

ACTE ALE ÎNALTEI CURȚI DE CASAȚIE ȘI JUSTIȚIE

ÎNALTA CURTE DE CASAȚIE ȘI JUSTIȚIE

COMPLETUL PENTRU DEZLEGAREA UNOR CHESTIUNI DE DREPT

DECIZIA Nr. 7

din 4 aprilie 2016

Dosar nr. 669/1/2016

Iulia Cristina Tarcea — vicepreședintele Înaltei Curți de Casație și Justiție —
 președintele completului
 Lavinia Curelea — președintele Secției I civile
 Roxana Popa — președintele delegat al Secției a II-a civile
 Ionel Barbă — președintele Secției de contencios administrativ și fiscal
 Carmen Elena Popoiag — judecător la Secția I civilă
 Alina Iuliana Țuca — judecător la Secția I civilă
 Viorica Cosma — judecător la Secția I civilă
 Mihaela Tăbârcă — judecător la Secția I civilă
 Dragu Crețu — judecător la Secția I civilă
 Cosmin Horia Mihăianu — judecător la Secția a II-a civilă
 Constantin Brânzan — judecător la Secția a II-a civilă
 Ileana Izabela Dolache — judecător la Secția a II-a civilă
 Rodica Dorin — judecător la Secția a II-a civilă
 Nela Petrișor — judecător la Secția a II-a civilă
 Carmen Maria Ilie — judecător la Secția de contencios administrativ și fiscal
 Eugenia Marin — judecător la Secția de contencios administrativ și fiscal
 Iuliana Măiereanu — judecător la Secția de contencios administrativ și fiscal
 Dana Iarina Vartires — judecător la Secția de contencios administrativ și fiscal
 Adriana Elena Gherasim — judecător la Secția de contencios administrativ și fiscal

Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept ce formează obiectul Dosarului nr. 669/1/2016 a fost constituit conform dispozițiilor art. 520 alin. (8) din Codul de procedură civilă și ale art. 27⁵ alin. (1) din Regulamentul privind organizarea și funcționarea administrativă a Înaltei Curți de Casație și Justiție, republicat, cu modificările și completările ulterioare.

Ședința este prezidată de doamna judecător Iulia Cristina Tarcea, vicepreședintele Înaltei Curți de Casație și Justiție.

La ședința de judecată participă doamna Elena Adriana Stamatescu, magistrat-asistent, desemnată în conformitate cu dispozițiile art. 27⁶ din Regulamentul privind organizarea și funcționarea administrativă a Înaltei Curți de Casație și Justiție, republicat, cu modificările și completările ulterioare.

Înalta Curte de Casație și Justiție — Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept a luat în examinare sesizarea formulată de Curtea de Apel Craiova — Secția I civilă în vederea pronunțării unei hotărâri prealabile pentru dezlegarea chestiunii de drept referitoare la *modul de interpretare a dispozițiilor art. 61 lit. c) din Legea nr. 53/2003 — Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, privind concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului, respectiv ce se înțelege prin decizie a organelor de expertiză medicală prin care se constată inaptitudinea fizică și/sau psihică a salariatului, în corelare cu dispozițiile art. 30—33 din Hotărârea Guvernului nr. 355/2007 privind supravegherea sănătății lucrătorilor, cu modificările și completările ulterioare, și art. 17 pct. VIII B lit. v) și pct. 4 al ultimului alineat din capitolul III din Regulamentul de organizare și funcționare a direcțiilor de*

sănătate publică județene și a municipiului București, aprobat prin Ordinul ministrului sănătății nr. 1.078/2010.

Magistratul-asistent prezintă referatul cauzei, arătând că la dosar au fost depuse hotărâri judecătorești în materia ce face obiectul sesizării, relevând o practică neunitară, precum și raportul întocmit de judecătorii-raportori. Se mai referă asupra faptului că raportul a fost comunicat părților, în conformitate cu dispozițiile art. 520 alin. (10) din Codul de procedură civilă, și că nu s-au depus puncte de vedere.

În urma deliberărilor, Înalta Curte de Casație și Justiție — Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept rămâne în pronunțare asupra sesizării privind pronunțarea unei hotărâri prealabile.

ÎNALTA CURTE,

deliberând asupra chestiunii de drept cu care a fost sesizată, constată următoarele:

I. Titularul și obiectul sesizării

1. Curtea de Apel Craiova — Secția I civilă a dispus, prin Încheierea pronunțată în data de 4 noiembrie 2015, în Dosarul nr. 519/101/2015, aflat pe rolul acestei instanțe, sesizarea din oficiu a Înaltei Curți de Casație și Justiție, în temeiul dispozițiilor art. 519 din Codul de procedură civilă, în vederea pronunțării unei hotărâri prealabile cu privire la următoarea chestiune de drept: *modul de interpretare a dispozițiilor art. 61 lit. c) din Legea nr. 53/2003 — Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, privind concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului, respectiv ce se înțelege prin decizie a organelor de expertiză medicală prin care se constată inaptitudinea fizică și/sau psihică a salariatului, în corelare cu dispozițiile art. 30—33 din Hotărârea Guvernului nr. 355/2007 privind supravegherea sănătății lucrătorilor, cu modificările și completările ulterioare, și art. 17 pct. VIII B lit. v) și pct. 4 al ultimului alineat din capitolul III din Regulamentul de organizare și funcționare a direcțiilor de sănătate publică județene și a municipiului București, aprobat prin Ordinul ministrului sănătății nr. 1.078/2010.*

II. Expunerea succintă a procesului

2. La data de 23 ianuarie 2015 contestatorul P.L.R. a formulat contestație împotriva Deciziei nr. 18 din 15 ianuarie 2015 emisă de S.C. P. — S.R.L., prin care s-a dispus încetarea contractului individual de muncă în temeiul art. 61 lit. c) din Legea nr. 53/2003 — Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare (în continuare *Codul muncii*), solicitând anularea acesteia, reintegrarea în funcția avută și plata drepturilor salariale cuvenite.

3. A motivat că, în mod nelegal, angajatorul a invocat dispozițiile art. 61 lit. c) din Codul muncii, deoarece nu s-a făcut dovada unei incapacități fizice, atâta vreme cât prin Fișa de aptitudine nr. 2.264 din 11 decembrie 2014, emisă de Clinica H., s-a constatat că este apt vopsitor, lucru la sol cu purtarea echipamentului individual de protecție a muncii. În această situație, decizia atacată este nulă.

4. Pe de altă parte, unitatea a încunoștințat Agenția Județeană pentru Ocuparea Forței de Muncă Mehedinți, prin Adresa din data de 17 decembrie 2014, înainte de emiterea deciziei de desfacere a contractului individual de muncă, fără a aștepta un răspuns de la această instituție. De asemenea,

pârâta nu a respectat dispozițiile art. 64 alin. (1) din Codul muncii, în sensul de a propune alte locuri de muncă vacante în unitate, compatibile cu pregătirea și capacitatea sa de muncă, în condițiile în care poate presta muncă la sol, iar unitatea avea aceste locuri de muncă.

5. Prin întâmpinare, pârâta a solicitat respingerea ca nefondată a contestației, întrucât, ca urmare a rezultatelor controlului medical periodic efectuat în data de 11 decembrie 2014, conform fișei de aptitudine, s-a constatat că reclamantul este apt vopsitor, lucru la sol, în echipă, cu evitarea zgomotului, fapt ce a făcut imposibilă continuarea activității.

6. Din fișa postului ocupat de contestator rezultă că angajatul trebuia să fie apt pentru meseria de vopsitor și apt pentru lucru la înălțime, aptitudini constatate la angajare, dar și periodic de un cabinet specializat în medicina muncii.

7. S-a arătat că s-a solicitat sprijinul Agenției Județene pentru Ocuparea Forței de Muncă Mehedinți, prin Adresa nr. 211 din 17 decembrie 2014, în vederea redistribuirii contestatorului într-un alt loc de muncă disponibil, dar nu s-a primit niciun răspuns și, la cererea contestatorului, s-a dispus încetarea contractului individual de muncă înainte de expirarea preavizului.

8. Prin Sentința nr. 1.261 din 2 aprilie 2015, Tribunalul Mehedinți — Secția conflicte de muncă și asigurări sociale a admis contestația formulată de P.L.R. împotriva Deciziei nr. 18 din 15 ianuarie 2015, emisă de pârâta S.C. P. — S.R.L., pe care a anulat-o, a dispus reintegrarea contestatorului pe postul deținut anterior și a obligat pârâta la plata drepturilor bănești care i se cuvin de la data de 15 ianuarie 2015 și până la reintegrarea efectivă.

9. Pentru a pronunța această sentință, Tribunalul Mehedinți — Secția conflicte de muncă și asigurări sociale a reținut următoarele:

Prin Decizia nr. 18 din 15 ianuarie 2015, emisă de pârâta S.C. P. — S.R.L., s-a dispus încetarea contractului individual de muncă al contestatorului P.L.R., având funcția de vopsitor, în temeiul art. 61 lit. c) din Codul muncii.

Conform deciziei, angajatorul a avut în vedere Fișa de aptitudine nr. 2.264 din 11 decembrie 2014, emisă de medicul de medicina muncii, prin care s-a constatat faptul că reclamantul nu are aviz pentru lucru la înălțime, condiție obligatorie pentru vopsitoria navală, precum și imposibilitatea angajatorului de a-i oferi un alt loc de muncă, conform recomandării medicului (vopsitor — lucru la sol).

Prin Adresa nr. 211 din 17 decembrie 2014 s-a solicitat și sprijinul Agenției Județene pentru Ocuparea Forței de Muncă Mehedinți.

Conform art. 61 lit. c) din Codul muncii, angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului în cazul în care, prin decizie a organelor competente de expertiză medicală, se constată inaptitudinea fizică și/sau psihică a acestuia, fapt ce nu îi permite să își îndeplinească atribuțiile corespunzătoare locului de muncă ocupat.

În cazul de față, angajatorul a avut în vedere fișa de aptitudine eliberată de cabinetul de medicina muncii în care se menționează că reclamantul este „*apt vopsitor, lucru la sol, în echipă, cu evitarea zgomotului pentru LRN și purtarea obligatorie a echipamentului*”, însă această fișă nu răspunde exigențelor impuse de lege, fiind necesară, pentru a se putea dispune concedierea în condițiile art. 61 lit. c) din Codul muncii, emiterea unei decizii a organelor competente de expertiză medicală, iar fișa de aptitudini nu poate înlocui expertiza cerută de lege, întrucât medicul de medicina muncii nu are astfel de atribuții.

În lipsa îndeplinirii condițiilor impuse de lege, în mod nelegal, angajatorul a dispus concedierea în condițiile art. 61 lit. c) din Codul muncii, situație în care decizia a fost anulată, fără a se mai impune și analizarea celorlalte susțineri ale părților. În consecință, s-au dispus reintegrarea contestatorului pe funcția deținută anterior și plata corespunzătoare a drepturilor salariale.

10. Împotriva acestei sentințe, în termen legal, a declarat apel intimata S.C. P. — S.R.L., criticând-o, în esență, pentru următoarele motive: instanța de fond, în mod greșit, a admis contestația, reținând că „fișa de aptitudini nu poate înlocui expertiza cerută de lege, întrucât medicul de medicina muncii nu are astfel de atribuții”.

Hotărârea Guvernului nr. 355/2007 privind supravegherea sănătății lucrătorilor (în continuare Hotărârea Guvernului nr. 355/2007), astfel cum a fost modificată și completată prin Hotărârea Guvernului nr. 1.169/2011, stipulează în art. 30 faptul că persoana examinată poate contesta rezultatul dat de către medicul specialist de medicina muncii. Abia din acel moment se procedează la formarea unei comisii care examinează angajatul. Deci, dacă salariatul nu contestă rezultatul examinării medicale a medicului de medicina muncii, nu există o prevedere în sensul că se va efectua o expertiză medicală. Din contră, în cuprinsul art. 10 și 13 din Hotărârea Guvernului nr. 355/2007, cu modificările și completările ulterioare, se precizează că avizul dat de medicul de medicina muncii este un „aviz condiționat”.

11. Intimatul-contestator P.L.R. a depus întâmpinare în raport cu dispozițiile art. 471 alin. (5) din Codul de procedură civilă, solicitând respingerea apelului ca nefondat și menținerea hotărârii atacate ca legală și temeinică.

12. Prin Încheierea din 4 noiembrie 2015, Curtea de Apel Craiova — Secția I civilă, legal investită cu judecarea apelului, a dispus sesizarea din oficiu Înaltei Curți de Casație și Justiție, în temeiul dispozițiilor art. 519 din Codul de procedură civilă.

Prin aceeași încheiere, în temeiul dispozițiilor art. 520 alin. (2) din Codul de procedură civilă, s-a dispus și suspendarea cauzei până la pronunțarea hotărârii prealabile pentru dezlegarea chestiunii de drept.

III. Motivele de admisibilitate reținute de titularul sesizării

13. Prin Încheierea pronunțată la data de 4 noiembrie 2015 în Dosarul nr. 519/101/2015, Curtea de Apel Craiova — Secția I civilă a constatat admisibilitatea sesizării Înaltei Curți de Casație și Justiție, conform art. 519 din Codul de procedură civilă, motivat de următoarele considerente:

a) de lămurirea modului de interpretare și aplicare a dispozițiilor art. 61 lit. c) din Codul muncii, raportat la art. 30 — art. 33 din Hotărârea Guvernului nr. 355/2007, cu modificările și completările ulterioare, și art. 17 pct. VIII B. lit. v) și pct. 4 al ultimului alineat din cap. III din Regulamentul de organizare și funcționare a direcțiilor de sănătate publică județene și a municipiului București, aprobat prin Ordinul ministrului sănătății nr. 1.078/2010, depinde soluționarea pe fond a cauzei.

Astfel, conform art. 61 lit. c) din Codul muncii, angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care țin de persoana acestuia în cazul în care, prin decizie a organelor competente de expertiză medicală, se constată inaptitudinea fizică și/sau psihică a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să își îndeplinească atribuțiile corespunzătoare locului de muncă ocupat. Or, în cauză, prin decizia emisă de angajator, care face obiectul contestației adresate jurisdicției muncii, s-a dispus concedierea salariatului (vopsitor la înălțime) în baza art. 61 lit. c) din Codul muncii.

Pentru a se emite această decizie, angajatorul a avut în vedere fișa de aptitudine întocmită de către medicul specialist de medicina muncii cu ocazia examinării medicale periodice, necontestată, din care rezultă că salariatul este apt de a fi vopsitor la sol, pierzându-și practic aptitudinea de a fi vopsitor la înălțime, constatată la examinarea periodică anterioară.

Nu s-a prezentat de către angajator o decizie a unui organ de expertiză medicală, ci numai fișa de aptitudini necontestată, iar salariatul a susținut că, în lipsa unei decizii a organelor de expertiză medicală, concedierea este nelegală, întrucât fișa de aptitudine, fie și necontestată, nu ține locul acestei decizii;

b) problema de drept enunțată este nouă, deoarece, din consultarea jurisprudenței, s-a constatat că asupra acestei probleme Înalta Curte de Casație și Justiție nu a statuat printr-o altă hotărâre. Curtea de apel a avut în vedere doar deciziile

pronunțate în interesul legii sau în dezlegarea unor chestiuni de drept, deoarece doar aceste hotărâri au efect obligatoriu în raport cu instanțele naționale, celelalte hotărâri ale Înaltei Curți de Casație și Justiție fiind decizii de speță cu efect obligatoriu doar pentru părțile în proces. În plus, în competența materială a instanței supreme nu intră litigiile de muncă, astfel încât aceasta nu are o jurisprudență proprie în materie;

c) problema de drept nu face obiectul unui recurs în interesul legii în curs de soluționare, conform evidențelor Înaltei Curți de Casație și Justiție, consultate la 1 noiembrie 2015.

IV. Punctul de vedere al completului de judecată cu privire la dezlegarea chestiunii de drept

14. Completul de judecată investit cu soluționarea apelului în Dosarul nr. 519/101/2015 al Curții de Apel Craiova — Secția I civilă a reținut următoarele:

Dispozițiile legale care instituie încă un caz de concediere pentru motive care nu țin de persoana salariatului sunt noi, fiind introduse pentru prima oară în legislația muncii, respectiv în Legea nr. 53/2003 — Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 72 din 5 februarie 2003, cu intrare în vigoare de la 1 martie 2003.

Dispozițiile legale în discuție sunt susceptibile de două interpretări, după cum urmează:

A. Într-o primă interpretare, prin „*decizie a organelor competente de expertiză medicală*” se înțelege rezultatul evaluării medicului specialist de medicina muncii privind aptitudinea în muncă, evaluare materializată într-o fișă de aptitudini sau decizie, necontestate sau devenite definitive după contestare, prin emiterea deciziei în procedura legală și de către entitatea cu atribuții legale în acest sens.

În sprijinul acestei opinii se are în vedere faptul că aceste concluzii medicale, cuprinse în actul întocmit la examinare (fișă de aptitudini, decizie etc.), ale medicului specialist în medicina muncii, care asigură supravegherea sănătății lucrătorilor, pot fi contestate.

În prezent, ca legislație secundară, este în vigoare Hotărârea Guvernului nr. 355/2007, cu modificările și completările ulterioare, prin care s-a abrogat Normele generale de protecție a muncii, aprobate prin Ordinul ministrului muncii și solidarității sociale și al ministrului sănătății și familiei nr. 508/933/2002.

Prin aceste dispoziții legale s-au instituit norme legale similare celor expuse anterior, cuprinse în art. 30—33 din acest act normativ.

Astfel, persoana examinată poate contesta rezultatul dat de medicul specialist, contestația adresându-se autorității de sănătate publică județeană sau a municipiului București, în termen de 7 zile de la primirea fișei de aptitudini — potrivit art. 30 și 31 din Hotărârea Guvernului nr. 355/2007, cu modificările și completările ulterioare.

Contestația se soluționează de o comisie formată din 3 medici specialiști, care convoacă părțile implicate în termen de 21 de zile, conform art. 32 din Hotărârea Guvernului nr. 355/2007, cu modificările și completările ulterioare.

Decizia comisiei se consemnează într-un proces-verbal și se comunică în scris persoanei examinate medical, potrivit dispozițiilor art. 33 din Hotărârea Guvernului nr. 355/2007, cu modificările și completările ulterioare.

B. În cea de-a doua interpretare, prin „*decizie a organelor competente de expertiză medicală*” se înțelege expertiza realizată de direcția de sănătate publică județeană sau a municipiului București prin compartimentul de evaluare a factorilor de risc din mediul de viață și muncă, în cadrul căruia funcționează și un colectiv cu activitate specifică de medicina muncii — în condițiile art. 17 pct. VIII B lit. v) și pct. 4 al ultimului alineat din cap. III din Regulamentul de organizare și funcționare a direcțiilor de sănătate publică județene și a municipiului București, aprobat prin Ordinul ministrului sănătății nr. 1.078/2010.

Acest regulament s-a aprobat în condițiile art. 23 din Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății, republicată,

cu modificările și completările ulterioare (*în continuare*, Legea nr. 95/2006, republicată, cu modificările și completările ulterioare), potrivit căreia regulamentul de organizare și funcționare, precum și structura organizatorică a direcțiilor de sănătate publică se stabilesc prin ordin al ministrului sănătății.

În sprijinul acestei opinii sunt aduse următoarele argumente:

Se pornește de la ideea că medicul specialist în medicina muncii nu este organ competent de expertiză medicală, în sensul legii, având în vedere atribuțiile specifice ale acestuia, potrivit art. 6—18 din Legea nr. 418/2004 privind statutul profesional specific al medicului de medicină a muncii, cu modificările și completările ulterioare (*în continuare*, Legea nr. 418/2004, cu modificările și completările ulterioare).

Astfel, medicul de medicina muncii, conform art. 6 din lege, este consilier al angajatorului și al reprezentanților angajaților în probleme de promovare a sănătății în muncă și în îmbunătățirea mediului de muncă din punctul de vedere al sănătății în muncă.

Mai trebuie subliniat că, atunci când în cadrul unei unități economice este organizat cabinet de medicina muncii, potrivit art. 44 din Legea nr. 418/2004, cu modificările și completările ulterioare, medicul este subordonat angajatorului pe linie administrativă.

Pe de altă parte, chiar dacă apare ca fiind de un formalism excesiv, al doilea punct de vedere pornește și de la terminologia utilizată de legiuitor în redactarea textului de lege în discuție, respectiv art. 61 lit. c) din Codul muncii, în comparație cu expresiile utilizate în redactarea dispozițiilor art. 64 alin. (1) teza finală și alin. (2) din același act normativ.

Astfel, în dispozițiile art. 61 lit. c) din Codul muncii se prevede existența deciziei organelor competente de expertiză medicală, iar în art. 64 alin. (1) teza finală și alin. (2) din Codul muncii se prevede „(...) *capacitate de muncă stabilită de medicul de medicina muncii.*”

Prin ipoteza fiecărei norme, situațiile sunt diferite.

Astfel, în primul caz se procedează la concedierea salariatului, unitatea având acest drept, iar în cel de-al doilea caz unitatea are obligația ca, mai înainte de a dispune concedierea în temeiul art. 61 lit. c) din Codul muncii, să ofere salariatului un loc vacant compatibil cu capacitatea sa de muncă stabilită de medicul de medicina muncii (inclusiv să ceară sprijinul agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă, dacă nu există loc vacant).

Dincolo de inconsecvența în terminologia utilizată, în sensul că textul de lege (art. 64 din Codul muncii) se referă la capacitatea de muncă, iar nu la aptitudinea în muncă (întrucât o persoană care și-a pierdut o aptitudine în muncă — de exemplu, vopsitor la înălțime, își păstrează capacitatea de muncă, putând fi, de exemplu, vopsitor la sol) — între cele două proceduri există totuși o strânsă legătură, cea prevăzută de art. 64 alin. (1) și (2) precedând-o pe cea prevăzută de art. 61 lit. c) din Codul muncii.

O altă legătură între cele două proceduri se explică și prin prevederile existente în legislația secundară.

Astfel, regula este că, odată cu examinarea periodică a angajatului de către medicul specialist de medicina muncii, în cazul în care se constată, de exemplu, intervenirea unei inaptitudini — cum ar fi aceea că angajatul nu mai poate lucra la înălțime (vopsitor la înălțime), medicul constată aptitudinea de a lucra la sol (vopsitor la sol). În acest caz, avizul este condiționat, inapt la înălțime, dar apt la sol, fișa întocmită stabilind inaptitudinea, dar și aptitudinea.

În această din urmă situație, în măsura în care unitatea are loc de muncă vacant pentru lucrul la sol, este obligată să îi propună salariatului acest loc de muncă, ce este compatibil cu aptitudinile sale stabilite de medicul de medicina muncii, deci apare ca suficientă recomandarea medicului specialist pentru schimbarea locului muncii.

În cazul inexistenței unui asemenea loc vacant, dar urmând și procedura prevăzută de art. 64 alin. (2) din Codul muncii privind sprijinul agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă,

unitatea are dreptul în final să procedeze la concedierea salariatului în condițiile art. 61 lit. c) din Codul muncii, ridicându-se, în acest moment, problema de drept care face obiectul prezentei sesizări.

Respectiv: fișa de aptitudini emisă de medicul specialist (necontestată sau contestată, dar contestația s-a respins) este necesară, dar și suficientă pentru concedierea în temeiul art. 61 lit. c) din Codul muncii sau sunt necesare un alt act și urmarea altei proceduri, așa cum s-a arătat în cea de-a doua opinie.

De asemenea, terminologia diferită utilizată în redactarea celor două texte de lege se apreciază că nu este o simplă inadvertență în exprimare, astfel că fiind două situații diferite, cu consecințe diferite, legiuitorul, în mod intenționat, a stabilit un nivel de exigență mai ridicat în redactarea art. 61 lit. c) din Codul muncii, în raport cu art. 64 alin. (1) teza finală și alin. (2) din Codul muncii, nefiind identitate între actele necesare unității în cele două situații.

Pentru a ajunge la această concluzie se are în vedere și faptul că numai din punctul de vedere al sănătății lucrătorului, atât schimbarea locului de muncă [art. 64 alin. (1) din Codul muncii], cât și concedierea acestuia [art. 61 lit. c) din Codul muncii] sunt socotite măsuri de protecție.

Dar, din punctul de vedere juridic și social-economic, schimbarea locului de muncă este o măsură ușoară, fără consecințe deosebite în acest plan, pe când concedierea apare ca o măsură extremă.

De aceea, potrivit celei de-a doua opinii, în cazul concedierii, nivelul de exigență al actelor necesare unității pentru a proceda legal la concediere este ridicat, fiind necesară o decizie a organelor competente de expertiză medicală, iar în cazul schimbării locului de muncă apare suficient actul întocmit de medicul de medicina muncii, în concret, fișa de aptitudini.

Or, diferența calitativă dintre cele două expresii apare ca un argument puternic în sprijinul concluziei că actul necesar unității pentru a proceda la schimbarea locului de muncă este fișa de aptitudini emisă de medicul specialist de medicina muncii, însă aceasta nu este suficientă unității pentru a proceda la concediere.

În această ordine de idei se apreciază că actul necesar unității pentru o concediere legală este expertiza realizată de direcția de sănătate publică județeană sau a municipiului București, prin compartimentul de evaluare a factorilor de risc din mediul de viață și muncă, în cadrul căreia funcționează medici specialiști de medicina muncii.

Cu siguranță, medicii specialiști de la nivelul acestei instituții, care ar efectua expertiza, fac parte în prezent și din comisia de 3 medici care soluționează contestația împotriva rezultatului dat de medicul specialist care a făcut evaluarea lucrătorului — în condițiile Hotărârii Guvernului nr. 355/2007, cu modificările și completările ulterioare, așa cum s-a arătat în precedent, dar atribuțiile și procedurile sunt diferite.

Ambele opinii au un punct comun, acela potrivit căruia, fiind vorba de aptitudini în muncă, iar nu de capacitatea de muncă, deci de aspecte care țin de domeniul sănătății lucrătorilor, autoritățile care au atribuții în domeniu sunt Ministerul Sănătății și alte instituții și structuri de specialitate ale acestui minister, potrivit dispozițiilor art. 11 din Legea nr. 95/2006, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

De asemenea, supravegherea sănătății lucrătorilor este asigurată prin medici de medicina muncii, iar Ministerul Sănătății este autoritatea centrală în domeniul asigurării sănătății publice, potrivit art. 25 alin. (2) și art. 46 din Legea securității și sănătății în muncă nr. 319/2006, cu modificările ulterioare.

În acest context, ambele opinii susțin punctul de vedere potrivit căruia, în domeniul sănătății lucrătorilor, deci și în procedura de emitere a actelor medicale necesare concedierii în baza art. 61 lit. c) din Codul muncii, *comisiile de expertiză medicală privind capacitatea de muncă, în care activează medici experți ai asigurărilor sociale, specializați în expertiză medicală a capacității de muncă* [art. 71 alin. (1) din Legea nr. 263/2010

privind sistemul unitar de pensii publice, cu modificările și completările ulterioare], nu au atribuții legale.

Astfel, activitatea de expertiză medicală și recuperare a capacității de muncă se desfășoară în cadrul sistemului de asigurări sociale, pentru stabilirea gradelor de invaliditate, astfel că persoanele care și-au pierdut total sau parțial capacitatea de muncă beneficiază de pensii de invaliditate, în baza art. 68 din Legea nr. 263/2010, cu modificările și completările ulterioare.

Nu în ultimul rând, activitatea acestor comisii este organizată, îndrumată și controlată de Casa Națională de Pensii Publice prin intermediul Institutului Național de Expertiză Medicală și Recuperare a Capacității de Muncă — art. 70 din Legea nr. 263/2010, cu modificările și completările ulterioare —, iar criteriile și normele în acest caz sunt emise de Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice, deci nu de Ministerul Sănătății, aceste instituții și autorități neavând atribuții în domeniul sănătății lucrătorilor.

V. Punctul de vedere al părților cu privire la dezlegarea chestiunii de drept

15. Intimatul-contestator susține că din interpretarea dispozițiilor legale în discuție, respectiv art. 61 lit. c) din Codul muncii, rezultă clar că în situația sa trebuia să se efectueze o expertizare de către organele competente a aptitudinilor fizice/psihice ale salariatului, fișa de aptitudini întocmită de medicul specialist de medicina muncii, fie și necontestată, nefiind suficientă pentru concediere.

16. Apelantul-pârât susține contrariul; în sprijinul acestui punct de vedere invocă dispozițiile legale cuprinse în Hotărârea Guvernului nr. 355/2007, cu modificările și completările ulterioare, care prevăd posibilitatea contestării rezultatului examinării, respectiv a evaluării periodice a stării de sănătate, efectuată de medicul specialist de medicina muncii, contestație care se soluționează de către o comisie compusă din 3 medici specialiști în medicina muncii, care funcționează în cadrul direcției județene de sănătate publică. Mai arată că nicio dispoziție legală cuprinsă în acest act normativ nu prevede obligația unității de a face o expertiză medicală, în cazul în care salariatul nu contestă rezultatul examinării medicale a medicului de medicina muncii.

17. După comunicarea raportului întocmit de judecătorii-raportori, părțile nu și-au exprimat punctul de vedere asupra chestiunii deduse judecătii, așa cum prevăd dispozițiile art. 520 alin. (10) din Codul de procedură civilă.

VI. Jurisprudența instanțelor naționale în materie

18. Din analiza hotărârilor judecătorești comunicate de curțile de apel la solicitarea Înaltei Curți de Casație și Justiție rezultă că instanțele au fost investite cu un număr relativ redus de acțiuni de natura celei supuse analizei în prezenta sesizare.

Curtea de Apel Craiova a identificat o singură hotărâre în materie, respectiv Decizia nr. 3.226 din 6 iulie 2015 a Secției I civile, prin care s-a reținut că este necesară expertiza medicală pentru a se dispune concedierea, nefiind suficientă fișa de aptitudine întocmită de medicul de medicina muncii.

În afara instanței de sesizare, doar cinci curți de apel au comunicat că au practică în materia care face obiectul sesizării, conținându-se două opinii jurisprudențiale:

— unele instanțe au apreciat că medicul de medicina muncii este cel care constată inaptitudinea fizică și/sau psihică a salariatului (**Curtea de Apel Constanța, Curtea de Apel Timișoara**);

— alte instanțe au considerat că nu este suficient avizul medical inapt dat de medicul de medicina muncii prin fișa de aptitudine, pentru a se demara procedura de concediere în temeiul art. 61 alin. (1) lit. c) din Codul muncii, fiind necesară decizia medicului de expertiză a capacității de muncă pentru concedierea salariatului în baza acestui text de lege (**Curtea de Apel București, Curtea de Apel Cluj, Curtea de Apel Iași**).

19. **Jurisprudența Înaltei Curți de Casație și Justiție** — cauzele având ca obiect litigii de muncă nu intră în competența materială a instanței supreme.

VII. Jurisprudența Curții Constituționale

20. În urma verificărilor efectuate se constată că instanța de contencios constituțional nu s-a pronunțat asupra constituționalității dispozițiilor art. 61 lit. c) din Codul muncii.

VIII. Raportul asupra chestiunii de drept

21. Prin raportul întocmit în cauză, conform art. 520 alin. (8) din Codul de procedură civilă, s-a apreciat că sunt îndeplinite condițiile de admisibilitate prevăzute de art. 519 din Codul de procedură civilă pentru pronunțarea unei hotărâri prealabile. Pe fond s-a concluzionat că prin *decizie a organelor de expertiză medicală*, prin care se constată inaptitudinea fizică și/sau psihică a salariatului, se înțelege rezultatul evaluării medicului specialist de medicina muncii privind aptitudinea în muncă, constând în fișa de aptitudine, necontestată sau devenită definitivă după contestare, prin emiterea deciziei de către entitatea cu atribuții legale în acest sens.

IX. Înalta Curte de Casație și Justiție

Examinând sesizarea în vederea pronunțării unei hotărâri prealabile, raportul întocmit de judecătorii-raportori și chestiunea de drept ce se solicită a fi dezlegată, constată următoarele:

Asupra admisibilității sesizării

22. Înalta Curte de Casație și Justiție — Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept constată că sunt îndeplinite condițiile de admisibilitate a instituției juridice privind pronunțarea unei hotărâri prealabile reglementată de dispozițiile art. 519 din Codul de procedură civilă.

23. În privința *obiectului și a condițiilor* sesizării Înaltei Curți de Casație și Justiție, în vederea pronunțării unei hotărâri prealabile, legiuitorul, în cuprinsul articolului 519 din Codul de procedură civilă, instituie o serie de condiții de admisibilitate pentru declanșarea acestei proceduri, condiții care se impun a fi întrunite în mod cumulativ, respectiv:

- existența unei cauze aflate în curs de judecată;
- cauza să fie soluționată în ultimă instanță;
- cauza care face obiectul judecății să se afle în competența legală a unui complet de judecată al Înaltei Curți de Casație și Justiție, al curții de apel sau al tribunalului investit să soluționeze cauza;

- ivirea unei chestiuni de drept de a cărei lămurire depinde soluționarea pe fond a cauzei în curs de judecată;

- chestiunea de drept identificată să prezinte caracter de noutate și asupra acesteia Înalta Curte de Casație și Justiție să nu fi statuat și nici să nu facă obiectul unui recurs în interesul legii în curs de soluționare.

24. Din examinarea cauzei deduse judecății rezultă că toate aceste condiții sunt îndeplinite cumulativ.

25. Primele trei condiții de admisibilitate sunt îndeplinite, întrucât litigiul în legătură cu care s-a formulat sesizarea este în curs de judecată, curtea de apel investită cu soluționarea apelului urmează să soluționeze cauza în ultimă instanță, prin pronunțarea unei hotărâri judecătorești care, potrivit art. 634 alin. (1) pct. 4 din Codul de procedură civilă, este definitivă, iar cauza care face obiectul judecății se află în competența legală a unui complet de judecată al curții de apel investit să soluționeze cauza.

26. Este, de asemenea, îndeplinită condiția legăturii chestiunii de drept cu fondul cauzei, de vreme ce principala critică în apel vizează reținerea de către instanța de fond a împrejurării că fișa de aptitudine nu poate înlocui expertiza cerută de lege, întrucât medicul de medicina muncii nu are astfel de atribuții.

27. Așadar, de lămurirea înțelesului sintagmei *decizie a organelor de expertiză medicală*, prin care se constată inaptitudinea fizică și/sau psihică a salariatului, depinde soluția ce se va pronunța în cauză.

28. Cât privește cerința noutății se observă că titularul sesizării solicită interpretarea unor dispoziții legale care, chiar dacă nu sunt cuprinse într-o lege intrată de puțin timp în vigoare, pot fi apreciate ca fiind noi din perspectiva jurisprudenței

restrânse la nivel național, în sensul că această chestiune de drept nu a mai fost anterior dedusă judecății într-un număr suficient de cauze care să fi creat o anume practică judiciară ori chiar o practică neunitară.

29. Inexistența unei practici cristalizate în timp a instanțelor și lipsa unei orientări majoritare a jurisprudenței spre o anumită interpretare a normelor analizate, lipsa unor argumente oferite de doctrină fac ca, pe de o parte, chestiunea de drept supusă dezbaterii să își reliefeze caracterul de noutate în sensul art. 519 din Codul de procedură civilă, iar, pe de altă parte, ca problema de drept să prezinte o dificultate suficient de mare, în măsură să reclame intervenția instanței supreme prin pronunțarea unei hotărâri prealabile.

30. Chestiunea de drept supusă dezlegării prezintă, de asemenea, caracter de noutate, în sensul că ea nu a mai făcut obiectul analizei Înaltei Curți de Casație și Justiție în cadrul unui recurs în interesul legii ori al unei hotărâri prealabile. Cât privește eventualele decizii de speță, în sfera de competență materială a instanței supreme, așa cum este ea definită de dispozițiile art. 97 din Codul de procedură civilă, nu intră litigiul cu un asemenea obiect.

Asupra fondului sesizării

31. Preliminarii

Sub imperiul Codului muncii al Republicii Socialiste România, Legea nr. 10/1972, cu modificările și completările ulterioare, în vigoare până la 1 martie 2003, inaptitudinea fizică/psihică a salariatului de a presta activitatea corespunzătoare postului în care era încadrat constituia un temei de desfacere a contractului de muncă asimilat celui pentru necorespondere profesională [art. 130 alin. (1) lit. e], regimul juridic al concedierii pentru inaptitudine constituind un aspect al necorespunderii, ca o consecință a aplicării regulii *ubi lex non distinguit, nec nos distinguere debemus*. Chiar dacă, practic, atare distincții nu au putut fi făcute, în plan teoretic s-a remarcat încă de la început faptul că necoresponderea profesională cauzată de motive medicale are o substanță particulară, caracterul neimputabil fiind în acest caz dincolo de orice discuție.

Legea nr. 53/2003 — Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, distinge între cele două temeiuri de concediere prevăzând că aceasta este posibilă:

- în cazul în care, prin *decizie a organelor competente de expertiză medicală*, se constată inaptitudinea fizică și/sau psihică a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să își îndeplinească atribuțiile corespunzătoare locului de muncă ocupat [art. 61 lit. c) din Codul muncii];

- în cazul în care salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat [art. 61 lit. d) din Codul muncii].

32. Noțiunea de inaptitudine fizică și/sau psihică

În unele sisteme de drept, incapacitatea de muncă face parte dintr-o categorie mai largă de cauze de încetare a raporturilor de muncă, cărora li se aplică în linii mari același regim juridic: cauzele biologice. Aici sunt incluse vârsta, decesul și debilitatea. Spre exemplu, în sistemul anglo-saxon, inaptitudinea este inclusă între cauzele de încetare a contractului în care continuarea executării lui ar fi imposibilă fără prejudicierea celeilalte părți.

În dreptul nostru, inaptitudinea este un motiv de concediere de sine stătător, prin excelență, neimputabil; salariatul nu reușește să își îndeplinească obligațiile de serviciu din cauza reducerii unora dintre capacitățile sale biologice.

Inaptitudinea manifestată cu prilejul încheierii contractului individual de muncă nu atrage posibilitatea concedierii, ci a declarării nulității contractului respectiv. În acest sens deosebim după cum:

- nu s-a efectuat examenul medical obligatoriu la angajare, potrivit art. 27 din Codul muncii; contractul de muncă este nul absolut, iar angajatorul răspunde contravențional, potrivit art. 52

lit. a) din Hotărârea Guvernului nr. 857/2011 privind stabilirea și sancționarea contravențiilor la normele din domeniul sănătății publice, cu completările ulterioare;

— s-a efectuat examenul medical, din care a rezultat inaptitudinea pentru desfășurarea anumitor activități, dar angajatorul nu a ținut cont de aceasta, utilizând salariatul în prestarea acelor activități cu privire la care medicul de medicină a muncii îl declarase inapt; și în acest caz angajatorul răspunde contravențional;

— s-a realizat examenul medical, iar în urma acestuia nu a fost pusă în evidență inaptitudinea, deși aceasta exista; în această ipoteză, alături, firește, de angajarea răspunderii medicului, s-ar putea pune problema vicierii consimțământului angajatorului prin eroare.

Textul art. 61 lit. c) din Codul muncii vizează inaptitudinea intervenită pe parcursul executării contractului de muncă, și nu cea manifestată de către persoană chiar cu prilejul angajării. Este avută în vedere situația salariatului căruia i s-a redus pe parcurs capacitatea de exercițiu biologic, iar postul ocupat îi afectează performanțele profesionale.

Aptitudinea în muncă este definită la art. 9 alin. (1) din Hotărârea Guvernului nr. 355/2007, modificată și completată prin Hotărârea Guvernului nr. 1.169/2011, drept „...capacitatea lucrătorului din punct de vedere medical de a desfășura activitatea la locul de muncă în profesia/funcția pentru care se solicită examenul medical”.

Aptitudinea medicală este stabilită de către medicul de medicina muncii, conform art. 8 lit. f) din Legea nr. 418/2004, cu modificările și completările ulterioare.

Potrivit acestor dispoziții: „*Medicul de medicină a muncii supraveghează sănătatea angajaților pe baza prevederilor legale și a riscurilor profesionale pentru sănătatea angajaților, respectând principiile de etică, astfel: (...) f) stabilește aptitudinea în muncă, cu ocazia oricărei examinări medicale*”.

De asemenea, conform dispozițiilor art. 4 alin. (1) din Hotărârea Guvernului nr. 355/2007, cu modificările și completările ulterioare, „*Supravegherea sănătății lucrătorilor este asigurată de către medicii specialiști de medicina muncii*”.

Art. 9 alin. (2) din același act normativ prevede că „*Pentru stabilirea aptitudinii în muncă medicul specialist de medicina muncii poate solicita și alte investigații și examene medicale de specialitate, suplimentare celor prevăzute la art. 8*”.

Cu titlu de exemplu, inaptitudinea medicală privește: reducerea acuității unuia sau mai multor simțuri, anume a celor de care salariatul se slujește în activitatea sa; pierderea îndemnării, în cazul profesiilor în care această calitate este necesară; tulburări ale reflexelor, în cazul persoanei care desfășoară activitate de intervenție rapidă și precisă (conducători auto, piloți, controlori de trafic etc.); scăderea memoriei; afecțiuni psihice care duc la pierderea concentrării, a capacității de rezistență la factori de stres, dacă specificul muncii cere calm și stăpânire de sine (relații cu publicul, cadre didactice); diferite afecțiuni de natură fizică (anchilozarea unui braț, hernie); încetinirea executării lucrărilor manuale, cu consecința imposibilității respectării termenelor de predare; boli transmisibile (spre exemplu, dermatologice) care nu pot fi tratate corespunzător și în termen util (în cazul lucrătorilor din alimentație publică sau servicii de coafură, cosmetice) etc.

Aptitudinea medicală stabilită de medicul de medicina muncii vizează doar un anumit post ocupat de salariat, angajatul nefiind expertizat sub aspectul capacității/incapacității generale de muncă. Deoarece medicul de medicina muncii este cel care supraveghează starea de sănătate a angajaților, avizul medical dat de acesta (având la bază fișa de expunere la riscuri profesionale, istoricul medical al angajatului, examinările medicale periodice efectuate) are o importanță majoră în ceea ce privește continuarea sau nu a activității angajatului în acel loc de muncă.

33. *Decizia organelor de expertiză medicală prin care se constată inaptitudinea fizică și/sau psihică a salariatului*

Pentru a statua asupra problemei de drept deduse judecății, Înalta Curte de Casație și Justiție — Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept urmează a identifica în mod concret dificultățile de interpretare a textelor de lege ce fac obiectul sesizării.

Astfel, din conținutul încheierii de sesizare rezultă că problema de drept supusă analizei vizează interpretarea dispozițiilor art. 61 lit. c) din Codul muncii (privind concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului), respectiv ce se înțelege prin decizie a organelor de expertiză medicală (prin care se constată inaptitudinea fizică și/sau psihică a salariatului).

Cu privire la procedura de constatare a inaptitudinii salariatului, Codul muncii prevede la art. 61 lit. c) faptul că aceasta are loc prin decizie a organelor competente de expertiză medicală.

Deși actul normativ nu determină în mod expres organele de expertiză medicală care constată inaptitudinea fizică și/sau psihică a salariatului, în cazul concedierii întemeiate pe dispozițiile art. 61 lit. c) din Codul muncii, Înalta Curte de Casație și Justiție — Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept reține că se va avea în vedere, în primul rând, legislația specifică din domeniul supravegherii sănătății lucrătorilor (Hotărârea Guvernului nr. 355/2007, cu modificările și completările ulterioare, și Legea nr. 418/2014, cu modificările și completările ulterioare), care statuează că medicul specialist de medicina muncii, prin avizul dat, este cel care are dreptul și obligația de a stabili dacă angajatul este apt sau inapt medical pentru un anumit post.

Astfel, din interpretarea dispozițiilor art. 8 din Legea nr. 418/2014, cu modificările și completările ulterioare, coroborat cu prevederile art. 8 și 9 din Hotărârea Guvernului nr. 355/2007, cu modificările și completările ulterioare, redate anterior, rezultă că medicul de medicina muncii este organul specializat care stabilește aptitudinea fizică și/sau psihică a salariatului pentru un anumit loc de muncă.

În afara controalelor medicale pe care le realizează la angajarea în muncă, periodic sau la reluarea activității, medicul de medicina muncii poate solicita și alte investigații de specialitate, decizia finală în urma acestor examinări medicale aparținând însă medicului specialist de medicina muncii.

Această soluție rezultă explicit și din dispozițiile art. 12 din Hotărârea Guvernului nr. 355/2007, astfel cum a fost modificată și completată prin Hotărârea Guvernului nr. 1.169/2011, coroborat cu prevederile art. 22 lit. e) și art. 30 din același act normativ.

Spre deosebire de forma inițială a art. 12 din Hotărârea Guvernului nr. 355/2007, care prevedea la alin. (2) că „*Toate cazurile de inaptitudine medicală permanentă vor fi rezolvate de către medicii de medicina muncii în colaborare cu medicii de expertiza capacității de muncă, care se vor informa reciproc asupra rezolvării situației de fapt*”, ulterior modificării intervenite prin Hotărârea Guvernului nr. 1.169/2011, alin. (2) al art. 12 a fost abrogat, astfel încât, conform reglementării legale în vigoare, unicul organ specializat în emiterea și completarea fișei de aptitudine a salariatului a rămas medicul de medicina muncii.

De asemenea, medicul de medicina muncii are competența de a propune angajatorului schimbarea locului de muncă, potrivit art. 189 alin. (2) din Codul muncii, etapă prealabilă concedierii întemeiate pe inaptitudine, conform art. 64 alin. (1) din același act normativ.

Un alt argument avut în vedere la definirea sintagmei „*decizie a organelor de expertiză medicală*” privește procedura de contestare a concluziilor medicale ale medicului specialist de medicina muncii, cuprinse în actul întocmit la examinare, procedură prevăzută la art. 30—33 din Hotărârea Guvernului nr. 355/2007, cu modificările și completările ulterioare.

Astfel, potrivit art. 30 și 31 din actul normativ menționat, persoana examinată poate contesta rezultatul dat de către medicul specialist de medicina muncii privind aptitudinea în muncă, contestația adresându-se autorității de sănătate publică județene sau a municipiului București, în termen de 7 zile de la primirea fișei de aptitudine în muncă.

Contestația se soluționează de o comisie formată din 3 medici specialiști de medicina muncii, care convoacă părțile implicate în termen de 21 de zile de la data primirii contestației, conform art. 32.

Decizia comisiei se consemnează într-un proces-verbal și se comunică în scris persoanei examinate medical, potrivit dispozițiilor art. 33.

Din analiza argumentelor expuse anterior se constată că este suficient ca în cauză să se întocmească fișa de aptitudine de către medicul specialist de medicina muncii, necontestată de lucrător, din care să rezulte că angajatul nu mai are aptitudinea necesară pentru locul de muncă ocupat, și, neavând locuri de muncă vacante compatibile cu aptitudinea sa în muncă, în condițiile art. 64 alin. (1) și (2) din Codul muncii, angajatorul va proceda la concedierea angajatului în baza dispozițiilor art. 61 lit. c) din Codul muncii.

Aceeași concluzie este valabilă și în ipoteza în care evaluarea realizată de medicul specialist de medicina muncii ar fi contestată, iar prin decizia medicală pronunțată în condițiile art. 33 din Hotărârea Guvernului nr. 355/2007, cu modificările și completările ulterioare, s-ar respinge contestația persoanei examinate.

Expertizarea inaptitudinii fizice și/sau psihice a salariatului la care se referă art. 61 lit. c) din Codul muncii nu trebuie confundată cu expertizarea capacității de muncă, ce se adresează persoanelor care apelează la sistemul asigurărilor sociale de sănătate și a cărei constatare atrage încetarea de drept a contractului de muncă, în temeiul art. 56 alin. (1) lit. c) din Codul muncii.

Inaptitudinea fizică sau psihică a salariatului nu vizează întreaga incapacitate de muncă a acestuia și pentru alte locuri de muncă, ci numai pentru cea strict legată de locul de muncă ocupat de salariat, conform fișei de expunere la riscuri profesionale și ținând cont de condițiile de lucru, coroborat cu starea de sănătate în muncă.

34. În concluzie, față de argumentele ce precedă, Înalta Curte de Casație și Justiție — Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept constată că prin *decizie a organelor de expertiză medicală* (prin care se constată inaptitudinea fizică și/sau psihică a salariatului) se înțelege rezultatul evaluării medicului specialist de medicina muncii privind aptitudinea în muncă, constând în fișa de aptitudine, necontestată sau devenită definitivă după contestare, prin emiterea deciziei de către entitatea cu atribuții legale în acest sens.

ÎNALTA CURTE DE CASAȚIE ȘI JUSTIȚIE

În numele legii

DECIDE:

Admite sesizarea formulată de Curtea de Apel Craiova — Secția I civilă în Dosarul nr. 519/101/2015, privind pronunțarea unei hotărâri prealabile și, în consecință, stabilește că:

În interpretarea dispozițiilor art. 61 lit. c) din Legea nr. 53/2003 — Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, prin *decizie a organelor de expertiză medicală* (prin care se constată inaptitudinea fizică și/sau psihică a salariatului) se înțelege rezultatul evaluării medicului specialist de medicina muncii privind aptitudinea în muncă, constând în fișa de aptitudine, necontestată sau devenită definitivă după contestare, prin emiterea deciziei de către entitatea cu atribuții legale în acest sens.

Obligatorie, potrivit dispozițiilor art. 521 alin. (3) din Codul de procedură civilă.

Pronunțată în ședință publică astăzi, 4 aprilie 2016.

VICEPREȘEDINTELE ÎNALTEI CURȚI DE CASAȚIE ȘI JUSTIȚIE

IULIA CRISTINA TARCEA

Magistrat-asistent,

Elena Adriana Stamatescu