

Notă de informare privind jurisprudența Curții – Nr. 149

Februarie 2012

Tripou împotriva României (dec.) – 27062/04

Decizia din 7.2.2012 [Secția a III-a]

Art. 6

Art. 6 § 2

Prezumție de nevinovăție

Destituirea din funcție a unui funcționar arestat preventiv: *inadmisibilă*

În fapt – În septembrie 2001, reclamantul, un funcționar public care lucra ca inspector vamal la un punct de frontieră, a fost plasat în arest preventiv printr-un act al parchetului, fiind suspectat, alături de alți șase colegi din același punct vamal, de comiterea infracțiunii de abuz în serviciu contra intereselor publice. În noiembrie 2001, judecătoria a prelungit durata arestării preventive a reclamantului până la 1 decembrie 2001, când acesta a fost pus în libertate. În 28 noiembrie 2001, printr-o hotărâre a Ministerului Finanțelor Publice, reclamantul a fost concediat în baza unei prevederi a Codului Muncii care autoriza angajatorii să concedieze un angajat dacă acesta era plasat în arest preventiv pentru o perioadă mai lungă de șaiszeci de zile, oricare ar fi fost motivele. Reclamantul a contestat în fața instanțelor decizia de concediere, fără succes însă. Sesizată din oficiu de curtea de apel, Curtea Constituțională a respins, în 2003, excepția de neconstituționalitate privind prevederea legislativă în cauză. În 2004, reclamantul a fost condamnat la închisoare cu suspendare. Reclamantul a formulat apel. În 2010, procesul penal îndreptat împotriva lui a încetat pe motiv că termenul de prescripție a răspunderii penale se împlinise. Tribunalul a considerat că nu putea dispune achitarea reclamantului având în vedere probele în acuzare depuse la dosar, care îi dovedeau vinovăția.

În drept – Art. 6 § 2: La momentul faptelor, dreptul unui angajator de a concedia un angajat care făcea obiectul unei măsuri de arestare preventivă pe o durată mai lungă de șaiszeci de zile în temeiul Codului Muncii era bazat pe un element obiectiv, și anume absența îndelungată a acestuia de la locul său de muncă, și nu pe considerații legate de vinovăția reclamantului pentru faptele care au justificat adoptarea unei măsuri privative de libertate împotriva sa. Cu siguranță că prin intermediul acestei prevederi a Codului Muncii, după cum a remarcat în mod legitim Curtea Constituțională, legiuitorul național protejează angajatorii, fie ei din mediul public sau privat, împotriva efectelor prejudiciabile pe care le-ar fi putut avea asupra acestora absența îndelungată de la locul de muncă a unui angajat care, fiind privat de libertate, nu își îndeplinește obligațiile contractuale. Nu este de competența Curții Europene să intervină în politicile legislative ale unui stat. Acest lucru este valabil cu atât mai mult dacă legislația națională prevede suficiente garanții pentru a evita măsurile arbitrare sau abuzive în detrimentul unui angajat în cazul unei absențe îndelungate de la locul de muncă cauzată de privarea de libertate a acestuia. Or, legislația română la data faptelor cuprinde multe astfel de garanții: după o perioadă de treizeci de zile, dată la care parchetul era, la momentul respectiv, competent să elibereze un mandat de arestare, orice prelungire a perioadei de arestare preventivă trebuia dispusă exclusiv de instanță, doar în caz de nevoie și motivat. Pe de altă parte, niciun reprezentant al statului – fie 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 îi fie stabilită prin hotărârea din 2004 a judecătoriei. În special, hotărârile pronunțate de instanțele naționale cu privire la temeinicia concedierii sale nu conțin nicio afirmație care să sugereze că reclamantul a fost considerat vinovat de faptele pentru care a fost pus sub acuzare. În plus, abia în urma unei examinări aprofundate, pe durata unei proceduri publice și contradictorii, instanțele au confirmat temeinicia acuzațiilor de abuz în serviciu contra intereselor publice și de fals intelectual aduse de parchet împotriva reclamantului. Cu toate acestea, instanțele au aplicat în privința sa cele mai favorabile dispoziții legislative de procedură penală prin dispunerea încetării procesului penal îndreptat împotriva lui pe motiv că termenul prescripției răspunderii penale se împlinise. Este adevărat că, dacă în urma procedurii penale reclamantul ar fi fost achitat, legea nu îl obliga pe fostul său angajator să îl reintegreze în funcție. Totuși, ar fi trebuit să fie posibil ca reclamantul să introducă o acțiune în despăgubiri împotriva statului în vederea obținerii unor despăgubiri pentru eroarea judiciară comisă în privința lui. În cele din urmă, legislația română în vigoare în prezent potrivit căreia, după 2005, s-a redus la treizeci de zile perioada în care un angajat poate lipsi de la locul de muncă pe motivul plasării sale în arest preventiv, perioadă după care angajatorul are dreptul să îl concedieze, a însoțit această evoluție legislativă favorabilă angajatorilor printr-o consolidare a garanțiilor care permit evitarea măsurilor arbitrare sau abuzive în detrimentul angajaților. Într-adevăr, doar un judecător independent și imparțial, în sensul art. 6 § 1 din Convenție, este singurul competent să dispună, printr-o hotărâre motivată și susceptibilă de apel, plasarea în arest preventiv a unei persoane suspectate de comiterea unei infracțiuni.

În contextul acestor elemente, decizia de concediere a 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 reflectă sentimentul că persoana în cauză era vinovată sau că prejudiciază aprecierea faptelor de judecătorul competent.

Concluzie: inadmisibilă (vădit nefondată).

© Consiliul Europei/Curtea Europeană a Drepturilor Omului
Redactat de grefă, prezentul rezumat nu obligă Curtea.

Apăsați aici pentru a accesa Note de informare privind jurisprudența