

OPINIE SEPARATĂ,

formulată în temeiul articolului 36 alineatul (5) din Legea nr.74/2025
cu privire la Curtea Constituțională

Prin prezenta, exprimăm dezacordul cu soluția Deciziei nr. 168 din 20 noiembrie 2025, prin care Curtea Constituțională a declarat inadmisibilă sesizarea nr. 192g/2024 privind excepția de neconstituționalitate a articolelor 9 alin. (3) și 18 alin. (2) din Legea securității și sănătății în muncă nr. 186 din 10 iulie 2008.

1. Norma contestată prevede că „*în caz de deces al lucrătorului în urma unui accident de muncă sau a unei boli profesionale, unitatea care poartă vina pentru accidentul de muncă sau pentru boala profesională repară prejudiciul material persoanelor care au dreptul la aceasta, în modul și în mărimea stabilită de lege, și, în plus, le plătește, din contul mijloacelor proprii, o indemnizație unică, luându-se ca bază salariul mediu anual al celui decedat, înmulțit la numărul anilor compleți pe care acesta nu i-a trăit până la vârsta de 62 de ani, dar nu mai puțin de 10 salarii medii anuale*” (a se vedea articolul 18 alin. (2) din Legea nr. 186/2008).

2. Din analiza acestei norme rezultă cert că angajatorul vinovat pentru decesul salariatului său este ținut la plata: (i) prejudiciului material și a (ii) indemnizației unice. În acest sens,

- **prejudiciul material** se calculează potrivit legii, adică în baza prevederilor Codului civil, care stipulează că „la stabilirea despăgubirii se va ține seama [...] de veniturile pe care, în mod normal, defunctul le-ar fi avut pe perioada pentru care se acordă despăgubirea” și se va avea în vedere **salariul mediu lunar** net obținut de decedat în ultimul său an de activitate. Prejudiciul material se achită prin plăți periodice persoanelor care au fost întreținute de defunct (de exemplu, minorilor până la vârsta de 18 ani; elevilor și studenților până la vârsta de 23 de ani; femeilor întreținute care au atins vârsta de 55 de ani și bărbaților care au atins vârsta de 60 de ani – pe viață) (a se vedea articolul 2031 coroborat cu articolele 2028-2029 din Codul civil);
- **indemnizația unică** este o sumă bănească ce reprezintă cel puțin **10 salarii medii anuale** ale persoanei decedate, sau mai mult, în funcție de numărul anilor compleți pe care decedatul nu i-a trăit până la vârsta de 62 de ani (a se vedea articolul 18 alin. (2) din Legea securității și sănătății în muncă). Indemnizația unică se plătește persoanelor care au dreptul la ea.

3. Deși, aceste plăți datorită denumirii par a avea scopuri diferite, analiza coroborată a prevederilor legale scoate în evidență că ambele au ca bază de calcul salariul mediu al decedatului și, de fapt, sunt îndreptate spre repararea prejudiciului material plătit persoanelor apropiate decedatului. Așadar, din raționamentele

analizate *supra*, la § 2, se observă că legislatorul obligă angajatorul culpabil să achite despăgubiri calculate din salariul neobținut de defunct de două ori: o dată pe calea calculării indemnizației unice și o dată pe calea calculării prejudiciului material, iar acest fapt face incident dreptul de proprietate al angajatorului.

4. Subsemnatul nu neagă prerogativa legislatorului de a stabili despăgubiri pentru persoanele vinovate de decesul salariaților. Totuși, am considerat că examinarea în fond a sesizării ar fi dat posibilitate Curții să determine dacă legislatorul a respectat echilibrul între interesele concurente ale persoanelor care au dreptul la despăgubiri și dreptul de proprietate al angajatorului.

5. Am considerat că, la examinarea în fond, Curtea ar fi putut determina dacă, pe lângă plata altor compensații, cheltuieli și contribuții obligatorii ale angajatorilor (a se vedea articolul 2031 alin. (4) din Codul civil [cheltuieli de înmormântare]); articolul 4 din Legea nr.756/1999 privind asigurarea pentru accidente de muncă și boli profesionale), impunerea angajatorului la plata prejudiciului material și a indemnizației unice în proporțiile stabilite de norma contestată: (i) nu depășește substanțial obligația de plată integrală a prejudiciului cauzat; (ii) nu are natura să afecteze capacitatea de plată a unui angajator, în special a unui angajator-întreprindere mica/mijlocie; (iii) nu constituie un mecanism juridic de supraprotecție a persoanelor păgubite în detrimentul dreptului de proprietate al angajatorului.

6. Din considerentele menționate, am ajuns la o concluzie fermă că dispozițiile articolului 18 alin. (2) din Legea securității și sănătății în muncă nr. 186 din 10 iulie 2008 fac incident dreptul de proprietate al angajatorului, garantat de articolele 46 și 127 alin. (1) și (2) din Constituție, și Curtea trebuia să declare sesizarea ca fiind admisibilă și să porceadă la examinarea acesteia în fond.

Judecătorii constituționali

Nicolae ROȘCA

Liuba ȘOVA