

DECIZIA nr.218
din 10 aprilie 2024

referitoare la excepția de neconstituționalitate a prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr.37/2021 pentru modificarea și completarea Legii nr.53/2003 – Codul muncii

Publicată în Monitorul Oficial nr.523 din 05.06.2024

Marian Enache	- președinte
Mihaela Ciochină	- judecător
Cristian Deliorga	- judecător
Dimitrie-Bogdan Licu	- judecător
Laura-Iuliana Scântei	- judecător
Gheorghe Stan	- judecător
Livia Doina Stanciu	- judecător
Elena-Simina Tănăsescu	- judecător
Varga Attila	- judecător
Claudia-Margareta Krupenschi	- magistrat-asistent-șef

1. Pe rol se află soluționarea excepției de neconstituționalitate a prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr.37/2021 pentru modificarea și completarea Legii nr.53/2003 – Codul muncii, excepție ridicată de Federația Națională a Sindicatelor din Electricitate Phoenix din Călărași în Dosarul nr.5811/2/2021 al Curții de Apel București – Secția a IX-a contencios administrativ și fiscal și care constituie obiectul Dosarului Curții Constituționale nr.1990D/2022.

2. Dezbaterile au avut loc în ședința publică din 19 martie 2024, cu participarea reprezentantului Ministerului Public, procuror Ioan-Sorin-Daniel Chiriaz, fiind consemnate în încheierea de ședință de la acea dată, când, în temeiul prevederilor art.57 și ale art.58 alin.(3) din Legea nr.47/1992 privind organizarea și funcționarea Curții Constituționale, pentru o mai bună studiere a problemelor ce au format obiectul dezbaterii, Curtea a amânat pronunțarea pentru data de 10 aprilie 2024, când a pronunțat prezenta decizie.

CURTEA,

având în vedere actele și lucrările dosarului, constată următoarele:

3. Prin Încheierea din 6 iunie 2022, pronunțată în Dosarul nr.5811/2/2021, **Curtea de Apel București – Secția a IX-a contencios administrativ și fiscal a sesizat Curtea Constituțională cu excepția de neconstituționalitate a prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr.37/2021 pentru modificarea și completarea Legii nr.53/2003 – Codul muncii.** Excepția de neconstituționalitate a fost ridicată de Federația Națională a Sindicatelor din Electricitate Phoenix din Călărași într-o cauză având ca obiect soluționarea unei acțiuni în contencios administrativ formulată în contradictoriu cu Guvernul României, prin care au fost solicitate despăgubiri materiale și morale în cuantum de 100 de lei pentru vătămările produse membrilor de sindicat prin adoptarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr.37/2021.

4. **În motivarea excepției de neconstituționalitate** se arată că Ordonanța de urgență a Guvernului nr.37/2021 încalcă art.41 alin.(2) din Constituție, referitor la protecția socială a muncii, deoarece elimină obligația de informare în scris a angajaților microîntreprinderilor cu privire la atribuțiile înscrise în fișa postului. Fișa postului reprezintă înscrisul complementar al contractului individual de muncă în care sunt precizate în mod exhaustiv natura și conținutul competențelor, responsabilităților, atribuțiilor și sarcinilor de serviciu proprii funcției sau ocupației, iar angajatorul are obligația de informare cu privire la aceasta anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă. Fișa postului face parte din contractul individual de muncă (este anexă la acesta), iar conținutul său este rezultatul negocierii și acordului de voință dintre părți, cel puțin în raport cu momentul inițial al stabilirii raportului de muncă, astfel că este nelegală modificarea unilaterală a fișei postului ce conduce la schimbarea esențială a felului muncii. Or, lipsa acestei informări sub formă scrisă atrage o serie de consecințe în planul dreptului la protecție socială a muncii, angajatul aflându-se în imposibilitatea dovedirii atribuțiilor stabilite cu angajatorul, a încălcării drepturilor sale și a comportamentului discreționar al angajatorului. Relația de muncă devine astfel una lipsită de orice

predictibilitate, angajații fiind la dispoziția angajatorului, care va putea oricând să impună sarcini excesive. De asemenea, stabilirea atribuțiilor postului exclusiv verbal conduce la imposibilitatea ca angajații microîntreprinderilor să probeze îndeplinirea atribuțiilor. Modificarea legislativă poate aduce prejudicii și angajatorilor care, în cazul unui conflict de muncă, în lipsa unui document în formă scrisă, se vor afla în imposibilitatea exercitării dreptului la apărare. În sensul celor susținute este indicată Decizia Curții Constituționale nr.408 din 3 mai 2012.

5. Dispozițiile articolului unic pct.1 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr.37/2021 contravin și principiului egalității și al nediscriminării, consacrat de art.16 alin.(1) din Constituție, deoarece doar angajații microîntreprinderilor nu beneficiază de dreptul de a li se comunica în scris fișa postului, fără ca în nota de fundamentare a actului normativ criticat să fie reținut vreun motiv obiectiv și rezonabil care să justifice exceptarea acestora de la exercițiul dreptului de a fi informați printr-un document scris cu privire la atribuțiile lor.

6. Noua soluție legislativă introdusă la art.241 din Codul muncii generează, la rândul său, încă o discriminare cu privire la aceeași categorie de angajați, întrucât, spre deosebire de alți angajați, aceștia nu beneficiază de prevederile unui regulament intern întocmit de angajator, fiind astfel lipsiți de garanțiile generale pe care un asemenea act administrativ cu caracter normativ le asigură pentru protecția socială a muncii.

7. Se mai susține că lipsa de armonizare a dispozițiilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr.37/2021 cu dreptul Uniunii Europene conduce la încălcarea prevederilor constituționale ale art.11, 20 și 148, fiind indicată în acest sens Directiva Consiliului nr.91/533/CEE a Consiliului din 14 octombrie 1991 privind obligația angajatorului de a informa lucrătorii asupra condițiilor aplicabile contractului sau raportului de muncă, act european cu relevanță constituțională prin prisma obiectului său de reglementare, circumscris dreptului fundamental la protecția socială a muncii.

8. Se mai susține și încălcarea art.115 alin.(4) și (6) din Constituție, deoarece intervenția pe calea unei ordonanțe de urgență în domeniul rezervat legilor organice poate avea loc numai în condițiile stabilite de normele constituționale mai sus menționate. Or, actul normativ criticat, prin care se modifică o lege organică, afectează în sens negativ dreptul la protecția socială a muncii și principiul egalității în drepturi a salariaților din microîntreprinderi. Se mai precizează că atât Consiliul Legislativ, cât și Consiliul Economic și Social au avizat negativ proiectul Ordonanței de urgență a Guvernului nr.37/2021, evidențiind neconstituționalitatea acestuia.

9. **Curtea de Apel București – Secția a IX-a contencios administrativ și fiscal** apreciază că dispozițiile Ordonanței de urgență a Guvernului nr.37/2021 sunt neconstituționale, fiind contrare art.16 alin.(1), art.41 alin.(2) și art.115 alin.(6) din Legea fundamentală.

10. Potrivit prevederilor art.30 alin.(1) din Legea nr.47/1992, încheierea de sesizare a fost comunicată președinților celor două Camere ale Parlamentului, Guvernului și Avocatului Poporului, pentru a-și exprima punctele de vedere asupra excepției de neconstituționalitate.

11. **Președinții celor două Camere ale Parlamentului, Guvernul și Avocatul Poporului** nu au comunicat punctele lor de vedere cu privire la excepția de neconstituționalitate ridicată.

CURTEA,

examinând încheierea de sesizare, raportul întocmit de judecătorul-raportor, concluziile procurorului, dispozițiile legale 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 reprezintă prevederile Ordonanței de urgență a Guvernului nr.37/2021 pentru modificarea și completarea Legii nr.53/2003 – Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.474 din 6 mai 2021, având următorul conținut:

„Articol unic

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, se modifică și se completează după cum urmează:

1. La articolul 17, alineatul (4) se modifică și va avea următorul cuprins:

«(4) Elementele din informarea prevăzută la alin.(3) trebuie să se regăsească și în conținutul contractului individual de muncă, cu excepția fișei postului pentru salariații microîntreprinderilor definite la art.4 alin.(1) lit.a) din Legea nr.346/2004 privind stimularea înființării și dezvoltării întreprinderilor mici și mijlocii, cu modificările și completările ulterioare, pentru care specificarea atribuțiilor postului se poate face verbal.»

2. La articolul 17, după alineatul (4) se introduce un nou alineat, alineatul (4¹), cu următorul cuprins:

«(4¹) Prin excepție de la prevederile alin.(4), la solicitarea scrisă a salariatului, angajatorul este obligat să îi comunice în scris fișa postului cu specificarea atribuțiilor postului.»

3. La articolul 119, alineatul (2) se modifică și va avea cu următorul cuprins:

«(2) Pentru salariații mobili, salariații care desfășoară muncă la domiciliu și salariații microîntreprinderilor definite la art.4 alin.(1) lit.a) din Legea nr.346/2004, cu modificările și completările ulterioare, angajatorul ține evidența orelor de muncă prestate zilnic de fiecare salariat în condițiile stabilite cu salariații prin acord scris, în funcție de activitatea specifică desfășurată de către aceștia.»

4. Articolul 241 se modifică și va avea următorul cuprins:

«Art.241

Regulamentul intern se întocmește de către angajator, cu excepția microîntreprinderilor definite la art.4 alin.(1) lit.a) din Legea nr.346/2004, cu modificările și completările ulterioare, cu consultarea sindicatului sau a reprezentanților salariaților, după caz.»

14. Ulterior sesizării Curții Constituționale, actul normativ criticat a fost abrogat prin Legea nr.275/2022 privind respingerea Ordonanței de urgență a Guvernului nr.37/2021 pentru modificarea și completarea Legii nr.53/2003 – Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.961 din 3 octombrie 2022.

15. Prevederile constituționale invocate de autoarea excepției în susținerea acesteia sunt cele ale art.11 – *Dreptul internațional și dreptul intern*, ale art.16 alin.(1) referitor la egalitatea cetățenilor în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări, ale art.20 – *Tratatele internaționale privind drepturile omului*, ale art.41 alin.(2) privind dreptul salariaților la măsuri de protecție socială, ale art.115 alin.(6) privind condițiile în care Guvernul poate adopta ordonanțe de urgență și ale art.148 alin.(2) referitor la prioritatea față de dispozițiile contrare din legile interne a tratatelor constitutive ale Uniunii Europene și a celorlalte reglementări comunitare cu caracter obligatoriu.

16. Examinând excepția de neconstituționalitate, Curtea Constituțională observă că, deși Ordonanța de urgență a Guvernului nr.37/2021 nu mai este în prezent în vigoare, fiind respinsă prin Legea nr.275/2022, în speță este aplicabilă Decizia Curții Constituționale nr.766 din 15 iunie 2011, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.549 din 3 august 2011, care permite exercitarea controlului de constituționalitate asupra unui text de lege abrogat ulterior sesizării Curții, dacă acesta continuă să producă efecte juridice în cauza în care a fost invocată excepția de neconstituționalitate. Cât privește aceste efecte juridice, Curtea reține că, în cauză, autoarea excepției, Federația Națională a Sindicatelor din Electricitate Phoenix din Călărași, a reclamat faptul că după intrarea în vigoare a Ordonanței de urgență a Guvernului nr.37/2021, membrilor de sindicat (angajați în cadrul microîntreprinderilor) le-au fost aduse prejudicii ca urmare a încheierii unor acte adiționale la contractele individuale de muncă, modificări apte să creeze abuzuri din partea angajatorilor. Chiar dacă în speță nu sunt evocate acte administrative cu caracter unilateral emise în temeiul ordonanței de urgență criticate care să reprezinte, la rândul lor, temeiul de drept al pretinsului prejudiciu, Curtea reține că autoarea excepției are, în termenii Legii contenciosului administrativ nr.554/2004, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.1.154 din 7 decembrie 2004, calitatea de organism social interesat, îndreptățit prin lege [Legea dialogului social nr.62/2011, în prezent abrogată, și Legea nr.367/2022 privind dialogul social, în vigoare] și prin statutul propriu la acțiuni în justiție promovate pentru apărarea drepturilor membrilor săi, ce decurg din legislația muncii, contractele colective de muncă și contractele individuale de muncă. În temeiul dispozițiilor art.8 alin.(1¹) și (1²) din Legea nr.554/2004, aceste persoane juridice de drept privat se pot adresa justiției pentru anularea actului administrativ, invocând încălcarea unui interes legitim public numai în subsidiar, în măsura în care vătămarea interesului legitim public decurge logic din încălcarea dreptului subiectiv sau a interesului legitim privat. În cazul particular al ordonanțelor guvernamentale, art.9 alin.(5) din aceeași lege permite formularea acțiunii în contencios administrativ, care poate avea ca obiect acordarea de despăgubiri pentru prejudiciile cauzate prin ordonanțe ale Guvernului, așa cum este și situația în speță. Instanța de judecată investită cu soluționarea litigiului este cea competentă să aprecieze în concret îndeplinirea tuturor condițiilor mai sus enunțate, Curtea Constituțională limitându-se, în exercitarea controlului posterior de constituționalitate, la a considera că în cauză este îndeplinită, de principiu, condiția aplicabilității Deciziei nr.766 din 15 iunie 2011, precitată, sub aspectul producerii efectelor juridice ulterior abrogării textului/actului normativ criticat.

17. În ceea ce privește fondul excepției de neconstituționalitate, Curtea constată că aceasta este întemeiată pentru motivele ce se vor arăta în continuare.

18. Curtea reține că Ordonanța de urgență a Guvernului nr.37/2021 a operat patru intervenții legislative asupra a trei articole din Codul muncii prin care, în esență, era vizată situația

salariaților microîntreprinderilor definite la art.4 alin.(1) lit.a) din Legea nr.346/2004 privind stimularea înființării și dezvoltării întreprinderilor mici și mijlocii, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.681 din 29 iulie 2004, adică a acelor întreprinderi mici și mijlocii care au până la 9 salariați și realizează o cifră de afaceri anuală netă sau dețin active totale de până la 2 milioane euro, echivalent în lei.

19. Dintre cele patru intervenții legislative, trei instituiau anumite excepții cu privire la această categorie de salariați, *excepții* referitoare la: (i) anexarea la contractul individual de muncă a fișei postului, informațiile referitoare la atribuțiile din fișa postului putând fi comunicate salariatului *verbal*; la solicitarea scrisă a angajatului, angajatorul era obligat să îi comunice acestuia în scris fișa postului, cu specificarea atribuțiilor postului [alin.(4) și (4¹) ale art.17 din Codul muncii, modificate prin art.unic pct.1 și 2 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr.37/2021], și (ii) consultarea sindicatului sau a reprezentanților salariaților, după caz, la întocmirea de către angajator a regulamentului intern [art.241 din Codul muncii, modificat prin art.unic pct.4 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr.37/2021]. Așadar, actul normativ criticat, instituind aceste excepții, îi excludea pe salariații microîntreprinderilor de la drepturile mai sus arătate.

20. În jurisprudența sa, Curtea a reținut în mod constant că o componentă esențială a dreptului la muncă o reprezintă protecția socială a muncii, ce cuprinde, la rândul său, aspectele prevăzute în art.41 alin.(2) din Constituție (Decizia nr.312 din 8 iulie 2004, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.797 din 30 august 2004), aceasta avându-și sorginea în prevederile art.1 alin.(3) din Constituție (Decizia nr.252 din 18 septembrie 2001, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.736 din 19 noiembrie 2001), care consacră principiul statului social (cu privire la acest concept constituțional, a se vedea Decizia nr.1.594 din 14 decembrie 2011, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.909 din 21 decembrie 2011). Protecția socială a muncii este o noțiune bivalentă, fiind reglementată atât ca drept fundamental din perspectiva cetățeanului (Decizia nr.269 din 12 mai 2005, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.525 din 21 iunie 2005), cât și ca obligație din perspectiva statului în vederea apărării persoanei aflate într-o poziție de inferioritate economică în cadrul raportului de muncă (Decizia nr.356 din 5 iulie 2005, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.825 din 13 septembrie 2005). Cu privire la garanțiile drepturilor fundamentale la muncă și la protecția socială a muncii, Curtea a stabilit că acestea vizează reglementarea legală a raporturilor de muncă, asigurarea stabilității acestora, a drepturilor și obligațiilor angajatorilor și ale angajaților, ele având menirea, pe de o parte, să asigure desfășurarea raporturilor juridice de muncă într-un cadru legal, judicios și echitabil, apărarea deopotrivă a intereselor legitime, atât ale angajatorilor, cât și ale salariaților (Decizia nr.506 din 4 octombrie 2005, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.982 din 4 noiembrie 2005), și, pe de altă parte, să împiedice angajatorii să dispună, din proprie inițiativă, încetarea raporturilor de muncă în mod abuziv, nelegal și nejustificat și, corelativ, să asigure exercitarea dreptului la apărare al salariaților împotriva oricăror măsuri nelegale sau neîntemeiate (Decizia nr.205 din 26 iunie 2001, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.588 din 19 septembrie 2001, sau Decizia nr.252 din 18 septembrie 2001, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.736 din 19 noiembrie 2001).

21. În ceea ce privește determinarea sferei de cuprindere normativă a drepturilor fundamentale garantate de art.41 alin.(2) din Constituție, Curtea Constituțională a reținut, în esență, că legiuitorul constituant a oferit legiuitorului ordinar o anumită marjă de apreciere prin utilizarea sintagmei finale „*alte situații specifice, stabilite prin lege*”, alături de enumerarea concretă a elementelor componente ale dreptului la muncă și la protecție socială (respectiv securitatea și sănătatea salariaților, regimul de muncă al femeilor și al tinerilor, instituirea unui salariu minim brut pe țară, repausul săptămânal, concediul de odihnă plătit, prestarea muncii în condiții deosebite sau speciale, formarea profesională). Teza finală a textului constituțional invocat permite configurarea și structurarea acestuia într-un mod dinamic, permițând adaptarea sa la noile realități economice sau sociale care intervin în evoluția societății, în considerarea faptului că dreptul este viu și că drepturile fundamentale nu au o existență abstractă, în contextul în care înseși conceptele constituționale sunt supuse la rândul lor unei viziuni interpretative evolutive. Așadar, Curtea a stabilit, din interpretarea integrală și coroborată a normelor cuprinse în art.41 alin.(2) din Constituție, faptul că enumerarea elementelor componente ale dreptului la muncă și la protecție socială a muncii nu este exhaustivă, acestea configurând un standard minim și obligatoriu de protecție a dreptului, legiuitorul ordinar având posibilitatea adaptării conținutului dreptului la alte situații specifice.

22. În distincția dintre elementele definitorii componente ale dreptului la muncă și la protecție socială de sorginte constituțională, pe de o parte, și cele care au o natură pur legală, pe de altă parte, Curtea a constatat că informarea și consultarea angajaților au drept premisă existența unor raporturi de muncă, plasate, la rândul lor, în sfera de protecție a dreptului la muncă, drept consacrat de art.41 alin.(1) din Constituție; în consecință, obligația legiuitorului de a institui măsuri concrete de

informare și consultare a angajaților vizează, din punct de vedere temporal, perioada cuprinsă între începerea și încetarea raporturilor de muncă, astfel încât în tot acest interval angajatorul trebuie să se manifeste activ în îndeplinirea cu bună-credință a acestora. Rezultă că nici informarea, nici consultarea angajaților nu pot fi calificate decât ca măsuri ce protejează partea aflată pe o poziție de inferioritate din punct de vedere economic în relațiile sociale de muncă și, îndeosebi, în raporturile sale cu angajatorul. Așadar, Curtea a constatat că informarea și consultarea angajaților reprezintă veritabile măsuri de protecție socială a muncii. Mai mult, analizând și reglementările internaționale în materia protecției sociale a muncii, Curtea a statuat că, pe lângă elementele esențiale componente ale dreptului la protecția socială a muncii menționate expres în cuprinsul tezei a doua a art.41 alin.(2) din Constituție, conținutul normativ al acestui drept-cadru este definit și prin posibilitatea constituționalizării pe calea jurisprudenței Curții Constituționale a măsurilor de protecție socială a muncii reglementate prin tratate internaționale, precum și a celor prevăzute prin lege ca urmare a unor obligații internaționale asumate de statul român sau a necesității reglementării unor măsuri cu un impact social-economic deosebit (a se vedea, pe larg, Decizia nr.64 din 24 februarie 2015, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.286 din 28 aprilie 2015, paragrafele 20-29).

23. Curtea reține că în prezenta cauză este criticată exceptarea salariaților unei microîntreprinderi, instituită prin art.unic pct.1 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr.37/2021, de la regula generală potrivit căreia salariații au dreptul de a obține fișa postului în formă scrisă. Curtea observă că acesta este un drept al salariatului, corelativ obligației reglementate de art.17 alin.(1)-(4) din Codul muncii, potrivit căreia angajatorul are obligația de informare a persoanei selectate în vederea angajării/salariațului cu privire la clauzele esențiale pe care intenționează să le înscrie în contract sau să le modifice. Informarea trebuie să aibă loc anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă și se consideră îndeplinită de către angajator la momentul semnării contractului individual de muncă sau a actului adițional, după caz. Printre clauzele esențiale despre care salariatul sau viitorul salariat trebuie să fie informat se numără și funcția/ocupația conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative, *precum și fișa postului, cu menționarea atribuțiilor postului*. Majoritatea elementelor din această informare, printre care și cea privind fișa postului, trebuie să se regăsească și în conținutul contractului individual de muncă.

24. Potrivit art.15¹ lit.a) și art.16 alin.(1) din Codul muncii, reprezintă muncă nedecarată primirea la muncă a unei persoane *fără încheierea contractului individual de muncă în formă scrisă*, cel târziu în ziua anterioară începerii activității, iar obligația de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului. Totodată, art.16 alin.(3) din același Cod prevede că angajatorul este obligat ca, anterior începerii activității, să *înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă*.

25. Din examinarea textelor anterior menționate din Codul muncii, Curtea reține că acestea materializează unele măsuri legale concrete prin care este garantat dreptul la informare al salariatului, ca parte componentă a drepturilor fundamentale ale salariaților la protecția socială a muncii, în acord cu normele imperative ale art.41 alin.(2) din Constituție. Informarea prealabilă a viitorului angajat cu privire la elementele esențiale ale contractului individual de muncă sau a salariatului despre noile atribuții ca urmare a schimbării felului muncii și comunicarea acestor informații în formă scrisă, în cuprinsul contractului de muncă sau al unui act adițional/complementar, reprezintă măsuri esențiale de protecție a persoanei aflate într-o poziție de inferioritate economică în cadrul raportului de muncă. Funcția ocupată de angajat și atribuțiile specifice acestei funcții, înscrise în fișa postului, sunt elementele-cheie ale contractului de muncă, indisolubil legate între ele și care materializează însăși obiectul muncii/serviciului prestat de angajat în relația cu angajatorul. Curtea Constituțională a statuat în jurisprudența sa că unul dintre principiile care stau la baza dreptului la muncă este stabilitatea raporturilor juridice care iau naștere odată cu încheierea contractului individual de muncă, acest principiu decurgând din obligația statului de a crea cadrul legislativ menit să asigure salariaților siguranța și garanția păstrării locului de muncă (Decizia nr.1039 din 9 iulie 2009, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.582 din 21 august 2009). Prin urmare, excluderea unui salariat de la aceste drepturi fundamentale aferente protecției sociale a muncii echivalează cu încălcarea art.41 alin.(2) din Constituție.

26. Curtea observă că ipoteza legală cuprinsă la articolul unic pct.1 și 2 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr.37/2021, potrivit căreia salariatului i se comunică *verbal* informațiile din fișa postului, putând obține fișa postului în scris doar dacă formulează în acest sens o solicitare în formă scrisă, nu este aptă să garanteze într-o măsură acceptabilă/adecvată dreptul salariatului la informare, deoarece lasă posibilitatea angajatorului de a nu întocmi deloc fișa postului, de vreme ce existența sa scriptică depinde în mod efectiv și exclusiv de solicitarea expresă a angajatului. Or, înmânarea către angajat a contractului de muncă și a actelor adiționale, care formează un tot unitar, la momentul semnării acestora și, în consecință, deținerea acestor documente reprezintă un drept al angajatului, nu

o posibilitate condiționată de o altă acțiune expresă a sa, corelativ obligației angajatorului prevăzute la art.16 alin.(3) din Codul muncii, mai sus menționate, drept garantat din perspectiva art.41 alin.(2) din Constituție.

27. Lipsa fișei postului din cuprinsul sau ca anexă a contractului de muncă – act care, potrivit art.16 alin.(1) și art.16¹ alin.(2) din Codul muncii, se încheie în mod obligatoriu în formă scrisă și se păstrează, în copie, la locul de muncă, pe suport de hârtie sau pe suport electronic – periclitează în mod grav drepturile salariatului și pune sub semnul imprevizibilității întreaga desfășurare a raportului de muncă, putând da naștere unui comportament arbitrar sau chiar abuziv al angajatorului. Totodată, lipsa acestui document în formă scrisă poate afecta derularea procedurilor prevăzute de lege în cazul unui litigiu de muncă, având în vedere obligația angajatorului de a pune la dispoziția instanței de judecată sau a reclamantilor documentele care îi sunt solicitate în calitate de emitent.

28. Principiul egalității și al nediscriminării, consacrat de art.16 alin.(1) din Constituție, garantează aplicarea unui tratament juridic egal unor situații care în mod obiectiv sunt identice sau asemănătoare, diferențele de regim juridic fiind permise numai în măsura în care sunt justificate prin prisma unor condiții care, în mod rațional, sunt în mod evident diferite.

29. Față de aceste exigențe de sorginte constituțională ale principiului mai sus menționat, Curtea reține că, potrivit notei de fundamentare, Ordonanța de urgență a Guvernului nr.37/2021 a fost adoptată în contextul epidemiologic creat de virusul SARS-CoV-2 și a avut în vedere măsuri necesare de flexibilizare și adaptare a relațiilor de muncă (debirocratizare) cu privire la cele circa 500.000 de microîntreprinderi cu până la 9 salariați, măsuri care, prin natura lor, au rolul să contribuie la dezvoltarea mediului de afaceri și la crearea locurilor de muncă în raport de evoluția dinamicii pieței muncii. Guvernul consideră, în acest sens, că este necesar „să se acorde angajatorului care are statut de microîntreprindere anumite alternative la soluția legislativă actuală”.

30. Curtea consideră că situația excepțională și motivele invocate de legiuitorul delegat pentru adoptarea actului normativ criticat nu justifică însă, într-o manieră obiectivă și rezonabilă, natura discriminatorie a măsurilor reglementate exclusiv cu privire la salariații microîntreprinderilor, doar aceștia fiind excluși, spre deosebire de toți ceilalți salariați, de la dreptul de a fi informați în scris cu privire la fișa postului și de a fi consultați la întocmirea regulamentului intern al unității angajatoare. Or, contextul pandemiei de COVID-19 și intenția de adaptare la realitățile pieței muncii și de debirocratizare consistentă a procedurilor subsecvente raporturilor de muncă, pe care Guvernul le invocă pentru a justifica adoptarea Ordonanței de urgență nr.37/2021, sunt argumente generale, aplicabile în egală măsură tuturor subiectelor de drept ale raporturilor de muncă, nu numai angajaților din cadrul microîntreprinderilor. Prin urmare, măsurile adoptate nu se justifică prin prisma destinatarilor săi. Pe de altă parte, aceste măsuri duc la vulnerabilizarea/fragilizarea unei întregi categorii de angajați – cea a salariaților din microîntreprinderi –, concomitent cu potențarea poziției dominante a angajatorilor din cele aproximativ 500.000 de microîntreprinderi din țară vizate de actul normativ criticat, ceea ce determină incontestabil o slăbire a standardului de protecție socială a muncii pentru un număr semnificativ de angajați, fără a fi justificată această necesitate la nivelul dinamicii pieței muncii. Prin urmare, Curtea reține și încălcarea art.16 alin.(1) prin raportare la art.41 alin.(2) din Constituție.

31. În ceea ce privește dreptul la consultare al salariaților, Curtea a reținut în jurisprudența sa în materie că și acesta reprezintă o veritabilă măsură de protecție socială a muncii (Decizia nr.64 din 24 februarie 2015, precitată). Dreptul salariatului de a participa, într-o formă sau alta, la elaborarea regulamentului intern aplicabil în unitatea angajatoare face parte din sfera drepturilor care, prin natura lor, garantează obligația activă a statului de a asigura protecția socială a muncii de care salariatul se bucură în virtutea art.41 alin.(2) din Constituție. Având în vedere că în regulamentul intern sunt înscrise elemente determinante pentru desfășurarea raportului de muncă (precum drepturile și obligațiile angajatorului și ale salariaților, condițiile de promovare, abaterile și sancțiunile disciplinare, procedura disciplinară sau criteriile și procedura de evaluare profesională), consultarea angajaților la întocmirea acestui act administrativ cu caracter normativ și cu forță juridică obligatorie față de părțile contractului de muncă reprezintă expresia bunei-credințe a angajatorului, deci a părții contractuale cu poziție dominantă, fiind aptă să contribuie la asigurarea securității și stabilității în muncă a angajaților.

32. Or, prin derogarea instituită de dispozițiile articolului unic pct.4 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr.37/2021, legiuitorul a eliminat dreptul la consultare al salariaților din microîntreprinderi din sfera măsurilor de protecție socială a muncii cu valență constituțională, ceea ce afectează dreptul garantat de art.41 alin.(2) din Constituție în chiar substanța sa. Totodată, sunt valabile aceleași argumente mai sus prezentate pentru susținerea încălcării principiului egalității și al nediscriminării, consacrat de art.16 alin.(1) din Legea fundamentală. În plus, se constată și încălcarea

art.115 alin.(6) din Constituție, din perspectiva interdicției Guvernului de a adopta ordonanțe de urgență prin care sunt afectate drepturi și libertăți prevăzute de Constituție.

33. Totodată, pentru argumentele mai sus arătate, Curtea reține că actul normativ criticat contravine și dispozițiilor art.11, ale art.20 și ale art.148 alin.(2) din Constituție, în raport cu normele convenționale și de drept european care garantează dreptul la informare și la consultare al angajaților, respectiv partea I pct.21 și 29 din Carta socială europeană revizuită, adoptată la Strasbourg la 3 mai 1996 și ratificată prin Legea nr.74/1999, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.193 din 4 mai 1999 (potrivit cărora „*lucrătorii au dreptul de a fi informați și consultați în cadrul întreprinderii*”, respectiv „*toți lucrătorii au dreptul de a fi informați și consultați în procedurile de concediere colectivă*”), Directiva 91/533/CEE a Consiliului din 4 octombrie 1999 privind obligația angajatorului de a informa lucrătorii asupra condițiilor aplicabile contractului sau raportului de muncă [art.1 alin.(2), care permite statelor să instituie excepții de la aplicarea directivei în condiții stricte, și anume: a) pentru o durată totală care nu depășește o lună și pentru o săptămână de lucru care nu depășește 8 ore sau b) cu caracter ocazional sau special, cu condiția ca, în aceste cazuri, neaplicarea directivei să fie justificată de motive obiective] și art.27 – *Dreptul lucrătorilor la informare și la consultare în cadrul întreprinderii* din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene (potrivit căruia „*Lucrătorilor sau reprezentanților acestora li se garantează, la nivelurile corespunzătoare, informarea și consultarea în timp util, în cazurile și în condițiile prevăzute de dreptul Uniunii și de legislațiile și practicile naționale*”) (despre folosirea unei norme de drept european în cadrul controlului de constituționalitate ca normă interpusă celei de referință, a se vedea pe larg Decizia nr.668 din 18 mai 2011, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.487 din 8 iulie 2011, Decizia nr.871 din 25 iunie 2010, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.433 din 28 iunie 2010, pct.II.3 și Decizia nr.64 din 24 februarie 2015, precitată, paragrafele 30 și 31).

34. Curtea remarcă, de asemenea, faptul că și legiuitorul ordinar a sesizat gravele deficiențe de natură constituțională ale Ordonanței de urgență a Guvernului nr.37/2021, respingând ordonanța de urgență criticată prin Legea nr.275/2022.

35. În ceea ce privește soluția de constatare, în prezenta cauză, a neconstituționalității unui act normativ în prezent abrogat și, deci, eliminat din fondul activ al legislației, Curtea reține că efectul deciziei de admitere nu îl mai privește pe legiuitor, care deja a abrogat prin lege actul normativ criticat, ci se limitează la cadrul procesual al cauzei în care a fost ridicată prezenta excepție de neconstituționalitate, la cauzele aflate pe rolul instanțelor judecătorești la data publicării prezentei decizii, în care respectivele dispoziții constatate ca fiind neconstituționale sunt aplicabile, precum și la cauzele în care a fost invocată aceeași excepție de neconstituționalitate până la aceeași dată. În plus, în acest context particular, instanțele judecătorești investite cu soluționarea unor litigii similare sunt singurele autorități competente să soluționeze inclusiv conflictul dintre norma europeană și cea națională prin aplicarea directă atât a Constituției, cât și, prin prisma art.148 alin.(2) și (4) din aceasta, a normelor europene obligatorii care sunt mai favorabile față de prevederile din dreptul intern (a se vedea, în acest sens, Decizia nr.64 din 24 februarie 2015, precitată, paragraful 33).

36. Pentru considerentele expuse mai sus, 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 unanimitate de voturi,

CURTEA CONSTITUȚIONALĂ

În numele legii

DECIDE:

Admite excepția de neconstituționalitate ridicată de Federația Națională a Sindicatelor din Electricitate Phoenix din Călărași în Dosarul nr.5811/2/2021 al Curții de Apel București – Secția a IX-a contencios administrativ și fiscal și constată că prevederile Ordonanței de urgență a Guvernului nr.37/2021 pentru modificarea și completarea Legii nr.53/2003 – Codul muncii sunt neconstituționale.

Definitivă și general obligatorie.

Decizia se comunică celor două Camere ale Parlamentului, Guvernului și Curții de Apel București – Secția a IX-a contencios administrativ și fiscal și se publică în Monitorul Oficial al României, Partea I.

Pronunțată în ședința din data de 10 aprilie 2024.