



EUROPEAN COURT OF HUMAN RIGHTS  
COUR EUROPÉENNE DES DROITS DE L'HOMME

Tradus și revizuit de IER (<http://ier.gov.ro/>)

## CURTEA EUROPEANĂ A DREPTURILOR OMULUI

### SECȚIA A TREIA

#### DECIZIE

Cererea nr. 27062/04  
formulată de Teodor Octavian TRIPON  
împotriva României

Curtea Europeană a Drepturilor Omului (Secția a treia), reunită la 7 februarie 2012 într-o cameră compusă din:

Josep Casadevall, *președinte*,

Alvina Gyulumyan,

Egbert Myjer,

Ján Šikuta,

Ineta Ziemele,

Luis López Guerra,

Kristina Pardalos, *judcători*,

și Marialena Tsirli, *grefier adjunct de secție*,

având în vedere cererea menționată anterior, introdusă la 6 iulie 2004,

după ce a deliberat în acest sens, pronunță următoarea decizie:

### ÎN FAPT

1. Reclamantul, domnul Teodor Octavian Tripon, este resortisant român, s-a născut în 1968 și are domiciliul în Beiuș.

#### **A. Circumstanțele cauzei**

2. Faptele cauzei, așa cum au fost expuse de către reclamant, se pot rezuma după cum urmează.

*1. Procedura privind decizia de desfacere a contractului de muncă al reclamantului*

3. La 21 septembrie 2001, reclamantul, având statut de funcționar public și funcția de controlor vamal la un punct de trecere a frontierei, a fost arestat preventiv printr-o ordonanță a procurorului, fiind bănuț, împreună cu alți șase colegi de la același punct de trecere a frontierei, de a fi comis un abuz în serviciu contra intereselor publice, infracțiune pedepsită de art. 248 din Codul penal. Printr-o sentință penală din 21 noiembrie 2001, Judecătoria Oradea a prelungit durata arestării preventive a reclamantului până la 1 decembrie 2001, când acesta a fost pus în libertate.

4. La 28 noiembrie 2001, printr-o decizie a Ministerului Finanțelor Publice, reclamantului i s-a desfăcut contractul de muncă în temeiul art. 130 lit. j) din Codul muncii, în conformitate cu care angajatorul poate dispune desfacerea contractului de muncă al unei persoane încadrate în muncă în cazul în care persoana în cauză este arestată preventiv mai mult de 60 de zile, indiferent de motivele măsurii.

5. Reclamantul a contestat decizia de desfacere a contractului de muncă la Curtea de Apel Oradea.

6. Prin încheierea din 29 aprilie 2002, Curtea de Apel Oradea a sesizat din oficiu Curtea Constituțională cu o excepție de neconstituționalitate, respectiv dacă art. 130 lit. j) din Codul muncii încalcă sau nu dreptul la respectarea prezumției de nevinovăție, garantat de Constituție. Potrivit curții de apel, art. 130 lit. j) din Codul muncii încalcă dreptul la prezumția de nevinovăție deoarece se atribuie instituției de drept penal a arestării consecințe juridice în domeniul dreptului muncii, înainte de a se stabili vinovăția celui în cauză printr-o hotărâre definitivă și indiferent dacă fapta ce a atras luarea măsurii arestării are legătură cu activitatea sa de salariat.

7. Printr-o decizie din 14 ianuarie 2003, Curtea Constituțională a respins excepția de neconstituționalitate, motivând că dreptul angajatorului de a desface contractul de muncă al unui angajat care este arestat mai mult de 60 de zile se întemeiază în acest caz, exclusiv, pe o situație obiectivă, și anume absența sa prelungită de la locul de muncă, acest drept fiind independent de existența sau inexistența vinovăției angajatului pentru faptele care justificau luarea măsurii arestării. Potrivit Curții Constituționale, rațiunea art. 130 lit. j) din Codul muncii consta, exclusiv, în necesitatea de a preveni efectele prejudiciabile pe care le poate avea pentru angajator absența prelungită a angajatului care, drept urmare, nu își îndeplinește obligația contractuală de prestare a muncii.

8. În concluziile scrise puse de avocatul său în fața curții de apel, reclamantul a fost de acord cu opinia exprimată de instanță, considerând, la rândul său, că art. 130 lit. j) din Codul muncii încalcă dreptul la respectarea prezumției de nevinovăție, garantat de Constituție. Fără a nega că a fost arestat preventiv mai mult de 60 de zile, reclamantul a subliniat că simpla suspendare a contractului său de muncă până la rămânerea definitivă a

hotărârii judecătorești de condamnare, măsură posibilă în temeiul art. 79 din Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, ar fi în mai mare conformitate cu prezumția de nevinovăție.

9. Printr-o sentință civilă din 24 februarie 2003, Curtea de Apel Oradea a respins acțiunea reclamantului. Instanța a considerat că desfacerea contractului de muncă al reclamantului este în conformitate cu legea și nu contravine Constituției, având în vedere decizia Curții Constituționale și prevederile Codului muncii. Instanța a reținut că Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, care prevedea posibilitatea suspendării din funcție a unui funcționar public în cazul în care acesta era trimis în judecată pentru fapte incompatibile cu atribuțiile sale, prevedea în mod expres că dispozițiile Codului muncii se aplică în această privință ca un complement. Prin urmare, art. 130 lit. j) din Codul muncii era aplicabil și funcționarilor publici, cum era reclamantul.

10. Prin decizia definitivă din 16 ianuarie 2004, Curtea Supremă de Justiție a respins recursul reclamantului împotriva sentinței curții de apel, confirmând temeinicia acesteia.

#### *2. Evenimente ulterioare datei de 16 ianuarie 2004*

11. După 1 decembrie 2001, când a expirat termenul prevăzut în încheierea din 21 noiembrie 2001 a Judecătoriei Oradea de prelungire a arestării preventive a reclamantului, acesta din urmă a fost pus în libertate. A rămas în libertate pe durata restului procedurii penale îndreptate împotriva sa.

12. Prin sentința penală din 11 octombrie 2004, Judecătoria Oradea l-a condamnat pe reclamant la o pedeapsă de un an și 8 luni de închisoare cu suspendare. Instanța a dedus din această pedeapsă durata arestării preventive a reclamantului, respectiv 21 septembrie – 10 decembrie 2001. Instanța a considerat, după ascultarea reclamantului, apărât de un avocat, și în urma unei proceduri publice și contradictorii, că reclamantul și alți șase colegi de la același punct de trecere a frontierei au săvârșit infracțiunile de abuz în serviciu contra intereselor publice și de fals intelectual, pedepsite de art. 248 și, respectiv, art. 289 din Codul penal, cauzând Ministerului Finanțelor, prin deturnările lor în cursul activității de control vamal, un prejudiciu de aproximativ 2 201 573 847 de lei românești (aproximativ 519 424 189 euro) reprezentând taxe și accize nerealizate la bugetul statului.

13. Pronunțându-se asupra recursului declarat de reclamant și ceilalți co-inculpați, care au solicitat achitarea lor pe motiv că judecătoria a interpretat și a aplicat în mod greșit legislația aplicabilă, Tribunalul Timiș, prin sentința penală din 17 decembrie 2007, a confirmat temeinicia hotărârii pronunțate de primul complet de judecată.

14. Prin decizia penală din 30 septembrie 2008, Curtea de Apel Timișoara a retrimis dosarul cauzei la Tribunalul Timiș. În fața acestei instanțe, reclamantul a solicitat tribunalului să constate împlinirea termenului de prescripție aplicabil infracțiunilor reținute în sarcina sa; cu toate acestea, a

solicitat instanței să continue procesul penal în temeiul art. 13 alin. (2) din Codul de procedură penală, pentru a obține o hotărâre de achitare.

15. Printr-o decizie din 31 martie 2010, Tribunalul Timiș a casat sentința penală din 11 octombrie 2004. Luând act de prescrierea infracțiunilor imputate reclamantului, instanța a admis solicitarea acestuia de continuare a procesului penal în temeiul art. 13 alin. (2) din Codul de procedură penală. Reexaminând toate probele în raport cu dosarul (declarații ale martorilor și co-inculpaților, rapoarte de expertiză tehnică, înscrisuri diverse etc.), instanța a considerat că o soluție de achitare a reclamantului în legătură cu acuzațiile pentru care era urmărit penal nu era posibilă în raport cu probele în defavoarea sa aflate în dosar, care dovedeau vinovăția acestuia. Instanța a dispus apoi încetarea procesului penal îndreptat împotriva sa cu privire la toate acuzațiile, în temeiul art. 13 alin. (3) din Codul de procedură penală, dând astfel efect intervenirii prescripției speciale aplicabile.

16. Judecând recursul declarat de reclamant, care solicita achitarea sa, Curtea de Apel Timișoara, printr-o decizie penală din 14 decembrie 2010, definitivă, a confirmat temeinicia deciziei din 31 martie 2010 a Tribunalului Timiș.

## **B. Legislația națională relevantă**

17. Art. 130 lit. (j) din Codul muncii prevedea, la data faptelor, că angajatorul avea posibilitatea de a desface contractul de muncă al unui salariat în cazul în care acesta este arestat mai mult de 60 de zile. Noul Cod al muncii, care a intrat în vigoare la 5 februarie 2003, inițial prevedea în mod similar, la art. 61 lit. b), că angajatorul poate dispune desfacerea contractului de muncă al unui salariat în cazul în care acesta este arestat preventiv mai mult de 60 de zile, în condițiile Codului de procedură penală. Perioada de 60 de zile a fost redusă la 30 de zile prin Ordonanța de urgență nr. 65/2005 privind modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul muncii.

18. În materie de arestare preventivă, Codul de procedură penală în vigoare la momentul faptelor prevedea că, după o perioadă de cel mult 30 de zile, în care Parchetul avea, la momentul respectiv, competența de a emite un mandat de arestare, orice prelungire a duratei arestării preventive trebuie să fie dispusă exclusiv de o instanță judecătorească. Art. 159 din Codul de procedură penală prevedea următoarele la momentul faptelor:

„Dosarul cauzei va fi depus de către procuror [la instanță] cu cel puțin 2 zile înainte de termen și va putea fi consultat de către apărător la cererea acestuia. Inculpatul este adus în fața instanței și va fi asistat de apărător. [...] În cazul în care instanța acordă prelungirea [duratei arestării preventive], aceasta nu va putea depăși 30 de zile. Încheierea prin care s-a hotărât asupra prelungirii arestării poate fi atacată cu recurs de procuror sau de inculpat. Termenul de recurs este de 3 zile și curge de la pronunțare, pentru cei prezenți, și de la comunicare, pentru cei lipsă. Recursul declarat împotriva încheierii prin care s-a dispus prelungirea arestării preventive nu este suspensiv de

executare [...]. Judecătorul poate acorda și alte prelungiri ale arestării preventive, fiecare neputând depăși 30 de zile.”

19. În urma adoptării Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 109 din 24 octombrie 2003, Parchetul nu mai are competența de a dispune arestarea preventivă a unei persoane acuzate de comiterea unei infracțiuni; numai o instanță independentă și imparțială poate dispune arestarea preventivă sau prelungirea acesteia, printr-o decizie motivată atacabilă cu recurs, după ascultarea acuzatului, în prezența avocatului său.

## CAPĂT DE CERERE

20. Invocând diverse articole din Convenție (5, 6 § 1 și 6 § 2), reclamantul se plânge de încălcarea dreptului său la respectarea prezumției de nevinovăție ca urmare a desfacerii contractului său de muncă în urma arestării sale preventive, înainte de a se stabili vinovăția sa în raport cu faptele de care era acuzat. Acesta susține că art. 130 lit. j) din Codul muncii permite angajatorului să dispună desfacerea contractului de muncă al unui salariat fără a fi obligat să verifice dacă acuzațiile care i se aduc sunt întemeiate sau dacă acesta și-a respectat sau nu obligațiile profesionale. Aplicată în privința sa, această prevedere a avut ca efect pierderea locului de muncă, lăsându-l fără mijloace de subzistență pentru a-și putea întreține familia și pentru a-i „garanta dreptul la siguranță”. Consideră, la modul mai general, că o soluție în mai mare conformitate cu prezumția de nevinovăție a angajatului față de care s-a dispus măsura arestării preventive ar fi suspendarea contractului său de muncă până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești de condamnare pronunțate de instanța competentă.

## ÎN DREPT

21. Curtea constată că reclamantul invocă mai multe dispoziții ale Convenției. Reamintește că, fiind responsabilă cu încadrarea juridică a faptelor cauzei, nu se consideră obligată de încadrarea făcută de reclamanti sau de guverne. În temeiul principiului *jura novit curia*, de exemplu, aceasta a examinat din oficiu capetele de cerere din perspectiva unui articol sau alineat care nu fusese invocat de părți. Un capăt de cerere se caracterizează prin faptele pe care le denunță, nu doar prin simplele motive sau argumente de drept invocate (a se vedea, *mutatis mutandis*, *Guerra și alții împotriva Italiei* din 19 februarie 1998, *Culegere de hotărâri și decizii* 1998-I, pct. 44; și *Berktaş împotriva Turciei*, nr. 22493/93, pct. 167, 1 martie 2001). În lumina acestor principii, Curtea consideră necesar, în circumstanțele cauzei, să examineze pentru început capătul de cerere formulat de reclamant în special

în raport cu art. 6 § 2 din Convenție, care garantează oricărei persoane dreptul de a nu fi considerată sau tratată ca vinovată de săvârșirea vreunei infracțiuni înainte ca vinovăția acesteia să fie stabilită de o instanță [a se vedea *Allenet de Ribemont împotriva Franței*, 10 februarie 1995, seria A nr. 308, pct. 35-36; și, *mutatis mutandis*, *Tehanciuc împotriva României*, nr. 20286/08, (dec.), pct. 18, 22 noiembrie 2011].

22. Conform jurisprudenței sale constante, prezumția de nevinovăție este încălcată de declarații sau acte ale unui judecător sau ale unei instanțe, dar și ale altor autorități publice, care lasă impresia că persoana este vinovată, incitând publicul să creadă în vinovăția sa ori prejudiciind aprecierea faptelor de către instanța competentă (a se vedea, printre altele, *Y.B. și alții împotriva Turciei*, nr. 48173/99 și 48319/99, pct. 50, 28 octombrie 2004). Sarcina Curții este să examineze, în raport cu circumstanțele cauzei, dacă decizia de desfacere a contractului de muncă al reclamantului, luată de angajatorul său – Direcția Generală a Vămirilor – în conformitate cu legislația națională în materia dreptului muncii, poate fi considerată o declarație sau un act care lasă impresia că persoana în cauză era vinovată sau care prejudiciază aprecierea faptelor de către instanța competentă.

23. Curtea observă în primul rând că dreptul unui angajator de a desface contractul de muncă al unui angajat care este arestat preventiv mai mult de 60 de zile în temeiul art. 130 lit. j) din Codul Muncii se întemeiază pe o situație obiectivă, și anume absența prelungită a acestuia de la locul de muncă, nu pe considerații legate de vinovăția reclamantului în săvârșirea faptelor care au justificat luarea unei măsuri privative de libertate împotriva sa [a se vedea, *mutatis mutandis*, *Tehanciuc* (dec.) citată anterior, pct. 19]. Este cert faptul că, prin intermediul acestei prevederi din Codul muncii, după cum a remarcat în mod legitim Curtea Constituțională, legiuitorul național urmărea să protejeze angajatorii, din mediul public sau privat, împotriva efectelor prejudiciabile pe care le-ar fi putut avea asupra acestora absența prelungită de la locul de muncă a unui angajat care, fiind privat de libertate, nu își îndeplinește obligațiile contractuale.

24. Curtea consideră că nu este de competența sa să intervină în opțiunile de politici legislative ale unui stat. Acest lucru este valabil cu atât mai mult dacă legislația națională prevede suficiente garanții pentru a evita măsuri arbitrare sau abuzive în detrimentul unui angajat în cazul unei absențe prelungite de la locul de muncă cauzate de privarea de libertate a acestuia. Or, legislația română la data faptelor cuprindea destule astfel de garanții: după o perioadă de 30 de zile, dată la care parchetul, la momentul respectiv, era competent să emită un mandat de arestare, orice prelungire a duratei arestării preventive trebuia să fie dispusă exclusiv de instanță, doar în caz de nevoie și cu motivare (a se vedea supra, pct. 18).

25. Curtea constată, în plus, că niciun reprezentant al statului – judecător sau instanță sau o altă autoritate publică – nu a făcut în speță declarații care să reflecte ideea că reclamantul ar fi fost vinovat de o infracțiune înainte ca

vinovăția să fie stabilită prin sentința din 11 octombrie 2004 a Judecătoriei Oradea. În special, hotărârile pronunțate de instanțele naționale cu privire la temeinicia desfacerii contractului de muncă nu conțin nicio afirmație care să sugereze că reclamantul a fost considerat vinovat de faptele pentru care s-a pus în mișcare acțiunea penală.

26. Pe de altă parte, Curtea observă că abia în urma unei examinări detaliate, în cadrul unei proceduri publice și contradictorii, instanțele au confirmat temeinicia acuzațiilor de abuz în serviciu contra intereselor publice și de fals intelectual reținute de parchet în sarcina reclamantului. Cu toate acestea, instanțele au aplicat în privința sa cele mai favorabile dispoziții legale de procedură penală dispunând încetarea procesului penal îndreptat împotriva sa cu motivarea că se împlinise termenul de prescripție a răspunderii penale. Este adevărat că, deși reclamantul a fost achitat după soluționarea procesului penal, legea nu îl obliga pe fostul său angajator să îl reintegreze în funcție. Totuși, în aceste condiții reclamantul avea posibilitatea să introducă o acțiune în despăgubiri împotriva statului în vederea obținerii de despăgubiri pentru eroarea judiciară comisă în privința sa [a se vedea, *mutatis mutandis*, printre altele, *Pantea împotriva României*, nr. 33343/96, pct. 151 și 152, CEDO 2003-VI (extrase)].

27. Curtea observă, în final, că legislația română în vigoare în prezent conform căreia, după 2005, s-a redus la 30 de zile durata absenței unui angajat de la locul de muncă pe motivul arestării sale preventive, după care angajatorul are dreptul să îl concedieze, a însoțit această evoluție legislativă în favoarea angajatorilor printr-o consolidare a garanțiilor care permit evitarea măsurilor arbitrare sau abuzive în detrimentul angajaților. Într-adevăr, în prezent, doar un judecător independent și imparțial, în sensul art. 6 § 1 din Convenție, este competent să dispună, printr-o hotărâre motivată și supusă căilor de atac, măsura arestării preventive a unei persoane suspectate de comiterea unei infracțiuni (supra, pct. 19).

28. În lumina tuturor acestor elemente, Curtea consideră că decizia de desfacere a contractului de muncă al reclamantului, luată de angajatorul său în conformitate cu legislația națională în vigoare la momentul faptelor, nu poate fi considerată o declarație sau un act care lasă impresia că persoana în cauză era vinovată sau care prejudiciază aprecierea faptelor de către instanța competentă. Rezultă că acest capăt de cerere este în mod vădit nefondat și trebuie respins în temeiul art. 35 § 3 lit. a) și § 4 din Convenție. Având în vedere toate elementele de care dispune și în măsura în care este competentă să se pronunțe cu privire la pretențiile formulate, Curtea nu a constatat nicio încălcare aparentă a drepturilor și a libertăților garantate de Convenție sau de protocoalele sale pe care le-a invocat reclamantul.

Pentru aceste motive, în unanimitate, Curtea

*Declară cererea inadmisibilă.*

Marialena Tsirli  
Grefier adjunct

Josep Casadevall  
Președinte