



MONITORUL OFICIAL

AL

ROMÂNIEI

Anul 188 (XXXII) — Nr. 232

PARTEA I
LEGI, DECRETE, HOTĂRĂRI ȘI ALTE ACTE

Sâmbătă, 21 martie 2020

SUMAR

<u>Nr.</u>		<u>Pagina</u>
	DECIZII ALE CURȚII CONSTITUȚIONALE	
	Decizia nr. 1 din 14 ianuarie 2020 referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 60 alin. (1) lit. c) din Legea nr. 53/2003 — Codul muncii	2–5
	ACTE ALE ORGANELOR DE SPECIALITATE ALE ADMINISTRAȚIEI PUBLICE CENTRALE	
2.	— Ordonanță militară a ministrului afacerilor interne privind măsuri de prevenire a răspândirii COVID-19	6–7

DECIZII ALE CURȚII CONSTITUȚIONALE

CURTEA CONSTITUȚIONALĂ

DECIZIA Nr. 1

din 14 ianuarie 2020

referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 60 alin. (1) lit. c) din Legea nr. 53/2003 — Codul muncii

Valer Dorneanu	— președinte
Marian Enache	— judecător
Daniel Marius Morar	— judecător
Mona-Maria Pivniceru	— judecător
Gheorghe Stan	— judecător
Livia Doina Stanciu	— judecător
Elena-Simina Tănăsescu	— judecător
Varga Attila	— judecător
Ionița Cochintu	— magistrat-asistent

Cu participarea reprezentantului Ministerului Public, procuror Liviu Drăgănescu.

1. Pe rol se află soluționarea excepției de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 60 alin. (1) lit. c) din Legea nr. 53/2003 — Codul muncii, excepție ridicată de Societatea Cash Club — S.R.L. cu sediul în București în Dosarul nr. 35.762/3/2016 al Tribunalului București — Secția a VIII-a conflicte de muncă și asigurări sociale și care formează obiectul Dosarului Curții Constituționale nr. 930D/2017.

2. La apelul nominal se constată lipsa părților, față de care procedura de citare este legal îndeplinită.

3. Cauza fiind în stare de judecată, președintele Curții acordă cuvântul reprezentantului Ministerului Public, care pune concluzii de respingere a excepției de neconstituționalitate ca neîntemeiată. Arată că pentru ipoteza în care femeia salariată este gravidă au fost adoptate mai multe măsuri de protecție și care constituie obligații pentru angajator, în condițiile legii, sens în care sunt, spre exemplu, Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă și Legea securității și sănătății în muncă nr. 319/2006.

CURTEA,

având în vedere actele și lucrările dosarului, constată următoarele:

4. Prin Încheierea din 16 februarie 2017, pronunțată în Dosarul nr. 35.762/3/2016, **Tribunalul București — Secția a VIII-a conflicte de muncă și asigurări sociale a sesizat Curtea Constituțională cu excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 60 alin. (1) lit. c) din Legea nr. 53/2003 — Codul muncii**, excepție ridicată de Societatea Cash Club — S.R.L. cu sediul în București, într-o cauză având ca obiect soluționarea unei contestații formulată împotriva unei decizii de concediere.

5. În motivarea excepției de neconstituționalitate se susține, în esență, că textul criticat, potrivit căruia concedierea nu poate fi dispusă pe durata în care femeia salariată este gravidă, în măsura în care angajatorul a luat cunoștință de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere, nu face nicio distincție între situațiile în care sunt sau nu sunt săvârșite abateri disciplinare. Astfel, este interzisă concedierea femeilor gravide și atunci când o astfel de măsură nu ar avea nicio legătură cu starea lor de graviditate, ci ar fi rezultatul aplicării sancțiunii disciplinare a desfacerii contractului de muncă ca urmare a unei abateri grave sau repetate. Or, acest aspect conduce la o discriminare între salariatele prevăzute de normele legale criticate și cele care nu se află în această ipoteză, respectiv cele

care nu sunt însărcinate. Totodată, arată că Directiva 92/85/CEE a Consiliului din 19 octombrie 1992 privind introducerea de măsuri pentru promovarea asigurării securității și a sănătății locului de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează prevede interzicerea concedierii lucrătoarelor gravide, cu excepția cazurilor speciale care nu au legătură cu starea de graviditate, aspect care se regăsește în Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă, fiind precizate cazurile speciale în care era posibilă concedierea unei salariate gravide, la adoptarea căreia a fost avută în vedere directiva anterferită, însă prin legea de aprobare a acestei ordonanțe se statuează particularizarea interdicției concedierii salariatei gravide prin expresia „din motive care țin de starea sa”.

6. De asemenea, se face referire la alte situații în care legea prevedea că nu se poate dispune concedierea pe durata exercitării unei funcții eligibile într-un organism sindical și nu distingea între situațiile în care concedierea are legătură cu activitatea sindicală sau concedierea este urmarea unor motive ce țin sau nu țin de persoana salariatului, iar, cu ocazia controlului de constituționalitate asupra acestor chestiuni, Curtea Constituțională a apreciat că protecția sindicală trebuie să fie exclusiv în raport cu activitatea sindicală, iar nu cu activitatea profesională (Decizia nr. 814 din 24 noiembrie 2015), considerente care se pot aplica *mutatis mutandis* și la cauza de față.

7. În final precizează că angajatorul trebuie să plătească salariața însărcinată fără a beneficia de o contraprestație, ceea ce afectează dreptul de proprietate privată al acestuia.

8. **Tribunalul București — Secția a VIII-a conflicte de muncă și asigurări sociale** opinează în sensul că prevederile criticate sunt constituționale. În acest sens arată că acestea au fost implicit modificate prin art. 21 alin. (1) lit. a) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 96/2003, care dispun în sensul că este interzis angajatorului să dispună încetarea raporturilor de muncă sau de serviciu în cazul salariatei prevăzute la art. 2 lit. c) — e), din motive care au legătură directă cu starea sa.

9. Potrivit dispozițiilor 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.

10. **Guvernul** apreciază că excepția de neconstituționalitate este neîntemeiată. În acest sens arată că, pentru cazul în care femeia salariată este gravidă, conform textului de lege criticat, au fost prevăzute dispoziții speciale de protecție, prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 96/2003, precum și prin alte reglementări, fiind instituite o serie de obligații în sarcina angajatorului. În același sens sunt și prevederile Legii securității și sănătății în muncă nr. 319/2006. De asemenea, apreciază că, în ipoteza textului criticat, angajatorul nu este pus în situația de a suporta o sarcină excesivă, de natură a-i afecta esența dreptului de proprietate. În ceea ce privește trimiterea, prin comparație, la aspectele reținute în Decizia Curții Constituționale nr. 814 din 24 noiembrie 2015, precizează că acesta nu este

aplicabilă în cauză, întrucât situația femeii gravide în cazul căreia nu poate fi dispusă concedierea este diferită de cea a persoanelor cu funcții eligibile într-un organism sindical.

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

CURTEA,

examinând încheierea de sesizare, punctul de vedere al Guvernului, 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 prezenta excepție.

13. **Obiectul excepției de neconstituționalitate** îl constituie dispozițiile art. 60 alin. (1) lit. c) 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, care au următorul cuprins: „(1) *Concedierea salariaților nu poate fi dispusă: [...] c) pe durata în care femeia salariată este gravidă, în măsura în care angajatorul a luat cunoștință de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;*”.

14. În susținerea neconstituționalității acestor dispoziții legale sunt invocate prevederile constituționale ale art. 16 privind egalitatea în drepturi și ale art. 44 referitor la dreptul de proprietate privată.

15. Examinând excepția de neconstituționalitate, Curtea observă că aceasta a fost ridicată într-o cauză având ca obiect soluționarea unei contestații formulate împotriva unei decizii de concediere, considerându-se de către autoarea excepției — ce are calitate de angajator — că prevederile legale criticate instituie o interdicție pentru angajator de a dispune concedierea salariatei care este gravidă, fără nicio distincție între eventualele motive sau situații în care poate interveni o astfel de concediere, aspect ce, în opinia acesteia, creează o discriminare a salariaților gravide față de cele care nu sunt într-o asemenea situație, atunci când salariată gravidă nu își îndeplinește sau își îndeplinește în mod necorespunzător atribuțiile sau sarcinile de serviciu. De asemenea, aceste norme conduc la încălcarea dreptului de proprietate al angajatorului prin plata unei remunerații fără a exista o contraprestație. În acest context, se susține că o reglementare similară s-a regăsit în conținutul lit. g) a aceluiași articol, conform căruia concedierea nu putea fi dispusă nici pe durata exercitării unei funcții eligibile într-un organism sindical, iar Curtea Constituțională, prin Decizia nr. 814 din 24 noiembrie 2015, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 950 din 22 decembrie 2015, a statuat că protecția persoanelor alese în funcții de conducere ale organismului sindical trebuie să funcționeze exclusiv în raport cu activitatea sindicală desfășurată în mod efectiv, iar nu și cu activitatea profesională de bază a angajatului, raționament care, în opinia autoarei, este aplicabil în această speță.

16. Față de această împrejurare, Curtea observă că prin Decizia nr. 814 din 24 noiembrie 2015, precitată, paragrafele 25, 30 și 31, Curtea a reținut că protecția de care beneficiază persoanele cu funcții eligibile într-un organism sindical, prevăzută de art. 220 alin. (2) din Codul muncii, este o protecție necesară, adecvată, eficientă și care corespunde cerințelor constituționale și celor prevăzute de actele internaționale, instituită în scopul respectării libertății sindicale. Curtea a reținut că protecția legală a persoanelor cu funcții eligibile într-un organism sindical se impune și trebuie să funcționeze exclusiv în raport cu activitatea sindicală efectiv desfășurată, fiind

asigurată, așa cum s-a arătat, de prevederile art. 220 alin. (2) din Codul muncii. În ipotezele în care nu există o legătură între activitatea sindicală și concedierea pentru unul dintre motivele prevăzute la art. 61 și 65 din Codul muncii, Curtea a constatat că instituirea tratamentului juridic diferit al persoanelor cu funcții eligibile într-un organism sindical, și anume interdicția de concediere a acestora, nu are o justificare obiectivă și rezonabilă, protecția acestor persoane trebuind să funcționeze exclusiv în raport cu activitatea sindicală efectiv desfășurată. Prin urmare, textul de lege criticat, interzicând concedierea salariaților cu funcții eligibile într-un organism sindical, în cazurile în care acestea nu are legătură cu activitatea sindicală desfășurată, instituie un privilegiu al acestor persoane față de ceilalți salariați, sub aspectul garanțiilor pentru neîngrădirea dreptului la muncă, ceea ce contravine dispozițiilor art. 16 din Constituție. De asemenea, Curtea a reținut că prevederile de lege criticate obligă angajatorul la plata unei remunerații care să facă abstracție de situația concretă și obiectivă a salariatului care ocupă și o funcție eligibilă într-un organism sindical și care este, de exemplu, arestat preventiv sau arestat la domiciliu pe o perioadă mai mare de 30 de zile sau față de care s-a constatat inaptitudinea fizică și/sau psihică, fapt ce nu permite acestuia să își îndeplinească atribuțiile corespunzătoare locului de muncă ocupat, sau față de care s-a constatat că nu corespunde profesional sau căruia i s-a desființat locul de muncă. Or, în lipsa muncii prestate, angajatorul nu poate fi obligat la plata unei remunerații care să facă abstracție de aceste situații concrete și obiective. În concluzie, Curtea a constatat că dispozițiile de lege criticate, prin interzicerea de a concedia persoanele care ocupă funcții eligibile într-un organism sindical, în cazurile în care concedierea nu are legătură cu activitatea sindicală, contravin dispozițiilor constituționale ale art. 16 privind egalitatea în fața legii, ale art. 44 privind dreptul de proprietate privată și ale art. 45 privind activitatea economică.

17. Față de această împrejurare, Curtea observă că situația din cauza de față este diferită de premisa din Decizia nr. 814 din 24 noiembrie 2015, precitată, având în vedere contextul normativ diferit în care operează cele două ipoteze aduse în discuție de către autoarea excepției de neconstituționalitate. Prin urmare, considerentele mai sus prezentate cuprinse în decizia anterioară nu sunt incidente în cauza dedusă judecării, iar excepția de neconstituționalitate urmează a fi respinsă ca neîntemeiată, pentru motivele ce se vor arăta în continuare.

18. În decursul timpului, legiuitorul, având în vedere mai multe acte normative internaționale și europene, precum și procesul de armonizare a legislației naționale cu *acquis-ul* european, a fost preocupat de reglementarea unor măsuri atât pentru promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, în vederea eliminării tuturor formelor de discriminare bazate pe criteriul de sex, în toate sferile vieții publice din România, cât și cu privire la instituirea unor măsuri de protecție temporară pe durata în care femeia salariată este gravidă, fiind instituite anumite măsuri de protecție specială pentru aceasta.

19. Astfel, prin Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 326 din 5 iunie 2013, cu modificările și completările ulterioare, au fost transpuse prevederile art. 10 și 12 din Directiva 92/85/CEE a Consiliului din 19 octombrie 1992 privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și a sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează [a zecea directivă specială în sensul art. 16 alin. (1) din Directiva 89/391/CEE], publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, seria L, nr. 348 din 28 noiembrie 1992. De altfel, Directiva 92/85/CEE are în vedere și Carta comunitară a

drepturilor sociale fundamentale ale lucrătorilor, adoptată în cadrul Consiliului European de la Strasbourg, la 9 decembrie 1989, de către șefii de stat și de guvern ai 11 state membre.

20. În sensul art. 2 alin. (1) lit. a) din Directiva 92/85/CEE, prin lucrătoare gravidă se înțelege orice lucrătoare gravidă care își informează angajatorul despre starea sa, în conformitate cu legislațiile și/sau practicile naționale. Astfel, pentru a garanta lucrătoarelor gravide, lucrătoarelor care au născut de curând și lucrătoarelor care alăptează exercitarea drepturilor de protecție a sănătății și securității, la art. 10 din această directivă cu denumirea *Interzicerea concedierii* se prevede că: 1. statele membre iau măsurile necesare pentru a interzice concedierea lucrătoarelor mai sus menționate în perioada de la începutul sarcinii până la terminarea concediului de maternitate, cu excepția cazurilor speciale care nu au legătură cu starea lor, admise de legislațiile și/sau practicile naționale și, dacă este cazul, pentru care autoritatea competentă și-a dat acordul; 2. în cazul în care o lucrătoare (lucrătoare gravidă, lucrătoare care au născut de curând și lucrătoare care alăptează) este concediată în timpul perioadei menționate la pct. 1, angajatorul trebuie să prezinte în scris motive bine întemeiate pentru concediere; 3. statele membre iau măsurile necesare pentru protecția lucrătoarelor în discuție, față de consecințele concedierii care, în temeiul pct. 1, este ilegală. De asemenea, tot pentru a garanta exercitarea drepturilor de protecție a sănătății și securității lucrătoarelor în discuție, la art. 11 din această directivă cu denumirea — *Drepturi legate de contractul de muncă*, se prevede faptul că trebuie asigurate, în conformitate cu legislațiile și practicile naționale, drepturile legate de contractul de muncă, inclusiv menținerea unei remunerații și/sau dreptul lucrătoarelor gravide, lucrătoarelor care au născut de curând și lucrătoarelor care alăptează de a beneficia de o prestație adecvată.

21. În ceea ce privește legislația națională, Curtea observă că, potrivit art. 10 alin. (1) și alin. (6) lit. a) din Legea nr. 202/2002, „*Maternitatea nu poate constitui un motiv de discriminare*”, iar „*Concedierea nu poate fi dispusă pe durata în care salariața este gravidă sau se află în concediu de maternitate*”.

22. De asemenea, Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 750 din 27 octombrie 2003, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 25/2004, cu modificările și completările ulterioare, care, de asemenea, transpune prevederi ale Directivei 92/85/CEE, reglementează măsuri de protecție socială pentru salariați gravide și mame, lăuze sau care alăptează, de cetățenie română ori a unui stat membru al Uniunii Europene și din Spațiul Economic European, care au raporturi de muncă sau raporturi de serviciu cu un angajator.

23. Astfel, potrivit prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 96/2003, angajatorii au obligația să adopte măsurile necesare, astfel încât: să prevină expunerea *salariaților gravide, salariaților care au născut recent și salariaților care alăptează* la riscuri ce le pot afecta sănătatea și securitatea și acestea să nu fie constrânse să efectueze o muncă dăunătoare sănătății sau stării lor de graviditate ori copilului nou-născut, după caz (art. 4 lit. a); angajatorii au obligația să păstreze confidențialitatea asupra stării de graviditate a salariaților și nu vor anunța alți angajați decât cu acordul scris al acesteia și doar în interesul bunei desfășurări a procesului de muncă, când starea de graviditate nu este vizibilă (art. 8); angajatorii au obligația de a acorda salariaților gravide dispensă pentru consultații prenatale în limita a maximum 16 ore pe lună, în cazul în care investigațiile se pot efectua numai în timpul programului de lucru, fără diminuarea drepturilor salariale (art. 15); pentru

asigurarea securității și sănătății în muncă a salariatelor gravide și/sau mame, lăuze sau care alăptează, regulamentele interne ale unităților trebuie să conțină măsuri privind igiena, protecția sănătății și securitatea în muncă a acestora, în conformitate cu prevederile acestei ordonanțe de urgență și ale celorlalte acte normative în vigoare (art. 18).

24. În ceea ce privește grupurile sensibile la riscuri specifice, cum ar fi: femeile gravide, lehuzele sau femeile care alăptează, tinerii, precum și persoanele cu dizabilități, acestea trebuie protejate împotriva pericolelor care le afectează în mod specific, angajatorii având obligația să amenajeze locurile de muncă ținând seama de prezența grupurilor sensibile la riscuri specifice, potrivit art. 35 și 36 din Legea securității și sănătății în muncă nr. 319/2006, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 646 din 26 iulie 2006.

25. De asemenea, potrivit art. 21 alin. (1) lit. a) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 96/2003, este interzis angajatorului să dispună încetarea raporturilor de muncă sau de serviciu în cazul *salariaților gravide, salariaților care au născut recent și salariaților care alăptează* din motive care au legătură directă cu starea sa.

26. În același sens sunt și dispozițiile art. 60 alin. (1) lit. c) din Legea nr. 53/2003 — Codul muncii, criticate în prezenta cauză, în virtutea cărora „*Concedierea salariaților nu poate fi dispusă: [...] c) pe durata în care femeia salariată este gravidă, în măsura în care angajatorul a luat cunoștință de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere*”.

27. Prin urmare, chiar dacă prevederile art. 60 alin. (1) lit. c) din Legea nr. 53/2003 criticate în mod punctual în prezenta cauză nu fac vreo precizare sau distincție în mod concret între situațiile în care concedierea nu poate fi dispusă în condițiile în care sunt sau nu sunt săvârșite abateri disciplinare de către salariați gravide, din evaluarea tuturor normelor legale în materie ce reglementează cu privire la protecția salariaților, respectiv a femeii salariate care este gravidă, Curtea constată că interdicția de concediere este strict circumscrisă la motive care au legătură directă cu starea sa, iar nu în ceea ce privește celelalte cazuri în care desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă este urmarea unor abateri disciplinare, abateri grave, absenței nemotivate de la locul de muncă o perioadă îndelungată, nerespectării disciplinei muncii în general, desființării locului de muncă pe motive economice sau a unor concedieri colective.

28. În acest sens este și jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene. Spre exemplu, în Cauza C-103/16, *Jessica Porras Guisado/Bankia — S.A., Fondo de Garantía Salarial și alții*, Curtea de Justiție a Uniunii Europene statuează că Directiva 92/85 CEE nu se opune unei reglementări naționale care permite concedierea unei lucrătoare gravide ca urmare a unei concedieri colective. Curtea amintește mai întâi că o decizie de concediere luată pentru motive care în esență au legătură cu starea de graviditate a lucrătoarei interesate este incompatibilă cu interdicția de concediere prevăzută în această directivă. În schimb, o decizie de concediere luată în perioada de la începutul sarcinii până la terminarea concediului de maternitate pentru motive fără legătură cu starea de graviditate a lucrătoarei nu este contrară Directivei 92/85 CEE dacă angajatorul prezintă în scris motive bine întemeiate pentru concediere, iar respectiva concediere este permisă de legislația și/sau de practica statului membru în cauză.

29. În ceea ce privește pretinsa încălcare a dispozițiilor art. 16 din Constituție, potrivit jurisprudenței Curții Constituționale, principiul egalității presupune ca la situații egale să se aplice un tratament juridic egal. În același timp, presupune și dreptul la diferențiere în tratament juridic, dacă situațiile în

care se află cetățenii sunt diferite. Altfel spus, situațiilor egale trebuie să le corespundă un tratament juridic egal, iar situațiilor diferite, un tratament juridic diferit. Prin urmare, violarea principiului egalității și nediscriminării există atunci când se aplică tratament diferențiat unor cazuri egale, fără să existe o motivare obiectivă și rezonabilă, sau dacă există o disproporție între scopul urmărit prin tratamentul inegal și mijloacele folosite (a se vedea, spre exemplu, Decizia nr. 2 din 17 ianuarie 2017, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 324 din 5 mai 2017, Decizia nr. 685 din 28 iunie 2012, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 470 din 11 iulie 2012, Decizia nr. 148 din 8 mai 2001, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 592 din 20 septembrie 2001).

30. Or, aplicând considerentele de principiu în materie de egalitate și nediscriminare la cauza dedusă judecătii, Curtea observă, pe de o parte, că situația femeii salariate gravide este diferită de cea a celorlalți salariați (femei care nu sunt în stare de graviditate). Diferența de tratament juridic instituită prin dispozițiile criticate, ce trebuie interpretate și aplicate în coroborare cu întreg ansamblul legislativ care reglementează aspecte legate de protecția salariaților, respectiv a femeii salariate gravide, ce nu poate fi concediată din motive care au legătură directă cu starea sa, cu condiția ca angajatorul să fi luat cunoștință de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere, este justificată în mod obiectiv și rezonabilă tocmai de necesitatea protecției aferente unei persoane aflate într-o asemenea stare, care este prevăzută atât la nivel internațional și european, cât și la nivel național prin acte normative adoptate în acest sens și anterioare mai sus. Pe de altă parte, astfel cum s-a precizat deja mai sus, această protecție în ceea ce privește interdicția concedierii femeii salariate gravide este circumscrisă la motive care au legătură directă cu starea sa, iar în ceea ce privește celelalte motive care conduc la desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă, persoana în discuție nu se află într-o situație diferită de ceilalți angajați, fiindu-i aplicabil același tratament juridic.

31. Față de această împrejurare, excepția de neconstituționalitate a prevederilor criticate, în raport cu dispozițiile art. 16 din Constituție, este neîntemeiată.

35. 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 unanimitate de voturi,

CURTEA CONSTITUȚIONALĂ

În numele legii

DECIDE:

Respinge, ca neîntemeiată, excepția de neconstituționalitate ridicată de Societatea Cash Club — S.R.L., cu sediul în București, în Dosarul nr. 35.762/3/2016 al Tribunalului București — Secția a VIII-a conflicte de muncă și asigurări sociale și constată că dispozițiile art. 60 alin. (1) lit. c) din Legea nr. 53/2003 — Codul muncii sunt constituționale în raport cu criticile formulate.

Definitivă și general obligatorie.

Decizia se comunică Tribunalului București — Secția a VIII-a conflicte de muncă și asigurări sociale și se publică în Monitorul Oficial al României, Partea I.

Pronunțată în ședința din data de 14 ianuarie 2020.

PREȘEDINTELE CURȚII CONSTITUȚIONALE
prof. univ. dr. **VALER DORNEANU**

Magistrat-asistent,
Ionița Cochintu

ACTE ALE ORGANELOR DE SPECIALITATE ALE ADMINISTRAȚIEI PUBLICE CENTRALE

MINISTERUL AFACERILOR INTERNE

De acord
PRIM-MINISTRU
LUDOVIC ORBAN

ORDONANȚĂ MILITARĂ privind măsuri de prevenire a răspândirii COVID-19

Având în vedere dispozițiile art. 24 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 1/1999 privind regimul stării de asediu și regimul stării de urgență, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 22 din 21 ianuarie 1999, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 453/2004, cu modificările și completările ulterioare,

ținând seama de evaluarea realizată de Comitetul Național pentru Situații Speciale de Urgență, aprobată prin Hotărârea nr. 13 din 21.03.2020,

în temeiul art. 4 alin. (2) și (4) din Decretul nr. 195/2020 privind instituirea stării de urgență la nivel național, publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 212 din 16 martie 2020, al pct. 3—5 din anexa nr. 2 la același decret și al art. 20 lit. n) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 1/1999, cu modificările și completările ulterioare,

ministrul afacerilor interne emite următoarea ordonanță militară:

Art. 1. — (1) Se suspendă temporar activitatea în cabinetele de medicină dentară.

(2) Prin excepție, sunt permise intervențiile stomatologice de urgență.

(3) Măsura se aplică începând cu data de 22 martie 2020, ora 22,00, ora României.

Art. 2. — (1) Se suspendă temporar activitățile de comercializare cu amănuntul a produselor și serviciilor în centrele comerciale în care își desfășoară activitatea mai mulți operatori economici, cu excepția vânzării produselor alimentare, veterinare sau farmaceutice și a serviciilor de curățătorie.

(2) Prin *centru comercial* se înțelege „structura de vânzare cu suprafața medie sau mare în care se desfășoară activități de comercializare cu amănuntul de produse, servicii de piață și de alimentație publică, ce utilizează o infrastructură comună și utilități adecvate”, astfel cum este reglementat în anexa la Legea nr. 296/2004 privind Codul consumului, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

(3) Măsura se aplică începând cu data de 22 martie 2020, ora 22,00, ora României.

Art. 3. — (1) Circulația persoanelor în afara locuinței/gospodăriei se efectuează numai cu respectarea măsurilor generale de prevenire a răspândirii COVID-19 și evitarea formării oricărui grup de persoane.

(2) Prin *formarea unui grup de persoane* se înțelege alăturarea unui număr mai mare de 3 persoane care nu locuiesc împreună.

Art. 4. — În intervalul orar 6,00—22,00 se recomandă ca circulația persoanelor în afara locuinței/gospodăriei să se efectueze numai pentru următoarele motive:

a) deplasarea în interes profesional, inclusiv între locuință/gospodărie și locul/locurile de desfășurare a activității profesionale și înapoi;

b) deplasarea pentru asigurarea de bunuri care acoperă necesitățile de bază ale persoanelor și animalelor de companie/domestice, precum și bunuri necesare desfășurării activității profesionale;

c) deplasarea pentru asistență medicală care nu poate fi amânată și nici realizată de la distanță;

d) deplasarea din motive justificate, precum îngrijirea/însoțirea copilului, asistența persoanelor vârstnice, bolnave sau cu dizabilități ori deces al unui membru de familie;

e) deplasări scurte, în apropierea locuinței/gospodăriei, legate de activitatea fizică individuală a oamenilor și nevoile animalelor de companie/domestice.

Art. 5. — (1) În intervalul orar 22,00—6,00, circulația persoanelor în afara locuinței/gospodăriei este permisă numai pentru motivele prevăzute la art. 4.

(2) Pentru verificarea motivului deplasării în interes profesional, persoanele sunt obligate să prezinte, la cererea personalului autorităților abilitate, legitimația de serviciu, adeverința eliberată de angajator sau o declarație pe propria răspundere.

(3) Pentru verificarea motivului deplasării în interes personal, persoanele sunt obligate să prezinte, la cererea personalului autorităților abilitate, o declarație pe propria răspundere, completată în prealabil.

(4) Declarația pe propria răspundere trebuie să cuprindă numele și prenumele, data nașterii, adresa locuinței/gospodăriei/locului activității profesionale, motivul deplasării, data completării și semnătura.

(5) Fac excepție de la aceste prevederi personalul din cadrul Administrației Prezidențiale, Parlamentului României, Guvernului României, Ministerului Public, instituțiilor sistemului național de apărare, ordine publică și securitate națională, corpului diplomatic și personalul care asigură serviciile de utilitate publică.

(6) Măsura se aplică începând cu data de 23 martie 2020, ora 22,00, ora României.

Art. 6. — (1) Se interzice intrarea pe teritoriul României, prin punctele de trecere a frontierei de stat, a cetățenilor străini și apatrizilor, astfel cum sunt definiți la art. 2 lit. a) și b) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 194/2002 privind regimul străinilor în România, republicată, cu modificările și completările ulterioare, cu excepția situației în care aceștia tranzitează teritoriul României pe culoare de tranzit organizate prin înțelegeri cu statele vecine.

(2) Prin excepție, este permisă intrarea pe teritoriul României a cetățenilor străini și apatrizilor care fac parte din următoarele categorii:

- a) sunt membri de familie ai cetățenilor români;
- b) sunt membri de familie ai cetățenilor altor state membre ale Uniunii Europene sau ale Spațiului Economic European ori ai Confederației Elvețiene, cu rezidență în România;
- c) sunt persoane care posedă o viză de lungă ședere, un permis de ședere sau un document echivalent permisului de ședere eliberat de autoritățile române potrivit Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 194/2002 privind regimul străinilor în România, republicată, cu modificările și completările ulterioare, ori un document echivalent acestora emis de autoritățile altor state, potrivit dreptului Uniunii Europene;
- d) sunt persoane care se deplasează în interes profesional, dovedit prin viză, permis de ședere sau un alt document echivalent;
- e) este personal diplomatic sau consular, personal al organizațiilor internaționale, personal militar sau personal care poate asigura ajutor umanitar;
- f) sunt pasageri în tranzit, inclusiv cei repatriați ca urmare a acordării protecției consulare;
- g) sunt pasageri care călătoresc din motive imperative (medicale sau familiale);
- h) sunt persoane care au nevoie de protecție internațională sau din alte motive umanitare.

(3) Măsura se aplică începând cu data de 22 martie 2020, ora 22,00, ora României.

Art. 7. — (1) Persoanele izolate la domiciliu, ca măsură de prevenire a răspândirii COVID-19, care părăsesc locația în care acestea au fost plasate, fără aprobarea autorităților competente, sunt considerate *persoane cu risc crescut de contagiozitate* și sunt conduse de forțele de ordine publică și plasate în carantină instituționalizată, sub pază.

(2) Persoanele carantinate, ca măsură de prevenire a răspândirii COVID-19, care părăsesc locația în care acestea au fost plasate, fără aprobarea autorităților competente, sunt carantinate pentru o nouă perioadă de 14 zile.

(3) Măsurile dispuse potrivit alin. (1) și (2) nu exonerează persoanele de răspunderea contravențională sau penală.

(4) Măsurile se aplică începând cu data publicării prezentei ordonanțe militare în Monitorul Oficial al României, Partea I.

Art. 8. — (1) Autoritățile administrației publice locale au obligația să identifice și să țină evidența persoanelor în vârstă de peste 65 de ani, fără susținători sau altă formă de ajutor, și să asigure sprijin acestora în vederea minimalizării expunerii lor în afara locuințelor.

(2) Evidențele se actualizează și se raportează săptămânal la centrul județean/al municipiului București de coordonare și conducere a intervenției.

(3) Comitetele locale, județene și al municipiului București pentru situații de urgență identifică modalități de sprijin pentru persoanele prevăzute la alin. (1).

(4) Măsurile se aplică începând cu data publicării prezentei ordonanțe militare în Monitorul Oficial al României, Partea I.

Art. 9. — (1) Ordonanța militară nr. 1/2020 privind unele măsuri de primă urgență care privesc aglomerările de persoane și circulația transfrontalieră a unor bunuri, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 219 din 18 martie 2020, se completează după cum urmează:

1. La articolul 2, după alineatul (1) se introduc două noi alineate, alineatele (2) și (3), cu următorul cuprins:

„(2) Se pot oficia slujbe în lăcașurile de cult de către slujitorii bisericești/religioși, fără accesul publicului, slujbele putând fi transmise în mass-media sau online.

(3) Se pot oficia acte liturgice/religioase cu caracter privat (botez, cununii, înmormântări), la care pot participa maximum 8 persoane, precum și împărtășirea credincioșilor bolnavi la spital sau la domiciliul acestora.”

2. La articolul 4, după alineatul (2) se introduce un nou alineat, alineatul (3), cu următorul cuprins:

„(3) Prevederile alin. (1) și (2) se aplică și conducătorilor autovehiculelor de transport marfă cu capacitatea maximă autorizată mai mare de 2,4 t.”

3. La articolul 5, după alineatul (2) se introduce un nou alineat, alineatul (3), cu următorul cuprins:

„(3) Alte excepții de la interdicția prevăzută la alin. (1) se stabilesc prin ordin al ministrului sănătății.”

(2) Măsurile se aplică începând cu data publicării prezentei ordonanțe militare în Monitorul Oficial al României, Partea I.

Art. 10. — (1) Sunt abilitate să asigure aplicarea și respectarea prevederilor prezentei ordonanțe militare:

a) Poliția Română, Jandarmeria Română, poliția locală, Agenția Națională de Administrare Fiscală, Autoritatea Națională pentru Protecția Consumatorilor și conducătorii autorităților administrației publice locale, pentru măsurile prevăzute la art. 1 și 2;

b) Poliția Română, Jandarmeria Română, poliția locală, pentru măsurile prevăzute la art. 3, 5 și 7;

c) Poliția de Frontieră Română, pentru măsura prevăzută la art. 6.

(2) Nerespectarea măsurilor de primă urgență prevăzute la art. 1—7 atrage răspunderea disciplinară, civilă, contravențională sau penală, în conformitate cu prevederile art. 27 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 1/1999, cu modificările și completările ulterioare.

(3) Personalul instituțiilor prevăzute la alin. (1) este împuternicit să constate contravenții și să aplice sancțiuni, în conformitate cu prevederile art. 29 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 1/1999, cu modificările și completările ulterioare.

Art. 11. — (1) Prezenta ordonanță militară se publică în Monitorul Oficial al României, Partea I.

(2) Furnizorii de servicii media audiovizuale au obligația de a informa publicul, prin mesaje difuzate regulat, pentru cel puțin două zile de la data publicării, despre conținutul prezentei ordonanțe militare.

Ministrul afacerilor interne,

Marcel Ion Vela

București, 21 martie 2020.

Nr. 2.

ABONAMENTE LA PUBLICAȚIILE OFICIALE PE SUPORT FIZIC
— Prețuri pentru anul 2020 —

Nr. crt.	Denumirea publicației	Valoare (TVA 5% inclus) — lei		
		12 luni	3 luni	1 lună
1.	Monitorul Oficial, Partea I	1.310	360	131
2.	Monitorul Oficial, Partea I, limba maghiară	1.640		150
3.	Monitorul Oficial, Partea a II-a	2.460		220
4.	Monitorul Oficial, Partea a III-a	470		50
5.	Monitorul Oficial, Partea a IV-a	1.880		170
6.	Monitorul Oficial, Partea a VI-a	1.750		160
7.	Monitorul Oficial, Partea a VII-a	600		55
8.	Colecția Legislația României	500	130	
9.	Colecția Hotărâri ale Guvernului României	800		75

NOTĂ:

Monitorul Oficial, Partea I bis, se multiplică și se achiziționează pe bază de comandă.

ABONAMENTE LA PRODUSELE ÎN FORMAT ELECTRONIC
— Prețuri pentru anul 2020 —

Produs	Abonamentul FLEXIBIL (Monitorul Oficial, Partea I + alte 3 părți ale Monitorului Oficial, la alegere)									
	Lunar					Anual				
	Online/ Monopost	Rețea 5	Rețea 25	Rețea 100	Rețea 300	Online/ Monopost	Rețea 5	Rețea 25	Rețea 100	Rețea 300
AutenticMO	60	150	380	910	2.000	550	1.380	3.450	8.280	18.220
ExpertMO	100	250	630	1.510	3.320	1.000	2.500	6.250	15.000	33.000

Produs	Abonamentul COMPLET (Monitorul Oficial, Partea I + toate celelalte părți ale Monitorului Oficial)									
	Lunar					Anual				
	Online/ Monopost	Rețea 5	Rețea 25	Rețea 100	Rețea 300	Online/ Monopost	Rețea 5	Rețea 25	Rețea 100	Rețea 300
AutenticMO	70	180	450	1.080	2.380	650	1.630	4.080	9.790	21.540
ExpertMO	120	300	750	1.800	3.960	1.200	3.000	7.500	18.000	39.600

Colecția Monitorul Oficial în format electronic, oricare dintre părțile acestuia	70 lei/an
--	-----------

Prețurile sunt exprimate în lei și conțin TVA.

Mai multe informații puteți găsi pe site-ul www.expert-monitor.ro, unde puteți aplica online comanda.

EDITOR: PARLAMENTUL ROMÂNIEI — CAMERA DEPUTAȚILOR



„Monitorul Oficial” R.A., Str. Parcului nr. 65, sectorul 1, București; C.I.F. RO427282,
IBAN: RO55RNCB0082006711100001 Banca Comercială Română — S.A. — Sucursala „Unirea” București
și IBAN: RO12TREZ7005069XXX000531 Direcția de Trezorerie și Contabilitate Publică a Municipiului București
(alocat numai persoanelor juridice bugetare)

Tel. 021.318.51.29/150, fax 021.318.51.15, e-mail: marketing@ramo.ro, internet: www.monitoruloficial.ro

Adresa pentru publicitate: Centrul pentru relații cu publicul, București, șos. Panduri nr. 1,
bloc P33, parter, sectorul 5, tel. 021.401.00.73, fax 021.401.00.71 și 021.401.00.72

Tiparul: „Monitorul Oficial” R.A.



5 948493 243908