturilor juridice de muncă într-un cadru legal, judicios, **echitabil**, dar **trebuie să asigure apărarea deopotrivă a intereselor legitime atât ale salariaților, cât și ale angajatorilor** (a se vedea Decizia nr.506 din 4 octombrie 2005, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.982 din 4 noiembrie 2005). Modificarea contractului individual de muncă, urmare a invalidității de gradul III a salariatului, nu se poate transforma într-o modificare unilaterală, lipsită de negociere între părți, pe baza unor criterii subiective.

Păstrarea în activitate a pensionarului de invaliditate de gradul III nu corespunde, neapărat, nevoii de păstrare a asiguraților cât mai mult în masa activă a populației, cu consecința menținerii unui număr cât mai mare de contribuabili la fondul asigurărilor sociale, întrucât ceea ce interesează este cuantumul asigurărilor sociale, iar un simplu calcul aritmetic demonstrează că, în condițiile în care procentul aplicabil contribuțiilor de asigurări sociale este identic, o persoană angajată cu normă întreagă contribuie în valoare netă mai mult la fondul asigurărilor sociale decât o persoană care nu poate fi angajată, potrivit legii, decât cu normă parțială, de maximum 4 ore, așa cum este pensionarul de invaliditate de gradul III. Cu alte cuvinte, nici din această perspectivă nu se poate interzice dreptul angajatorului de a beneficia de o forță de muncă completă, corespunzătoare nevoilor sale, în condițiile în care au intervenit elemente independente de voința sa (invaliditatea de gradul III a angajatului), care nu numai că nu au fost avute în vedere la încheierea contractului de muncă inițial, dar impun și modificarea unor elemente esențiale ale raporturilor de muncă originare.

Pierderea capacității de muncă, deși doar parțială, constituie o modificare importantă a unuia dintre elementele esențiale ale contractului individual de muncă, cu privire la durata timpului de muncă, și care nu se poate transforma într-o obligație a angajatorului de a păstra contractul de muncă. Or, atât doctrina de specialitate<sup>4</sup>, cât și practica judiciară converg asupra concluziei că elementele esențiale ale contractului de muncă nu pot fi modificate sau înlocuite unilateral, cu excepțiile prevăzute expres și limitativ de lege (de exemplu, delegarea și detașarea).

Chiar dacă nu i se poate reproșa angajatului apariția situației de invaliditate, decizia de pensionare a fost emisă la cererea și cu acceptul său, ceea ce se poate traduce prin faptul că, implicit, acesta a acceptat ipoteza în care actualul angajator nu poate hotărî menținerea contractului de muncă încheiat anterior. Încetarea de drept a raportului de muncă într-o atare ipoteză nu echivalează cu o încetare în mod abuziv, nelegal și nejustificat, care să determine intervenția statului pentru a asigura salariatului exercitarea dreptului de apărare împotriva oricăror măsuri nelegale sau netemeinice. A obliga angajatorul să aibă o anumită conduită, prin raportare la incapacitatea parțială a angajatului său de a îndeplini clauzele contractuale asupra cărora s-a convenit inițial, echivalează cu o ingerință nepermisă cu privire la dreptul acestuia de a le negocia. Faptul că legislația în vigoare permite pensionarului de invaliditate de gradul III să cumuleze pensia cu salariul sau că angajatorul are obligația morală de a-i oferi unei astfel de persoane posibilitatea de a exercita o anumită activitate nu exclude realitatea că o astfel de problemă este subsecventă și exterioară contractului individual de muncă încheiat inițial.

În acele cazuri, expres și limitativ prevăzute de lege, în care angajatorul trebuie să îi ofere un alt loc de muncă salariatului cu privire la care s-au modificat elemente ale contractului de muncă inițial, această obligație este una de diligență, și nu de rezultat, având în vedere faptul că o condiție *sine qua non* pentru un astfel de comportament este aceea a existenței în fapt a locului de muncă alternativ. Cu privire la această obligație, trebuie admis că principiul bunei-credințe, care guvernează și raporturile de muncă, impune angajatorului să își îndeplinească această obligație. Din punct de vedere terminologic, legiuitorul

---

<sup>4</sup> A se vedea, I.T. Ștefănescu, *op. cit.*, p. 412; A. Țiclea, *Tratat de dreptul muncii*, ediția a X-a actualizată, Editura Universul Juridic, București, 2016, p. 683.



folosește, de regulă, în astfel de situații, sintagma „locuri de muncă vacante” [art.64 alin.(1) din Codul muncii].

Apreciem că facilitățile oferite de cadrul normativ în vigoare salariaților, cum ar fi reglementarea flexibilă cu privire la posibilitatea acestora de a solicita angajatorului să se transfere fie de la un loc de muncă cu normă întreagă la unul cu fracțiune de normă sau invers, în cazul în care apare această oportunitate, și obligația corelativă a angajatorului de a lua în considerare astfel de cereri, nu este aplicabilă pensionarului de invaliditate de gradul III, pentru care art.69 lit.c) din Legea nr.263/2010 stabilește un program de lucru de maximum jumătate din timpul normal de muncă, respectiv de maximum 4 ore, determinat tocmai de pierderea a cel puțin jumătate din capacitatea de muncă. Pe de o parte, un astfel de angajat nu va putea, legal, să solicite transferul la un loc de muncă cu normă întreagă (dacă dorește, totuși, să lucreze mai mult de 4 ore, i se suspendă dreptul la pensia de invaliditate), iar pe de altă parte, în ipoteza în care pensionarul de invaliditate de gradul III dorește să i se mențină postul cu normă întreagă, acesta se află într-o imposibilitate medicală obiectivă de a solicita aplicarea programului de lucru de 8 ore.

Pentru aceste motive, fără a nega pertinenta și valoarea analizei și argumentelor ce fundamentează soluția pronunțată cu votul majoritar al judecătorilor Curții Constituționale, credem, totuși, că excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art.56 alin.(1) lit.c) teza a II-a, prima ipoteză din Legea nr.53/2003 — Codul muncii trebuia să fie respinsă ca neîntemeiată.

JUDECĂTOR  
prof. univ. dr. **VALER DORNEANU**

JUDECĂTOR  
**MARIAN ENACHE**