



UNIVERSITATEA ECOLOGICĂ DIN BUCUREȘTI
FACULTATEA DE DREPT



**Program de studii universitare de master: DREPT SOCIAL ROMÂN ȘI
EUROPEAN**

Forma de învățământ: învățământ cu frecvență

**Suport de curs pentru disciplina:
JURISDICȚIA MUNCII**

**Titular de disciplină:
Lector univ. dr. Adelina DUȚU**

București

CUPRINS

Introducere	4
a. Date privind titularul de disciplină	4
b. Date despre disciplină.....	4
c. Obiectivele disciplinei	4
d. Competențe acumulate după parcurgerea cursului.....	4
e. Resurse și mijloace de lucru	5
f. Structura cursului	5
g. Evaluarea	5
Capitolul I	7
CONSIDERAȚII GENERALE	7
1. Noțiunea de jurisdicție a muncii.	7
2. Conflictele de muncă și litigiile de muncă.....	8
Bibliografie	11
Capitolul II	12
PARTICIPANȚII LA CONFLICTELE DE DREPT AL MUNCII	12
1. Părțile în conflictele de muncă	12
2. Coparticiparea procesuală (litisconsorțiu).....	17
Bibliografie	20
Capitolul III	21
COMPETENȚA INSTANȚELOR JUDECĂTOREȘTI	21
1. Reglementare.	21
2. Competența după materie (de atribuțiune) a judecătorei.	22
3. Competența după materie (de atribuțiune) a tribunalului.....	23
4. Competența după materie (de atribuțiune) a Curții de apel.....	27
5. Competența după materie (de atribuțiune) a Înaltei Curți de Casație și Justiție.	27
6. Competența teritorială.	30
Bibliografie	34
Capitolul IV	35
REGULI PROCEDURALE	35
1. Sesizarea instanței de judecată.....	35
2. Completul pentru soluționarea conflictelor de muncă.....	36

3. Statutul asistenților judiciari.	38
4. Termenele de sesizare a instanței.	39
5. Cererea de chemare în judecată.	42
6. Întâmpinarea.	43
7. Chemarea în garanție.	44
8. Desfășurarea judecății.	45
Bibliografie	50
Capitolul V	51
MIJLOACE PROCESUALE DE ASIGURARE A UNEI PRACTICI JUDICIARE UNITARE ȘI EXECUTAREA HOTĂRÂRILOR	51
1. Hotărârea instanței de fond (sentința) și caracterul acesteia.	51
2. Apelul.	53
3. Căi extraordinare de atac.	57
Bibliografie	62

Introducere

Cursul este destinat studenților din cadrul programului de studii universitare de master DREPT SOCIAL ROMÂN ȘI EUROPEAN al Facultății de DREPT.

.....
.....
.....

a. Date privind titularul de disciplină

Nume și prenume:	Lector univ. dr. Adelina Duțu
E-mail:	Adresa instituțională

b. Date despre disciplină

Anul de studiu:	I
Semestrul:	II

c. Obiectivele disciplinei

Obiectivul general al disciplinei	<ul style="list-style-type: none">• Prezentarea instituțiilor cu atribuții în domeniul dreptului procesual civil și aplicarea lor în relațiile de muncă;• Analiza reglementărilor;• Prezentarea jurisprudenței în materia ce face obiectul cursului.
Obiectivele specifice	<ul style="list-style-type: none">• Cursul își propune să îmbunătățească cunoștințele studenților de la programul de master în domeniul jurisdicției muncii, să creeze specialiști;• Analizele de text și studiile de caz sunt menite să introducă studentul la programul de master în probleme specifice normelor de procedură.

d. Competențe acumulate după parcurgerea cursului

Competențe profesionale	<ul style="list-style-type: none">• utilizarea conceptelor și principiilor fundamentale specifice dreptului procesual civil;• acordarea asistenței sau consultanței de specialitate privind procedura de contestare a deciziilor sau măsurilor angajatorului;• aplicarea normelor de drept procesual civil în fața instanțelor specializate de dreptul muncii și asigurărilor sociale;• acordarea asistenței sau consultanței în rezolvarea problemelor care privesc aplicarea normelor de jurisdicția muncii.
-------------------------	---

Competențe transversale	<ul style="list-style-type: none"> • acordarea asistenței și consultanței de specialitate în vederea aplicării normelor de drept procesual în litigiile sau conflictele de muncă; • acordarea asistenței și consultanței de specialitate cu privire la specificul normelor de drept procesual civil reglementate în normele generale și speciale ale dreptului muncii și interpretarea lor.
-------------------------	---

e. Resurse și mijloace de lucru

Pentru o pregătire temeinică vă sugerăm să consultați bibliografia recomandată.

f. Structura cursului

Cursul de *Jurisdicția muncii* este alcătuit din 5 capitole:

Capitolul I. Considerații generale

Capitolul II. Participanții în conflictele de muncă

Capitolul III. Competența instanțelor judecătorești

Capitolul IV. Reguli procedurale

Capitolul V Mijloace procesuale de asigurarea unei practici judiciare unitare și executarea hotărârilor

Cursul de **Jurisdicția muncii** poate fi studiat atât în întregime, potrivit ordinii prestabilite a capitolelor, dar se poate și fragmenta în funcție de interesul propriu mai accentuat pentru anumite teme. Însă, în vederea susținerii examenului este obligatorie parcurgerea tuturor celor 5 capitole.

g. Evaluarea

Înainte de examen este indicat să parcurgeți din nou toată materia, cu atenție, durata estimată pentru această activitate fiind de aproximativ o săptămână.

Tip activitate	Criterii de evaluare	Metode de evaluare	Pondere din nota finală
Curs	Nota finală depinde de prezența la minim 50% din întâlnirile desemnate cursului	Examen scris	50%
Proiect	Nota finală depinde de prezența la minim 50% din întâlnirile desemnate seminarului	Referat	50%
Evaluare finală		Nota finală reprezintă media notelor	Nota finală

Modalitatea de notare (calificativ sau notă): - puncte de la 1 la 10;
Standard minim de performanță:- minim nota 6, Referat – minim nota 6.

Capitolul I.

CONSIDERAȚII GENERALE

1. Noțiunea de jurisdicție a muncii.

Cuvântul *jurisdicție* provine din dreptul roman: *iurisdicchio*; în limba latină, *ius*=drept, iar *dicere*=a spune, a pronunța dreptul¹.

Activitatea de jurisdicție sau activitatea de judecată are ca obiect soluționarea de către anumite organe și potrivit procedurii prevăzute de lege a litigiilor (proceselor, cauzelor) care se ivesc între subiecții raporturilor juridice, în legătură cu drepturile și obligațiile ce formează conținutul acestor raporturi².

În sensul său larg, jurisdicția cuprinde atât această activitate de rezolvare a litigiilor, cât și ansamblul organelor care o îndeplinesc, competențele acestora și procedura care trebuie urmată în soluționarea cauzelor³.

Organele de jurisdicție procedează la soluționarea cauzelor dacă sunt sesizate și, prin hotărârea pe care o pronunță, se desesizează. Ele restabilesc ordinea de drept, pronunțându-se în cazuri determinate.

Realizarea justiției este atributul propriu al instanțelor judecătorești⁴; prin excepție, ea este dată în competența altor organe care alcătuiesc jurisdicțiile speciale. Ceea ce justifică funcționarea acestora este natura litigiilor pe care sunt chemate să le rezolve. Însă, conform art. 21 alin. (4) din Constituție, orice jurisdicții speciale administrative sunt „facultative și gratuite”.

Jurisdicția muncii are ca obiect soluționarea conflictelor de muncă cu privire la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractelor individuale și colective de

¹ Ioan Leș, *Tratat de drept procesual civil*, volumul I, Editura Universul Juridic, București, 2014, p. 9.

² Sanda Ghimpu, *Dreptul muncii*, 1985, *op. cit.*, p. 302 și următoarele. A se vedea, de asemenea, pentru această problematică: Constantin Belu, *Introducere în jurisdicția muncii*, Editura Europa, Craiova, 1996; Constanța Călinoiu, *Jurisdicția muncii*, Editura Lumina Lex, București, 1998; Onica-Chipsea Lavinia, *Regimul juridic la conflictelor de muncă*, Editura Universul Juridic, București, 2012.

³ Ioan Leș, *op. cit.*, p. 9-10.

⁴ A se vedea art. 126 din Constituție.

muncă, și a cererilor privind raporturile juridice dintre partenerii sociali⁵.

Așadar, premisele organizării jurisdicției muncii, ca jurisdicție specială, se află în particularitățile raportului juridic de muncă și în considerarea acestor particularități; ea îndeplinește o funcție de protecție, ca și normele de drept al muncii⁶. Jurisdicția muncii fiind o procedură specială în soluționarea conflictelor (litigiilor) de muncă, *ordonanța președințială*, și ea procedură specială, dar reglementată de Codul de procedură civilă (art. 996-1001), este inadmisibilă în ceea ce privește soluționarea conflictelor sau litigiilor menționate. Într-adevăr, fiecare dintre aceste proceduri are un obiect specific; de aceea, ele nu se pot substitui, nici înlocui una cu cealaltă⁷.

În legătură cu jurisdicția muncii se află jurisdicția asigurărilor pentru accidente de muncă și boli profesionale prevăzută de Legea nr. 346/2002 (art. 103-109)⁸.

2. Conflictele de muncă și litigiile de muncă.

Legislația în vigoare utilizează terminologia de *conflicte de muncă* (art. 231 din Codul muncii), după caz, *colective și individuale* [art. 1 lit. o) și p) din Legea dialogului social nr. 62/2011]⁹.

Având în vedere că potrivit art. 208 din acest ultim act normativ „conflictele individuale de muncă se soluționează în primă instanță de către tribunal”, aceste conflicte sunt, de fapt, „litigii de muncă”.

În Legea nr. 188/1999¹⁰ este utilizată (art. 116) sintagma „*litigii de muncă*” pentru a desemna cauzele litigioase dintre funcționarii publici și autoritățile/instituțiile publice în care își desfășoară activitatea¹¹.

⁵ A se vedea art. 266 din Codul muncii.

Acest articol se află integrat în Titlul XII, intitulat „Jurisdicția muncii”, care mai reglementează *părțile* în conflictele de muncă (art. 267), *termenele de sesizare a instanțelor de judecată* (art. 268), *competența materială și teritorială a acestei instanțe* (art. 269), *regulile speciale de procedură* (art. 270-275).

⁶ Constanța Călinoiu, *op. cit.*, p. 24.

⁷ A se vedea Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă, pentru cauze privind conflictele de muncă și asigurările sociale, decizia civilă nr. 1137/2014, cu comentariu de Alexandru Țiclea, în „Revista română de dreptul muncii” nr. 12/2014, p. 35-48.

⁸ Legea nr. 346/2002 privind asigurarea pentru accidente de muncă și boli profesionale (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 251 din 8 aprilie 2014).

⁹ Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 625 din 31 august 2012, modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 255/2013 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 515 din 14 august 2013).

¹⁰ Privind Statutul funcționarilor publici (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 365 din 29 mai 2007), modificată ulterior.

¹¹ A se vedea și Alexandru Țiclea, *Competența soluționării litigiilor de muncă în cazul funcționarilor publici*, în „Revista română de dreptul muncii” nr. 1/2006, p. 13-21.

Și Înalta Curte de Casație și Justiție utilizează sintagma „litigii de muncă” atunci când se referă la „litigiile având ca obiect plata daunelor-interese moratorii” dacă privesc drepturi salariale ale personalului bugetar¹².

Termenul „litigiu” provine din cuvântul latin „litigium” care înseamnă „sfadă”, „neînțelegere”. În sens larg, litigiile sunt neînțelegeri ivite între membrii colectivității¹³ sau conflicte ce se nasc în decursul raporturilor intersubiective¹⁴.

Conform art. 1 lit. p) din Legea dialogului social nr. 62/2011, conflictele individuale de muncă „au ca obiect exercitarea unor drepturi sau îndeplinirea unor obligații ce decurg din contractele individuale și colective de muncă sau din acordurile colective de muncă și raporturile de serviciu ale funcționarilor publici, precum și din legi sau din alte acte normative”.

Observăm din acest text că drepturile și obligațiile menționate decurg nu numai din contractele individuale de muncă sau raporturile de serviciu, ci și din contractele (acordurile) colective de muncă, precum și din legi sau alte acte normative. De asemenea, ele vizează nu numai salariații, ci și funcționarii publici.

Totodată, potrivit aceluiași text, sunt considerate conflicte individuale de muncă cele în legătură cu:

a) plata unor despăgubiri pentru acoperirea prejudiciilor cauzate de părți prin neîndeplinirea sau îndeplinirea necorespunzătoare a obligațiilor stabilite prin contractul individual de muncă sau raportul de serviciu;

b) constatarea nulității contractelor individuale de muncă ori a unor clauze ale acestora;

c) contestarea încetării raporturilor de serviciu sau modificării acestora;

Este vorba, așadar, de:

- *răspunderea patrimonială* (a salariaților) sau *răspunderea civilă* (a funcționarilor publici), precum și a angajatorilor, inclusiv a

¹² Decizia nr. 21/2015 – Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 743 din 5 octombrie 2015).

¹³ În legătură cu definiția și trăsăturile caracteristice ale litigiului de muncă a se vedea, Sanda Ghimpu, Gheorghe Mohanu, *Litigiul de muncă*, Editura Științifică și Enciclopedică, București, 1975, p. 10-40.

¹⁴ Giorgio Del Vechio, *Lecții de filozofie juridică*, Editura Europa Nova, București, 1997, p. 228.

autorităților/instituțiilor publice [lit. a)], precum și de răspunderea materială a militarilor și a altui personal;

- *constatarea nulității contractelor individuale de muncă*, ori a unor clauze a acestora, în situația salariaților;

- *contestarea încetării sau modificării raporturilor de serviciu*, în situația funcționarilor publici sau a militarilor.

Un conflict individual de muncă specific, este cel reglementat de art. 19 din Codul muncii, conform căruia, „în situația în care angajatorul nu-și respectă obligația de informare prevăzută la art. 17 și 18, persoana selectată în vederea angajării ori salariatul, după caz, are dreptul să sesizeze, în termen de 30 de zile de la data neîndeplinirii acestei obligații, instanța judecătorească competentă și să solicite despăgubiri corespunzătoare prejudiciului pe care l-a suferit ca urmare a neexecutării de către angajator a obligației de informare”.

Sunt asemenea conflicte și cele privind denunțarea contractelor individuale de muncă, în condițiile statornicite de art. 123 din Legea nr. 85/2014 privind procedurile de prevenire a insolvenței și de insolvență, cu excepția acțiunilor în despăgubiri aflate în competența judecătorului-sindic [alin. (4)]¹⁵.

Tot astfel, aceeași natură juridică ar trebui să o aibă și litigiile dintre angajatori și salariați în legătură cu aplicarea Legii nr. 83/2014 privind invențiile de serviciu¹⁶.

¹⁵ Șerban Beligrădeanu, *Înțelesul, sfera de aplicare și efectele măsurilor „denunțării” sau „desfacerii” contractelor de muncă de către administratorul judiciar/lichidatorul judiciar, reglementate prin art. 123 din Legea nr. 85/2014 privind procedurile de prevenire a insolvenței și de insolvență*, în „Dreptul” nr. 11/2014, p. 124.

¹⁶ Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 471 din 26 iunie 2014.

Bibliografie

1. Codul muncii;
2. Codul civil;
3. Codul de procedură civilă;
4. Legea nr. 62/2011, republicată și modificată.
5. Alexandru Țiclea, **Tratat de dreptul muncii**, Editura Universul Juridic, București, 2016;
6. Alexandru Țiclea, Laura Georgescu, **Codul muncii comentat și adnotat**, Editura Universul Juridic, București, 2017;
7. Viorel Mihai Ciobanu, (coordonatori), **Noul Cod de procedură civilă comentat și adnotat**, Editura Universul juridic, București 2016;
8. Viorel Mihai Ciobanu, T. I. Briciu, C.C. Dinu, **Drept procesual civil. Drept execuțional civil. Arbitraj. Drept notarial**, Editura Național, București, 2013;
9. Maria Fodor, **Drept procesual civil. Curs universitar**, Editura Universul juridic, București, 2014.
10. Ion Traian Ștefănescu, **Tratat de dreptul muncii**, Editura Universul Juridic, București, 2017.
11. Colecția Revistei române de dreptul muncii, Editura Wolters Kluwer.

Capitolul II

PARTICIPANȚII LA CONFLICTELE DE DREPT AL MUNCII

1. Părțile în conflictele de muncă

Conform art. 55 din Codul de procedură civilă sunt „părți” în judecată *reclamantul și pârâtul*, precum și, uneori *terțele persoane*, care intervin voluntar sau forțat în proces. „Partea reclamantă” și partea pârâtă sunt subiectele principale în judecată; ele constituie „componenta subiectivă a acțiunii civile”¹⁷.

Din dispozițiile Codului muncii (art. 267) și ale Legii nr. 62/2011 [art. 1 lit. q)], rezultă că sunt părți principale în conflictele individuale de muncă¹⁸:

a) *angajații*, precum și orice altă persoană titulară a unui drept sau a unei obligații în temeiul Codului muncii, al altor legi sau al contractelor (acordurilor) colective de muncă, care, ca regulă, au calitatea de reclamant;

b) *angajatorii* - persoane fizice și/sau persoane juridice -, agenții de muncă temporară, utilizatorii, autoritățile/instituțiile publice, precum și orice altă persoană care beneficiază de muncă salariată, care, ca regulă, au calitatea de *părți pârâte*;

Angajații (salariații și funcționarii publici) luați individual au calitatea procesuală activă în ceea ce privește conflictele individuale în care sunt implicați. Prin urmare, „salariatul, singur, nu are calitatea procesuală activă în acțiunea având ca obiect constatarea nulității clauzelor contractului (acordului) colectiv de muncă”¹⁹.

¹⁷ Ion Deleanu, *Tratat de procedură civilă*, vol. I, ediție revăzută, completată și actualizată, Editura Universul Juridic, București, 2013, p. 372-371.

¹⁸ A se vedea și Alexandru Țiclea, *Noi reglementări și soluții privind jurisdicția muncii*, în „Revista română de dreptul muncii”, nr. 4/2013, p. 24-46.

¹⁹ Aurelian Gabriel Uluitu, *Inexistența dreptului salariatului de a solicita, individual, constatarea nulității clauzelor contractului colectiv de muncă*, în „Dreptul” nr. 12/2010, p. 83.

A se vedea și Decizia Curții Constituționale nr. 912/2010 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 566 din 11 august 2010).

Foștii angajați au calitatea de parte în conflictele individuale de muncă în situația în care sunt deduse judecării drepturi izvorâte din raporturi de muncă (serviciu) existente anterior.

Însă, nu au o astfel de calitate cei ce prestează (sau au prestat) munca într-un alt temei contractual, cum ar fi convențiile civile de prestări servicii sau contractul de muncă voluntară etc.²⁰

În ceea ce privește angajatorul, este parte în conflict cel ce are (sau a avut) calitatea de contractant, aflat deci în raport de muncă (serviciu) cu acel lucrător și eventual, obligat față de acesta.

Conform Codului de procedură civilă, „poate fi parte în judecată orice persoană care are folosința drepturilor civile. Cu toate acestea, pot sta în judecată asociațiile, societățile sau alte entități fără personalitate juridică, dacă sunt constituite potrivit legii” [art. 56 alin. (1) și (2)]. „Cel care are calitatea de parte își poate exercita drepturile procedurale în nume propriu sau prin reprezentant, cu excepția cazurilor în care legea prevede altfel” [art. 57 alin. (1)].

Dacă se solicită anularea unei clauze din contractul colectiv de muncă încheiat la nivel de unitate, calitatea procesuală pasivă o are angajatorul – persoană juridică și nu o sucursală a acestuia²¹. De asemenea, calitatea procesuală pasivă nu o are conducătorul unității și nici comisia de disciplină²².

În acțiunile pentru reconstituirea vechimii în muncă și privind constatarea încadrării activității desfășurate în grupele I și a II-a de muncă, iar angajatorul nu mai există din punct de vedere juridic (lichidat, radiat) și nu există documente primare, *legitimarea procesuală pasivă au casele teritoriale de pensii*. În ipoteza existenței acestor documente, dar persoana interesată nu posedă dovezi privind vechimea în muncă sau activitatea desfășurată în anumite grupe de muncă, cel chemat în judecată va fi *deținătorul arhivei*. În situațiile de mai sus, *angajatorul desființat și radiat din registrele specifice nu poate sta în judecată, neavând calitate*

²⁰ Raluca Dimitriu, *op. cit.*, p. 57.

²¹ Curtea de Apel Galați, Secția civilă, decizia nr. 340/2008, în Pavel Bejan, Gabriela Giorgiana Schmutzer, *Dreptul muncii. 2008-2009. Jurisprudență*, Editura Moroșan, București, 2010, p. 344.

²² Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă, pentru cauze privind conflictele de muncă și asigurările sociale, decizia nr. 2557/R/2010, în „Revista română de dreptul muncii” nr. 7/2010, p. 143.

*procesuală de folosință, iar fostul lichidator, chemat în judecată în nume propriu, nu are nici el calitate procesuală pasivă*²³.

c) Potrivit art. 28 din Legea dialogului social nr. 62/2011, *organizațiile sindicale au calitatea procesuală activă*²⁴ [alin. (3)] în aceea ce privește apărarea drepturilor membrilor lor, ce decurg din legislația muncii, statutele funcționarilor publici, contractele colective de munca și contractele individuale de munca, precum și din acordurile privind raporturile de serviciu ale funcționarilor publici [alin. (1)]. Ca urmare, au dreptul de a întreprinde orice acțiune prevăzută de lege, inclusiv de a formula acțiune în justiție în numele membrilor lor, în baza unei împuterniciri scrise din partea acestora. Însă, acțiunea nu va putea fi introdusă sau continuată de organizația sindicală dacă cel în cauză se opune sau renunță la judecată în mod expres [alin. (2)].

Calitatea procesuală activă a organizațiilor sindicale în acțiunile promovate în numele membrilor lor a fost recunoscută și de *Înalta Curte de Casație și Justiție*, în Completul competent să judece recursurile în interesul legii, *prin Decizia nr. 1/2013*²⁵.

Se observă că textul actual instituie exigența unui *mandat expres* din partea membrilor sindicatului pentru ca acesta să poată formula acțiune în justiție (și de a susține această acțiune) în numele membrilor lor. Este înlocuit astfel, *mandatul tacit* reglementat anterior, înlocuire spre care s-a tins în practica judiciară. Totodată, ulterior, mandanții (lucrătorii) pot reveni (unilateral) la împuternicirea dată, opunându-se la introducerea ori continuarea acțiunii sau renunțând la judecată în mod expres.

În legătură cu dispozițiile legale menționate se ridică două principale probleme ce necesită a fi clarificate:

- *prima*, este necesar să se știe dacă și formele asociative superioare – *federațiile, confederațiile și uniunile teritoriale* – au capacitate procesuală activă în ce privește formularea acțiunilor

²³ *Înalta Curte de Casație și Justiție (Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept), Decizia nr. 2/2016 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 257 din 7 aprilie 2016).*

²⁴ Calitatea procesuală activă a sindicatelor a fost recunoscută și de *Înalta Curte de Casație și Justiție*, Completul competent să judece recursurile în interesul legii (Decizia nr. 1/2013, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 118 din 1 martie 2013).

²⁵ Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 118 din 1 martie 2013.

judecătorești în numele lucrătorilor – membrii ai sindicatelor ce le constituie;

- *a doua*, dacă acțiunea este exercitată în nume propriu de către organizația sindicală sau doar în calitate de reprezentant al lucrătorilor care au calitatea de membrii de sindicat.

În legătură cu prima problemă, în practica judiciară, soluțiile au fost contradictorii. Astfel, în timp ce unele instanțele au decis că sindicatele superioare nu au calitate procesuală activă, respingând acțiunea pentru acest motiv, altele au hotărât în sens contrar²⁶.

Având în vedere că legea utilizează sintagma „organizații sindicale”, care include nu numai sindicatele constituite la nivelul angajatorilor [art. 3 alin. (4) din Legea dialogului social], ci și pe cele rezultate din asocierea acestora (art. 41) și că membrii sindicatelor unităților care constituie federațiile, confederațiile sau uniunile teritoriale sindicale sunt, în același timp, membrii ai organizațiilor superioare, înseamnă că și *aceste organizații au calitate procesuală activă*.

Totodată, ar fi illogic și nefiresc ca reprezentarea în justiție a unui sindicalist să fie limitată doar la sindicatul din care face efectiv parte, excluzându-se organizația superioară care are în structura sa și sindicatul respectiv.

Privind ce-a de-a doua problemă, răspunsul îl găsim în art. 28 alin. (2) din Legea dialogului social nr. 62/2011, conform căruia organizațiile sindicale au dreptul de a formula acțiune în justiție „în numele membrilor lor, în baza unei împuterniciri scrise din partea acestora”.

Ca urmare, potrivit acestui text, sindicatele au calitatea de reprezentant și nu de reclamant propriu-zis întrucât în cauză nu sunt propriile sale drepturi²⁷. Cu toate acestea, prin voința legiuitorului ele sunt parte în conflictele (litigiile) de muncă.

Este inadmisibil, de neconceput, illogic, chiar „contra naturii” ca un sindicat să intervină într-un litigiu (conflict) de muncă pentru a apăra angajatorul și nu salariatul²⁸.

²⁶ A se vedea pentru această practică, Gabriela Cristina Frențiu, *Discuții privind dreptul federațiilor, confederațiilor sau uniunilor sindicale de reprezentare a membrilor de sindicat ce constituie federația, confederația sau uniunea sindicală*, în „Dreptul” nr. 4/2011, p. 122-123, nota 1 și 2.

²⁷ *Ibidem*, p. 126.

²⁸ Pentru descrierea acestui caz, a se vedea, Elena-Andreea Frăsie, *Metamorfoza unui sindicat*, în „Revista română de dreptul muncii” nr. 1/2014, p. 39-43.

d) *Inspekția muncii* poate avea atât calitate procesuală activă, cât și calitate procesuală pasivă, în unele cauze care privesc raporturile de muncă.

Astfel, în temeiul art. 23 alin. (2) din Codul muncii, inspectoratul teritorial de muncă poate sesiza instanța competentă pentru a diminua efectele clauzei de neconcurență.

Tot astfel, plângerile împotriva proceselor-verbale de contravenție întocmite de inspectorii de muncă se soluționează cu citarea organului din care face parte agentul constatator [art. 33 alin. (1) din Ordonanța Guvernului nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor].

e) *Alte persoane* au această vocație de parte în conflictele individuale de muncă, în temeiul legilor speciale sau ale Codului de procedură civilă.

Moștenitorii salariatului pot fi parte într-un conflict de muncă în următoarele situații:

– angajatorul trebuie să despăgubească salariatul decedat pentru prejudiciile materiale pe care le-a produs din culpa sa, de exemplu neplata salariilor, a indemnizației de concediu etc. [art. 253 alin. (1) din Codul muncii];

– în cazul obligației de restituire când salariatul decedat a încasat de la angajator o sumă nedatorată, a primit bunuri care nu i se cuveneau și care nu mai pot fi restituite în natură sau dacă i s-au prestat acestuia servicii la care nu era îndreptățit este obligat la suportarea contravalorii lor;

– angajatorul trebuie să fie despăgubit pentru pagubele pricinuite din vina și în legătură cu activitatea salariatului decedat.

Alte persoane sau autorități publice pot participa într-un conflict de muncă în anumite situații prevăzute de Codul de procedură civilă, prin luarea în considerare a specificului raportului juridic de muncă.

De pildă, poate fi chemat în garanție²⁹ de către angajator – ordonator terțiar de credite –, potrivit art. 72 din Codul de procedură

²⁹ Chemarea în garanție este o formă de intervenție forțată într-un proces, prin care una dintre părți exercită o acțiune împotriva unui terț, pe care ar putea-o introduce și separat, în „considerarea existenței unei obligații, legale sau convenționale, de garanție sau despăgubire” (Ion Deleanu, *op. cit.*, p. 450).

civilă, organul său tutelar – *ministerul de resort* – care, în calitatea sa de ordonator principal de credite, nu a alocat sumele necesare pentru plata integrală a drepturilor salariale.

Desigur că între chematul în garanție și salariații-reclamanți nu există raporturi juridice de muncă, dar între el și angajatorul pârât există un raport juridic de natură financiară care justifică participarea sa la litigiul de muncă respectiv³⁰.

Procurorul. În conformitate cu dispozițiile art. 92 din Codul de procedură civilă, „Procurorul poate porni acțiunea civilă ori de câte ori este necesar pentru apărarea drepturilor și intereselor legitime ale minorilor, ale persoanelor puse sub interdicție și ale dispăruților, precum și în alte cazuri prevăzute de lege” [alin. (1)].

Procurorul poate pune concluzii în orice proces civil, în oricare fază a acestuia, dacă apreciază că este necesar pentru apărarea ordinii de drept, a drepturilor și libertăților cetățenilor [alin. (3)].

El poate să exercite și căile de atac împotriva hotărârilor pronunțate în cauzele care au participat la judecată, precum și potrivit legii, împotriva altor hotărâri [alin. (4)]³¹.

Procurorul, la fel ca judecătorul, a statornicit Curtea Constituțională, „este un subiect oficial al procesului civil”³². Prin urmare, el „nu este pur și simplu o parte din proces, asemănătoare celorlalte părți³³, ci are, așadar, un statut profesional distinct”³⁴. În conflictele de muncă, însă, participarea procurorului nu este reglementată expres de unde rezultă și lipsa de interes a Ministerului Public în astfel de cauze.

2. Coparticiparea procesuală (litisconsorțiul)³⁵.

În mod normal, un conflict (individual) de muncă dă expresie unei realități bilaterale, între două „părți” cu interese opuse: un

³⁰ Curtea de Apel Timișoara, Secția conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 762/2009, cu *notă* de Claudia Roșu și Adrian Fanu-Moca, în „Dreptul” nr. 2/2010, p. 256/264.

³¹ Curtea Constituțională a decis că dispozițiile corespunzătoare din vechiul Cod de procedură civilă sunt conforme cu legea fundamentală (Decizia nr. 71/2002, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 309 din 10 mai 2002; Decizia nr. 184/2002, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 562 din 31 iulie 2002; Decizia nr. 226/2003, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 458 din 27 iunie 2003; Decizia nr. 68/2005, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 145 din 17 februarie 2005).

³² Decizia nr. 68/2005.

³³ Decizia Curții Constituționale nr. 1/1995 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 66 din 11 aprilie 1995).

³⁴ Ion Deleanu, *op. cit.*, p. 585.

³⁵ Șerban Beligrădeanu, *Considerații referitoare la capacitatea procesuală și la conexarea cauzelor în conflictele de muncă*, în „Dreptul” nr. 2/2009, p. 14-19.

reclamant și un *pârât*; unul are calitatea de *angajat*, iar celalalt de *angajator*. Totuși, pot exista situații, în care, numeric, să existe mai mulți *reclamanți* sau mai mulți *pârâți*. În această ipoteză este vorba de coparticipare procesuală, denumită și *litisconsorțiu* (din lat.: *litis consortes* sau *consortium litis*)³⁶.

Art. 59 din Codul de procedură civilă – Legea nr. 134/2010 prevede că „mai multe persoane pot fi împreună reclamante sau pârâte dacă obiectul procesului este un drept ori o obligație comună, dacă drepturile sau obligațiile lor au aceeași cauză ori dacă între ele există o strânsă legătură”. De asemenea, art. 139 alin. (1) din același Cod permite „conexarea mai multor procese în care sunt aceleași părți sau chiar împreună cu alte părți și al căror obiect și cauză au între ele o strânsă legătură”.

La coparticiparea procesuală activă face referire și art. 269 alin. (3) din Codul muncii, modificat prin Legea nr. 76/2012 pentru punerea în aplicare a Legii nr. 134/2010 privind Codul de procedură civilă care prevede: „dacă sunt îndeplinite condițiile prevăzute de Codul de procedură civilă, pentru coparticiparea procesuală activă, cererea poate fi formulată la instanța competentă pentru oricare dintre reclamanți”.

Este posibilă, așadar, atât coparticiparea procesuală activă, cât și cea pasivă.

De pildă, mai mulți salariați pot solicita instanței judecătorești competente, în calitate de reclamanți, obligarea angajatorului lor la plata unui spor la salariu (de exemplu, pentru vechime în muncă, sau pentru condiții grele de muncă), a indemnizației de concediu sau a primei de vacanță etc. Desigur că această coparticipare procesuală este facultativă; nimic nu împiedică salariații să formuleze acțiuni distincte împotriva angajatorului lor. Dacă, însă, reclamanții s-au înțeles pentru coparticiparea procesuală activă, atunci operează prorogarea de competență; domiciliul unuia dintre ei va atrage competența teritorială a tribunalului respectiv³⁷.

³⁶ A se vedea Lucian Săuleanu, Sebastian Rădulețu, *Dicționar de expresii juridice latine*, Editura C.H. Beck, București, 2007, p. 67 și 190.

³⁷ Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă, pentru cauze privind conflictele de muncă și asigurările sociale, decizia nr. 4649/R/2011, în „Revista română de dreptul muncii” nr. 2/2012, p. 81-82.

În situația în care sunt mai mulți reclamânți titulari ai dreptului subiectiv dedus judecării, disjungerea unei singure acțiuni în raport de domiciliul reclamânților apare ca o măsură excesivă ce contravine scopului urmărit de legiuitor în edictarea acestui principiu de drept procesual³⁸.

Tot astfel, mai mulți salariați, pot fi pârâți într-un conflict de muncă, de exemplu, fiind chemați de angajatorul lor să răspundă patrimonial pentru paguba pe care i-ai produs-o [art. 254 alin. (1) și art. 255 din Codul muncii].

Potrivit art. 202 din Codul de procedură civilă, în procesele în care „sunt mai mulți reclamânți sau pârâți, judecătorul, ținând cont de numărul foarte mare al acestora, de necesitatea de a se asigura desfășurarea normală a activității de judecată...; va putea dispune, prin rezoluție, reprezentarea lor prin mandatar și îndeplinirea procedurii de comunicare a actelor de procedură numai pe numele mandatarului, la domiciliul sau sediul acestuia”[alin. (1)].

„Reprezentarea se va face, după caz, prin unul sau mai mulți mandatar, persoane fizice ori persoane juridice, cu respectarea dispozițiilor privind reprezentarea judiciară” [alin. (2)].

Dacă părțile nu își aleg un mandatar, sau nu se înțeleg asupra persoanei mandatarului, judecătorul va numi, prin încheiere, un curator special...” [alin. (3) fraza II]³⁹.

³⁸ Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă, pentru cauze privind conflictele de muncă și asigurările sociale, decizia nr. 3191/R/2006, în Lucia Uță, Florentina Rotaru, Simona Cristescu, *Jurisdicția muncii. Contractele colective, conflictele de muncă. Practică judiciară*, Editura Hamangiu, București, 2010, p. 133.

³⁹ Marioara Țichindelean, *Aspecte privind procedura contencioasă în conflictele de muncă prin prisma noului Cod de procedură civilă*, în „Revista română de dreptul muncii” nr. 12/2013, p. 27-28.

Bibliografie

1. Codul muncii;
2. Codul civil;
3. Codul de procedură civilă;
4. Legea nr. 62/2011, republicată și modificată.
5. Alexandru Țiclea, **Tratat de dreptul muncii**, Editura Universul Juridic, București, 2016;
6. Alexandru Țiclea, Laura Georgescu, **Codul muncii comentat și adnotat**, Editura Universul Juridic, București, 2017;
7. Viorel Mihai Ciobanu, (coordonatori), **Noul Cod de procedură civilă comentat și adnotat**, Editura Universul juridic, București 2016;
8. Viorel Mihai Ciobanu, T. I. Briciu, C.C. Dinu, **Drept procesual civil. Drept execuțional civil. Arbitraj. Drept notarial**, Editura Național, București, 2013;
9. Maria Fodor, **Drept procesual civil. Curs universitar**, Editura Universul juridic, București, 2014.
10. Ion Traian Ștefănescu, **Tratat de dreptul muncii**, Editura Universul Juridic, București, 2017.
11. Colecția Revistei române de dreptul muncii, Editura Wolters Kluwer.

Capitolul III

COMPETENȚA INSTANȚELOR JUDECĂTOREȘTI

1. Reglementare.

Art. 269 alin. (1) din Codul muncii prevede că „judecarea conflictelor de muncă este de competența instanțelor judecătorești, stabilite potrivit legii”⁴⁰.

Curtea Constituțională a observat⁴¹ că „noțiunea de lege vizează categoria actelor normative de reglementare primară, categorie generică. O atare concluzie se poate desprinde din faptul că numai Constituția este cea care stabilește, potrivit art. 73 alin. (1), categoriile de legi: legi constituționale, organice și ordinare.

Obiter dictum, competența de judecată a instanțelor este reglementată de art. 126 alin. (2) din Constituție, acest text, chiar dacă vizează competența materială în dreptul muncii, nu ține de regimul general privind raporturile de muncă, sindicatele, patronatele și protecția socială. Prin urmare, art. 126 alin. (2) din Constituție determină natura de lege ordinară prin care se reglementează competența instanțelor judecătorești și procedura de judecată”.

În cazul *raporturilor de muncă având element de extraneitate*, părțile au posibilitatea să desemneze legea aplicabilă situației lor, în conformitate cu dispozițiile *Regulamentului (CE) nr. 593/2008 a Parlamentului European și al Consiliului din 17 iulie 2008* privind legea aplicabilă obligațiilor contractuale (devenit și Roma I, care a înlocuit Convenția de la Roma din anul 1980)⁴².

Într-o atare ipoteză, dacă a fost aleasă legea unui alt stat membru (decât cea românească, inaplicabilă și ca lege obiectivă), are incidență excepția necompetenței generale a instanțelor noastre

⁴⁰ Textul a fost modificat prin Legea nr. 2/2013 privind unele măsuri pentru degrevarea instanțelor judecătorești, precum și pentru pregătirea punerii în aplicare a Legii nr. 134/2010 privind Codul de procedură civilă (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 89 din 12 februarie 2013).

⁴¹ Decizia nr. 574/2011 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 368 din 26 mai 2011).

⁴² A se vedea Alexandru Țiclea, *Legea aplicabilă contractului individual de muncă – având element de extraneitate – potrivit dreptului european*, în „Dreptul” nr. 6/2012, p. 115.

naționale⁴³; competența va aparține instanțelor din altă țară, conform legii aplicabile⁴⁴.

Codul de procedură civilă menține regulile statornicite anterior privind competența după materie sau „de atribuțiune” a instanțelor judecătorești. Ca regulă, judecata la fond este de competența tribunalului, iar cea în apel a curților de apel unde funcționează, în conformitate cu prevederile art. 35 alin. (2) și art. 36 alin. (3) din Legea nr. 304/2004 privind organizarea judiciară, *secții sau complete specializate pentru cauze privind conflictele de muncă și asigurări sociale*. De asemenea, menține sistemul dublului grad de jurisdicție în materia contenciosului administrativ: la fond, litigiile respective sunt soluționate, după caz, de secțiile de contencios administrativ și fiscal ale tribunalelor sau curților de apel; calea de atac rămâne în continuare *recursul*⁴⁵.

2. Competența după materie (de atribuțiune) a judecătoriei.

Conform art. 94, pct. 3 din Codul de procedură civilă, judecătorii judecă în primă instanță, „căile de atac împotriva hotărârilor autorităților administrației publice cu activitate jurisdicțională și ale altor organe cu astfel de activitate, în cazurile prevăzute de lege”.

În procedură necontencioasă judecătoria mai soluționează:

– cererile pentru dobândirea personalității juridice de către sindicate [art. 14 alin. (1) din Legea nr. 62/2011], precum și cele privind constatarea îndeplinirii condițiilor de reprezentativitate [art. 51 alin. (2)];

– cererile referitoare la dobândirea personalității juridice de către organizațiile patronale [art. 58 alin. (3)];

⁴³ Curtea de Apel București, Secția a VII-a pentru conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia civilă nr. 4198/R/2012, în „Revista română de dreptul muncii” nr. 6/2012, p. 101; decizia civilă nr. 5704/R/2013.

⁴⁴ Dacă este vorba de un litigiu născut dintr-un contract de muncă în care angajatorul este un stat străin (în speță Ambasada Republicii T.), s-a decis că acesta nu poate fi supus de către salariat jurisdicției românești, ci, conform principiului de drept internațional, care statuează că străinii care se găsesc pe teritoriul unui stat se află sub jurisdicția acestuia (Curtea de Apel București, Secția a VII-a pentru conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia civilă nr. 1932/2012, cu comentariu aprobativ de Lucia Uță, în „Revista română de jurisprudență”, nr. 3/2012, p. 147).

⁴⁵ Oliviu Puie, *Aspecte referitoare la implicațiile noului Cod de procedură civilă în materia determinării competenței instanțelor de contencios administrativ care soluționează litigii derivate din acte administrative și contracte administrative*, în „Dreptul” nr. 10/2014, p. 53.

- cererile de autorizare a funcționării, ca persoane juridice, a caselor de ajutor reciproc ale salariaților, precum și de înregistrare a acestora în registrul de persoane juridice.

Judecătoria, este competentă să soluționeze și cererea privind cheltuielile de judecată, atunci când acestea sunt solicitate pe cale separată, ulterior, și nu odată cu fondul litigiului de muncă, în cadrul căruia, ar fi avut caracter accesoriu, plângerea împotriva procesului-verbal de constatare a contravenției [art. 32 alin. (2) din Ordonanța Guvernului nr. 2/2001] în cazul neîncheierii contractului individual de muncă în formă scrisă (art. 16 din Codul muncii)⁴⁶, precum și în cazul altor contravenții reglementate de legislația muncii.

De asemenea, judecătoria este competentă să soluționeze litigiile dintre beneficiari și zilieri potrivit art. 16 din Legea nr. 52/2011 privind exercitarea unor activități cu caracter ocazional desfășurate de zilieri⁴⁷.

Ea este competentă să consfințească și înțelegerea părților în urma medierii (art. 59 din Legea nr. 192/2006).

3. Competența după materie (de atribuțiune) a tribunalului.

Art. 95 Codul de procedură civilă stabilește că tribunalele judecată:

1. în primă instanță, toate cererile care nu sunt date prin lege în competența altor instanțe (pct. 1).

2. ca instanțe de apel, apelurile declarate împotriva hotărârilor pronunțate de judecătoria în primă instanță (pct. 2).

Făcând aplicarea acestor dispoziții generale, art. 208 din Legea dialogului social nr. 62/2011 (modificat prin Legea nr. 2/2013) dispune: „Conflictele individuale de muncă se soluționează în primă instanță de tribunal”.

Prin urmare, este stabilită *plenitudinea de competență* a tribunalelor în ceea ce privește soluționarea conflictelor menționate. Este vorba, în principal, de conflictele referitoare la *încheierea, executarea, modificarea, suspendarea, și încetarea contractelor*

⁴⁶ Înalta Curte de Casație și Justiție, Secția de contencios administrativ și fiscal, decizia nr. 1078/2008, în „Dreptul” nr. 2/2009, p. 253.

⁴⁷ Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 947 din 22 decembrie 2015.

individuale, sau, după caz, colective de muncă (art. 266 din Codul muncii), precum și de cele ce decurg din *raporturile de serviciu sau acordurile colective de muncă* [art. 1 lit. p) din Legea nr. 62/2011].

Intră în categoria acestor conflicte și cele (în despăgubiri) referitoare la repararea obligației de informare la încheierea (sau modificarea) contractului individual de muncă aflate în sarcina angajatorului (art. 19 din Codul muncii), precum și cele determinate de existența unei discriminări directe sau indirecte bazate pe criteriul de sex în domeniul muncii⁴⁸, precum și cauzele reprezentând contestarea actelor „care au stat la baza redistribuirii într-o altă funcție, ca urmare a desființării postului deținut, în baza contractului individual de muncă, chiar dacă s-a cerut și anularea hotărârii adunării generale a acționarilor” (la care s-a renunțat pe parcurs) acesta fiind „subsumată cererii principale”⁴⁹.

Intră în categoria conflictelor de muncă și acțiunile privind răspunderea patrimonială formulate de angajator, respectiv angajat prin care se tinde la acoperirea prejudiciilor produse uneia din părți (art. 253 și art. 254 din Codul muncii).

În conformitate cu prevederile Legii nr. 346/2002, „Jurisdicția asigurărilor pentru accidente de muncă și boli profesionale se realizează prin secțiile de asigurări sociale sau, după caz, prin completele specializate pentru asigurări sociale, constituite la nivelul tribunalelor și curților de apel” (art. 103). „În primă instanță, tribunalele soluționează litigiile privind:

a) modul de calcul al contribuției de asigurări pentru accidente de muncă și boli profesionale, precum și majorarea sau micșorarea cotei de contribuție;

b) înregistrarea și evidența contribuției de accidente de muncă și boli profesionale;

c) încadrarea într-o clasă de risc a angajatorului;

d) refuzul nejustificat de rezolvare a unei cereri privind drepturile la asigurări pentru accidente de muncă și boli profesionale;

⁴⁸ Art. 30 alin. (2) din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 326 din 5 iunie 2013).

⁴⁹ Înalta Curte de Casație și Justiție, Secția civilă, decizia nr. 210/2010, în „Dreptul” nr. 3/2011, p. 232.

e) modul de stabilire și de plată a prestațiilor și serviciilor cuvenite beneficiarilor de asigurare pentru accidente de muncă și boli profesionale;

f) plângerile împotriva proceselor-verbale de constatare a contravențiilor, încheiate conform prezentei legi;

g) orice alte decizii ale asigurătorului, în conformitate cu prevederile prezentei legi” (art. 104).

În temeiul art. 22 din Legea nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă⁵⁰, și conflictele în legătură cu încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului de ucenicie sunt în competența tribunalului.

Totodată, acesta judecă procesele și cererile în materie de contencios administrativ, în afară de cele date prin lege în competența altor instanțe. Este vorba, conform art. 109 din Legea nr. 188/1999 (modificat prin Legea nr. 2/2013), de cauzele care au ca obiect raportul de serviciu al funcționarilor publici⁵¹, printre care se numără și contestațiile împotriva modului de stabilire a salariilor individuale, a sporurilor, premiilor și a altor drepturi bănești, alte drepturi ca urmare a desfășurării raporturilor de serviciu, chiar dacă ele se situează la momentul încetării acestor raporturi⁵². **De asemenea, soluționează acțiunile împotriva hotărârilor comisiei de jurisdicție a contestațiilor (art. 31-43 din Ordonanța Guvernului nr. 121/1998 privind răspunderea materială a militarilor), precum și cele introduse direct la instanța competentă împotriva deciziilor de imputare sau a angajamentelor de plată emise în temeiul ordonanței menționate⁵³, având în vedere că, potrivit art. 21 alin. (4) din Constituție, “Jurisdicțiile speciale și administrative sunt facultative și gratuite”. Secția de contencios administrativ a tribunalului judecă,**

⁵⁰ Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 498 din 7 august 2013.

⁵¹ Art. 109 din Legea nr. 188/1999 a fost declarat constituțional (Decizia nr. 170/2007, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 264 din 19 aprilie 2007; Decizia nr. 23/2008, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 94 din 6 februarie 2008; Decizia nr. 1325/2009, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 849 din 9 decembrie 2009). Motivarea, în esență, este următoarea: textul nu cuprinde prevederi contrare egalității cetățenilor în fața legii și asigură accesul liber la justiție. **În același sens, sunt și Decizia nr. 328/2013 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 490 din 2 august 2013) și Decizia nr. 377/2015 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.546 din 22 iulie 2015).**

S-a decis, pe bună dreptate: „calitatea reclamantului de funcționar public (consilier juridic) care se găsește în raporturi de serviciu cu administrația publică locală, atrage competența specială a instanțelor de contencios administrativ în soluționarea oricărui litigiu ce decurge din această calitate” (Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă și pentru cauze privind conflictele de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 516/R/2008).

⁵² Curtea de Apel Pitești, Secția civilă, pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale și pentru cauze cu minori și familie, decizia civilă nr. 1365/2011, cu notă de Andreea Tabacu, în „Revista română de jurisprudență”, nr. 3/2012, p. 24.

⁵³ Curtea Constituțională a admis excepția de neconstituționalitate a art. 43 din Ordonanța Guvernului nr. 121/1998, conform căreia justițiabilul se poate adresa instanței abia după epuizarea căilor de atac jurisdicțional-administrative (Decizia nr. 34/2016, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 286 din 15 aprilie 2016).

conform art. 451 din Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății⁵⁴, acțiunea în anulare formulată de medicul sancționat împotriva deciziei de sancționare a Comisie Superioare de disciplină, iar în temeiul art. 38 alin. (6) din Legea nr. 184/2001 privind organizarea și exercitarea profesiei de arhitect (modificat prin Legea nr. 2/2013) contestațiile împotriva Comisiei naționale de disciplină prin care s-a aplicat o sancțiune disciplinară prevăzută de lege etc.

Potrivit art. 119 din Legea nr. 76/2002, „competența soluționării pricinilor având drept obiect stabilirea ajutorului de șomaj revine, în primă instanță, tribunalului (secția sau completul socializat pentru soluționarea conflictelor de muncă și asigurări sociale) de la domiciliul (reședința) reclamantului”⁵⁵.

În temeiul Legii dialogului social nr. 62/2011, tribunalele sunt competente să soluționeze și cererile privind:

- dobândirea personalității juridice de către federațiile, confederațiile și uniunile sindicale teritoriale (art. 42 și art. 43), precum și constatarea îndeplinirii condițiilor de reprezentativitate a acestora [art. 51 alin. (2)];

- dobândirea personalității juridice de către federațiile, confederațiile și uniunile patronale teritoriale [art. 55 alin. (4)], precum și constatarea îndeplinirii condițiilor de reprezentativitate a acestora [art. 72 alin. (2)]⁵⁶.

De asemenea, tribunalele judecă cererile privind încetarea grevei (art. 198).

Se observă că, deși soluționarea conflictelor (litigiilor) de muncă menționate aparține tribunalului totuși, într-un caz concret, competența va aparține unei anumite secții a acestui tribunal (de regulă Secția conflicte de muncă și asigurări sociale ori cea de contencios administrativ și fiscal). Observația este valabilă și pentru instanța superioară (Curtea de apel).

⁵⁴ Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 562 din 28 august 2015, modificată ulterior

⁵⁵ Gabriela Cristina Frențiu, *Discuții privind competența soluționării de către instanțele judecătorești a litigiilor având ca obiect stabilirea și plata indemnizației de șomaj*, în „Dreptul” nr. 12/2010, p. 129.

⁵⁶ Înalta Curte de Casație și Justiție, Secția de contencios administrativ și fiscal, decizia nr. 1615/2006, în „Buletinul Casației” nr. 3/2006, p. 43).

4. Competența după materie (de atribuțiune) a Curții de apel.

Potrivit art. 96 din Codul de procedură civilă, curțile de apel judecă:

1. în primă instanță, cererile în materie de contencios administrativ și fiscal potrivit legii speciale;

2. ca instanțe de apel, *apelurile declarate împotriva hotărârilor pronunțate de tribunale în primă instanță.*

Așadar, ca instanțe de apel, judecă cererile îndreptate împotriva sentințelor pronunțate de tribunal în conflictele de muncă, iar ca instanțe de fond cererile referitoare la încetarea grevei [art. 198-201 alin. (1) din Legea dialogului social nr. 62/2011].

Curtea de apel (secția de contencios administrativ) mai este competentă să soluționeze cererile împotriva refuzului de înregistrare și de anulare a înregistrării contractelor colective de muncă de către Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice⁵⁷, precum și acțiunile împotriva hotărârilor *Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării* inclusiv pe cele care privesc raporturile de muncă⁵⁸.

5. Competența după materie (de atribuțiune) a Înaltei Curți de Casație și Justiție.

În conformitate cu art. 126 alin. (1) din Constituție, justiția se realizează prin Înalta Curte de Casație și Justiție și prin celelalte instanțe judecătorești stabilite de lege.

Rezultă din textul constituțional, că Înalta Curte de Casație și Justiție ocupă o poziție aparte în ierarhia instanțelor care alcătuiesc sistemul nostru judiciar, situându-se la vârful acesteia. Funcția sa principală constă în îndrumarea „celorlalte instanțe judecătorești”. Instrumentele de care dispune în acest scop sunt recursul și, mai ales, *recursul în interesul legii*.

Potrivit art. 97 din Codul de procedură civilă, Înalta Curte de Casație și Justiție judecă:

⁵⁷ Înalta Curte de Casație și Justiție, Secția de contencios administrativ și fiscal, decizia nr. 619/2007, în „Buletinul Casației” nr. 2/2007, p. 15-16 și în „Dreptul” nr. 10/2007, p. 264.

⁵⁸ Curtea de Apel București, Secția a VIII-a de contencios administrativ și fiscal, sentința civilă nr. 4585/2012; Înalta Curte de Casație și Justiție, Secția de contencios administrativ și fiscal, decizia nr. 3313/2012.

- „1. recursurile declarate împotriva hotărârilor curților de apel, precum și a altor hotărâri, în cazurile prevăzute de lege;
2. recursurile în interesul legii;
3. cererile în vederea pronunțării unei hotărâri prealabile pentru dezlegarea unor probleme de drept...”.

În materia care ne interesează, Înalta Curte de Casație și Justiție judecă:

- recursurile împotriva hotărârilor secțiilor Consiliului Superior al Magistraturii prin care s-a soluționat acțiunea disciplinară privind judecătorii sau procurorii sancționați⁵⁹;
- plângerile împotriva hotărârilor pronunțate în urma contestațiilor formulate de judecători, procurori și alte categorii de personal din sistemul judiciar cu privire la modul de stabilire a drepturilor salariale etc.

Prin recursurile în interesul legii, Înalta Curte de Casație și Justiție pronunță decizii având ca scop unificarea practicii judiciare și în ceea ce privește aplicarea legislației muncii⁶⁰.

Privind competența instanței supreme de a soluționa „cererile în vederea pronunțării unei hotărâri prealabile pentru dezlegarea unor probleme de drept”, trebuie precizat că astfel este reglementată o *nouă instituție*⁶¹ (în art. 519-521 din Codul de procedură civilă), care „se deosebește de recursul în interesul legii, dar, prin rezultatul la care se tinde, pe de o parte, este un fel de *anticameră* a recursului menționat, iar pe de alta, este mai mult decât acesta”⁶².

Art. 519 prevede: „Dacă, în cursul judecății, un complet de judecată al Înaltei Curți de Casație și Justiție, al curții de apel sau al tribunalului, investit cu soluționarea cauzei în ultimă instanță, constatând că o chestiune de drept, de a cărei lămurire depinde soluționarea pe fond a cauzei respective, este nouă și asupra acesteia Înalta Curte de Casație și Justiție nu a statuat și nici nu face obiectul unui recurs în interesul legii în curs de soluționare, va putea solicita Înaltei Curți de Casație și Justiție să pronunțe o

⁵⁹ Art. 51 din Legea nr. 317/2004 privind Consiliul Superior al Magistraturii (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 698 din 1 septembrie 2012).

Competența aparține Completului de 9 judecători.

⁶⁰ O asemenea decizie este, de exemplu, cea nr. 1/2013 (*cit. supra*) prin care a fost recunoscută calitatea procesuală activă a organizațiilor sindicale în acțiunile pronunțate în numele membrilor lor.

⁶¹ Privind această instituție a se vedea și Alexandru Suci, *Excepțiile procesuale în noul Cod de procedură civilă*, Editura Universul Juridic, București, 2012, p. 96-98.

⁶² Ion Deleanu, *op. cit.*, p. 663.

hotărâre prin care să se dea rezolvare de principiu chestiunii de drept cu care a fost sesizată”⁶³.

Așa cum s-a reținut într-o cauză⁶⁴, sesizarea „trebuie să aibă drept obiect o problemă de drept care necesită cu pregnanță a fi lămurită și care prezintă o dificultate suficient de mare, în măsură să reclame intervenția instanței supreme, în scopul înlăturării oricărei incertitudini care ar putea plana asupra securității raporturilor juridice deduse judecății”.

Rezultă că în conflictele de muncă propriu-zise o asemenea solicitare este posibilă *numai în apel* – unde are loc soluționarea cauzei în *ultimă instanță* (la curțile de apel), printr-o hotărâre nesusceptibilă de recurs. O altă condiție importantă: solicitarea completului investit cu soluționarea apelului trebuie să se întemeieze pe constatarea că se confruntă cu o *problemă de drept nouă*, neîntâlnită în practica instanțelor judecătorești. Dacă însă, rezolvările din jurisprudență asupra acelei probleme nu au fost unitare, aplicabilitate are *instituția recursului în interesul legii* și nu cea a pronunțării unei hotărâri *prealabile pentru dezlegarea unei probleme de drept*.

Art. 521 alin. (3) din Codul de procedură civilă dispune că „Dezlegarea dată chestiunilor de drept este obligatorie pentru instanța care a solicitat dezlegarea de la data pronunțării deciziei, iar pentru celelalte instanțe, de la data publicării deciziei în Monitorul Oficial al României, Partea I.”

Dispozițiile respective au provocat în literatura juridică o „avalanșă de întrebări și nedumeriri”⁶⁵, printre care se numără:

- participarea unei instanțe (fie ea supremă) situată în afara aceluși litigiu la dezlegarea chestiunii de drept printr-o procedură situată în afara acestuia este admisibilă?;

- impunerea unei anumite soluții în drept printr-o procedură situată în afara controlului judiciar este compatibilă cu principiul independenței judecătorului și al supunerii lui față de lege? etc.

⁶³ A se vedea pentru amănunte, Ion I. Bălan, *Sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție pentru pronunțarea unei hotărâri prealabile/prejudiciale în temeiul Codului de procedură civilă*, în „Dreptul” nr. 6/2015, p. 9-35.

⁶⁴ Înalta Curte de Casație și Justiție, Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept, Decizia nr. 9/2015 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 492 din 6 iulie 2015).

Sesizarea a privit interpretarea art. 68, raportat la art. 58 alin. (1) și art. 77 din Codul muncii, în sensul dacă pentru stabilirea îndeplinirii concedierii colective, intră în calcul numărul de concedieri și cele emise în termenul de 30 de zile, care au produs efecte ulterioare, sau puse în aplicare după acest termen.

⁶⁵ *Ibidem*, p. 665.

În plus, sunt adăugate cel puțin două considerente⁶⁶, de asemenea critice, și anume dispozițiile în discuție:

- îndeamnă la pasivitate și comoditate pe judecătorii investiți cu soluționarea acelei cauze;

- există calea procesuală a *recursului în interesul legii* (art. 514-518 din Codul de procedură civilă), în măsură să rezolve chestiunile de drept controversate.⁶⁷

6. Competența teritorială.

Art. 269 din Codul muncii dispune că judecarea conflictelor de muncă este de competența instanței în a cărei circumscripție reclamantul își are domiciliul sau reședința⁶⁸ ori, după caz sediul⁶⁹ [alin. (2)]. În cazul coparticipării procesuale active⁷⁰ „cererea poate fi formulată la instanța competentă pentru oricare dintre reclamânți” [alin. (3)]⁷¹.

Aceste dispoziții sunt completate de art. 210 din Legea nr. 62/2011, conform căruia „cererile referitoare la soluționarea conflictelor individuale de muncă se adresează tribunalului în a cărui circumscripție își are domiciliul sau locul de muncă reclamantul”⁷².

Rezultă din dispozițiile citate că în situația în care lucrătorul are calitatea de reclamant competența teritorială este *alternativă*, el putând să sesizeze instanța ori *de la domiciliul* (reședința) sa, ori pe cea de la *locul său de muncă* (sediul angajatorului, ca regulă).

Însă, nu este posibil un domiciliu ales la sediul avocatului sau altui mandatar al salariatului. Dacă s-ar admite astfel de soluții s-ar ajunge „la situația în care reclamantului i s-ar permite să aleagă instanța la care să se judece în funcție de baroul avocațial din cadrul căruia își alege apărătorul sau în funcție de domiciliul mandatarului,

⁶⁶ Șerban Beligrădeanu, *Reflecții critice cu privire la caracterul vădit dăunător bunului mers al justiției al reglementării în noul Cod de procedură civilă a posibilității sesizării de către anumite instanțe judecătorești a Înaltei Curți de Casație și Justiție în vederea pronunțării unei hotărâri prealabile pentru dezlegarea unor chestiuni de drept*, în „Dreptul” nr. 3/2013, p. 108-115.

Autorul opinează „cu fermitate că textele art. 519-521 din noul Cod de procedură civilă” să fie abrogate expres direct (p. 112).

⁶⁷ A se vedea Marian Nicolae, *Recursul în interesul legii și dezlegarea, în prealabil, a unei chestiuni de drept noi de către Înalta Curte de Casație și Justiție în lumina noului Cod de procedură civilă*, în „Dreptul” nr. 2/2014, p. 13-73.

⁶⁸ O asemenea dispoziție conține și art. 30 alin. (2) din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați.

⁶⁹ Înalta Curte de Casație și Justiție, Secția civilă, decizia nr. 3048/2004 (www.scj.ro).

⁷⁰ Art. 59 din Codul de procedură civilă prevede: „Mai multe persoane pot fi împreună reclamante sau pârâte dacă obiectul procesului este un drept ori o obligație comună, dacă drepturile sau obligațiile lor au aceeași cauză ori dacă între ele există o strânsă legătură”.

⁷¹ Textul a fost introdus prin Legea nr. 76/2012 (art. 46).

⁷² În cazul consfințirii înțelegerii în urma medierii, de asemenea este competentă instanța (judecătoria) în a cărei circumscripție își are sediul sau reședința, ori, după caz, sediul oricare dintre părți, fie judecătoria în a cărei circumscripție se află locul unde a fost încheiat acordul (art. 59 din Legea nr. 192/2006).

cea ce ar contraveni regimului juridic al competenței teritoriale exclusive”⁷³.

În cazul funcționarilor publici, există o reglementare specială, dar nediferită esențial de cea prevăzute de textele la care am făcut referire anterior.

Art. 10 alin. (3) din Legea nr. 554/2004 dispune: „*reclamantul se poate adresa instanței de la domiciliul său sau celei de la domiciliul pârâtului. Dacă reclamantul a optat pentru instanța de la domiciliul pârâtului, nu se poate invoca excepția necompetenței teritoriale*”⁷⁴.

În ipoteza în care angajatorul are calitatea de reclamant, competența teritorială este unică: *aparține instanței competente de la sediul (domiciliul) său* [art. 269 alin. (2) din Codul muncii].

Noțiunea de domiciliu trebuie interpretată într-un sens larg; ea se referă, în cazul în care salariatul este reclamant (cea ce constituie regula generală), nu doar la locuința statornică și principală a acestuia, ci și la locul unde poate fi găsit pentru comunicarea actelor de procedură⁷⁵. El are un drept de opțiune între instanța competentă material de la domiciliul său și cea competentă de la reședința sa⁷⁶, evident atunci când dispune de ambele locuințe. Mai precis, competența aparține instanței în a cărei circumscripție își are reclamantul locuința efectivă⁷⁷.

Se impune a fi discutată și situația acțiunilor introduse *de către sindicat în calitate de reprezentant al membrilor săi*.

În conformitate cu art. 28 din Legea nr. 62/2011, „organizațiile sindicale apără drepturile membrilor lor ce decurg din legislația muncii, statutele funcționarilor publici, contractele colective de muncă și contractele individuale de muncă, precum și din acordurile privind raporturile de serviciu ale funcționarilor publici, în fața instanțelor judecătorești, organelor de jurisdicție, a altor instituții sau autorități ale statului, prin apărători proprii sau aleși. În exercitarea atribuțiilor respective, organizațiile sindicale au dreptul de a întreprinde orice acțiune prevăzută de lege, inclusiv de a

⁷³ Înalta Curte de Casație și Justiție, Secția I civilă, decizia nr. 341/2013, în „Revista de drept social” nr. 7/2013, p. 33.

⁷⁴ Observăm că, în principiu, legislația muncii și cea de contencios administrativ derogă de la dreptul comun. Într-adevăr, conform art. 107 din Codul de procedură civilă, ca regulă, cererea se introduce la instanța în a cărei circumscripție domiciliază sau își are sediul pârâtul. Este aplicarea cunoscutului adagiu *actor sequitur forum rei*.

⁷⁵ Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă și pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 3472/R/2006, în „Revista română de dreptul muncii” nr. 4/2006, p. 123-124.

⁷⁶ Curtea de Apel Timișoara, Secția litigii de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 36/2009 (Jurindex).

⁷⁷ Curtea de Apel Iași, Secția litigii de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 520/2008 (Jurindex).

formula acțiune în justiție în numele membrilor lor, în baza unei împuterniciri scrise din partea acestora...”.

Prevederile citate își au sorgintea în dispozițiile generale ale Codului de procedură civilă conform cărora: „părțile pot să exercite drepturile procedurale personal sau prin mandatar” [art. 67 alin. (1)]; dreptul de reprezentare poate să izvorască din mandat (procură dată unui terț sau unui avocat) *sau din lege* (art. 70) în cazul discutat.

Rezultă din dispozițiile citate că atât norma specială (Legea dialogului social nr. 62/2011), cât și norma generală (Codul de procedură civilă) *au în vedere pe titularul drepturilor procesuale, respectiv pe cel al drepturilor ce decurg din legislația muncii*. Acesta este, desigur, cel reprezentat (salariatul) și nu cel ce reprezintă (reprezentantul) adică sindicatul.

Așadar, în realitate, organizația sindicală nu este ea însăși partea reclamantă în cauză, întrucât nu sunt în discuție drepturile sale, ci ale membrilor săi, context în care titularii dreptului subiectiv, cât și ai dreptului la acțiune sunt salariații⁷⁸.

Cu toate acestea, punând capăt controverselor din doctrină și practica judiciară, Înalta Curte de Casație și Justiție a statuat că în interpretarea și aplicarea unitară a dispozițiilor art. 269 alin. (2) din Codul muncii, *instanța competentă teritorial în soluționarea conflictelor de muncă, în cazul acțiunilor în discuție este cea de la sediul sindicatului reclamant*⁷⁹.

În privința jurisdicției asigurărilor pentru accidente de muncă și boli profesionale, art. 105 din Legea nr. 346/2002 dispune că este competent teritorial tribunalul în a cărui rază de află domiciliul pârâtului. În cazul în care obiectul litigiului îl formează o contestație împotriva Casei de pensii, competența teritorială revine tribunalului în a cărui rază teritorială se află domiciliul sau sediul reclamantului.

Necompetența generală a instanțelor judecătorești poate fi invocată de părți ori de către judecător în orice stare a pricinii.

Cea materială și teritorială de ordine publică poate fi invocată de părți ori de către judecător la prima zi de înfățișare în fața primei

⁷⁸ Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă, conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia civilă nr. 4267/R/2009 (portal.just.ro).

⁷⁹ Decizia nr. 1/2013 cit. supra, pronunțată în *Recurs în interesul legii*.

instanțe, dar nu mai târziu de începerea dezbaterilor asupra fondului.

Necompetența de ordine privată poate fi invocată doar de către pârât prin întâmpinare sau, când aceasta nu este obligatorie, cel mai târziu la primul termen de judecată la care părțile sunt legal citate în fața primei instanței (art. 130 din Codul de procedură civilă). Dispozițiile „privitoare la excepția de necompetență și la conflictul de competență se aplică prin asemănare și în cazul secțiilor specializate ale aceleiași instanțe judecătorești...” [art. 136 alin. (1) din Codul de procedură civilă, modificat prin Legea nr. 138/2014⁸⁰].

⁸⁰ Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 753 din 16 octombrie 2014.

Bibliografie

1. Codul muncii;
2. Codul civil;
3. Codul de procedură civilă;
4. Legea nr. 62/2011, republicată și modificată.
5. Alexandru Țiclea, **Tratat de dreptul muncii**, Editura Universul Juridic, București, 2016;
6. Alexandru Țiclea, Laura Georgescu, **Codul muncii comentat și adnotat**, Editura Universul Juridic, București, 2017;
7. Viorel Mihai Ciobanu, (coordonatori), **Noul Cod de procedură civilă comentat și adnotat**, Editura Universul juridic, București 2016;
8. Viorel Mihai Ciobanu, T. I. Briciu, C.C. Dinu, **Drept procesual civil. Drept execuțional civil. Arbitraj. Drept notarial**, Editura Național, București, 2013;
9. Maria Fodor, **Drept procesual civil. Curs universitar**, Editura Universul juridic, București, 2014.
10. Ion Traian Ștefănescu, **Tratat de dreptul muncii**, Editura Universul Juridic, București, 2017.
11. Colecția Revistei române de dreptul muncii, Editura Wolters Kluwer.

Capitolul IV

REGULI PROCEDURALE

1. Sesizarea instanței de judecată.

Are loc printr-o cerere (acțiune, contestație) formulată de persoana interesată (de regulă, salariat sau angajat etc.).

Art. 30 din Codul de procedură civilă dispune: „Oricine are o pretenție împotriva unei alte persoane ori urmărește soluționarea în justiție a unei situații juridice are dreptul să facă o cerere înaintea instanței competente” [alin. (1)]. „Cererea principală este cererea introductivă de instanță. Ea poate cuprinde atât capete de cerere principale, cât și capete de cerere accesorii [alin. (3)]. Atunci când se atacă o măsură a angajatorului, trebuie anexată cererii de chemare în judecată actul juridic al acestuia (decizie, dispoziție, ordin etc.). Solicitarea desființării unui referat care a stat la baza emiterii unei decizii de desfacere disciplinară a contractului individual de muncă și nu a actului prin care a fost dispusă acea măsură va conduce la respingerea acțiunii ca fiind lipsită de interes⁸¹.

Conținutul cererii de chemare în judecată este statornicit de art. 194 din Codul de procedură civilă⁸².

⁸¹ Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă și pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 65/A/2015, în „Revista română de dreptul muncii” nr. 2/2015, p. 93.

⁸² „Cererea de chemare în judecată va cuprinde:

a) numele și prenumele, domiciliul sau reședința părților ori, pentru persoane juridice, denumirea și sediul lor. De asemenea, cererea va cuprinde și codul numeric personal sau, după caz, codul unic de înregistrare ori codul de identificare fiscală, numărul de înmatriculare în registrul comerțului sau de înscriere în registrul persoanelor juridice și contul bancar ale reclamantului, precum și ale pârâtului, dacă părțile posedă ori li s-au atribuit aceste elemente de identificare potrivit legii, în măsura în care acestea sunt cunoscute de reclamant. Dispozițiile art. 148 alin. (1) teza a II-a sunt aplicabile. Dacă reclamantul locuiește în străinătate, va arăta și domiciliul ales în România unde urmează să i se facă toate comunicările privind procesul;

b) numele, prenumele și calitatea celui care reprezintă partea în proces, iar în cazul reprezentării prin avocat, numele, prenumele acestuia și sediul profesional. Dispozițiile art. 148 alin. (1) teza a II-a sunt aplicabile în mod corespunzător. Dovada calității de reprezentant, în forma prevăzută la art. 151, se va alătura cererii;

c) obiectul cererii și valoarea lui, după prețuirea reclamantului, atunci când acesta este evaluabil în bani, precum și modul de calcul prin care s-a ajuns la determinarea acestei valori, cu indicarea înscrisurilor corespunzătoare. Pentru imobile, se aplică în mod corespunzător dispozițiile art. 104. Pentru identificarea imobilelor se vor arăta localitatea și județul, strada și numărul, iar în lipsă, vecinătățile, etajul și apartamentul, precum și, când imobilul este înscris în cartea funciară, numărul de carte funciară și numărul cadastral sau topografic, după caz. La cererea de chemare în judecată se va anexa extrasul de carte funciară, cu arătarea titularului înscris în cartea funciară, eliberat de biroul de cadastru și publicitate imobiliară în raza căruia este situat imobilul, iar în cazul în care imobilul nu este înscris în cartea funciară, se va anexa un certificat emis de același birou, care atestă acest fapt;

d) arătarea motivelor de fapt și de drept pe care se întemeiază cererea;

e) arătarea dovezilor pe care se sprijină fiecare capăt de cerere. Când dovada se face prin înscrisuri, se vor aplica, în mod corespunzător, dispozițiile art. 150. Când reclamantul dorește să își dovedească cererea sau vreunul dintre capetele acesteia prin interogatoriul pârâtului, va cere înfățișarea în persoană a acestuia, dacă pârâtul este o persoană fizică. În cazurile în care legea prevede că pârâtul va răspunde în scris la interogatoriu, acesta va fi atașat cererii de chemare în judecată. Când se va cere dovada cu martori, se vor arăta numele, prenumele și adresa martorilor, dispozițiile art. 148 alin. (1) teza a II-a fiind aplicabile în mod corespunzător;

f) semnătura”.

Conform art. 270 din Codul muncii, toate actele de procedură potrivit dispozițiilor sale sunt scutite de taxa de timbru⁸³.

Art. 200 din Codul de procedură civilă prevede „verificarea cererii și regularizarea acesteia”⁸⁴. Verificarea se exercită de către completul căreia i s-a repartizat aleatoriu cauza, și privește îndeplinirea cerințelor statornicite de lege [alin. (1)].

Dacă „cererea nu îndeplinește aceste cerințe, reclamantului i se vor comunica în scris lipsurile, cu mențiunea că, în termen de cel mult 10 zile de la primirea comunicării, trebuie să facă completările sau modificările dispuse, sub sancțiunea anulării cererii” [alin. (2) fraza I].

Dacă obligațiile privind completarea sau modificarea cererii nu sunt îndeplinite în termenul menționat, prin încheiere, dată în camera de consiliu, se dispune anularea cererii [alin. (3)].

Împotriva acestei încheierii se poate formula cerere de reexaminare [alin. (4)].

2. Completul pentru soluționarea conflictelor de muncă.

După modificarea art. 55 din Legea nr. 304/2004, prin Legea nr. 202/2010 privind unele măsuri pentru accelerarea soluționării proceselor, „completul pentru soluționarea în primă instanță a cauzelor privind conflictele de muncă și asigurări sociale se constituie dintr-un judecător și 2 asistenți judiciari” [alin. (1)]. Aceștia din urmă participă la deliberări cu vot consultativ; opinia lor se consemnează în hotărâre, iar opinia separată se motivează [alin. (2)]⁸⁵.

Rolul consultativ al asistenților judiciari a fost aspru criticat în literatura juridică. S-a afirmat astfel că „există o contradicție *in terminis* între calitatea de membru al unui complet de judecată... și votul deliberativ pentru unii membrii ai completului, iar consultativ

⁸³ Asemănător, art. 22 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă prevede că acțiunea în justiție a salariații aflate sub incidența acestui act normativ este scutită de taxa judiciară de timbru și de timbru judiciar.

Potrivit art. 29 alin. (1) lit. I) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 80/2013 privind taxele judiciare de timbru (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 329 din 29 iunie 2013) sunt scutite de plata taxei judiciare de timbru, „orice alte acțiuni, cereri, sau acte de procedură pentru care se prevăd, prin legi speciale, scutiri de taxe judiciare de timbru”.

„Acțiunile și cererile privind raporturile de serviciu ale funcționarilor publici și ale funcționarilor publici cu statut special sunt similare, sub aspectul taxei de timbru, conflictelor de muncă [art. 29 alin. (4)].

⁸⁴ A se vedea pentru amănunte, Ion Deleanu, *Regularizarea cererii de chemare în judecată*, în „Dreptul” nr. 1/2014, p. 13-33.

⁸⁵ În același sens, este și art. 35 din Regulamentul de ordine interioară al instanțelor judecătorești (art. 39-40) aprobat de Consiliul Superior al Magistraturii prin Hotărârea nr.1375/2015 (publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 970 din 28 decembrie 2015).

pentru alții, pe motivul că unii sunt magistrați (judecători), iar ceilalți nu (fiind asistenți judiciari)...”. Votul lor consultativ conduce la situația ca aceștia să aibă un rol „pur decorativ”, să fie simplii „figuranți”, participanți la un „spectacol judiciar”⁸⁶.

Într-adevăr, se întâmplă adesea în practica judiciară ca poziția celor doi asistenți judiciari să fie înfrântă de cea a unui judecător (președinte al completului de judecată)⁸⁷.

A fost evidențiat și paradoxul: cel „care face parte dintr-o structură „deliberativă”- cum este completul de judecată – nu poate avea doar vot „consultativ”⁸⁸.

Din nefericire, noua legislație procesual-civilă nu aduce nicio schimbare în materie. Într-adevăr, modificările aduse Legii nr. 300/2004 privind organizarea judiciară prin Legea nr. 76/2012 pentru punerea în aplicare a Legii nr. 134/2010 privind Codul de procedură civilă nu se referă decât parțial și neesențial la problema în discuție. În mare, este menținută dispoziția art. 55 alin. (1) conform căreia „Completul pentru soluționarea în primă instanță a cauzelor privind conflictele de muncă și asigurări sociale se constituie dintr-un judecător și 2 asistenți judiciari”, fiind păstrată prevederea alin. (2) în sensul că *asistenții judiciari participă la deliberări cu vot consultativ; opinia lor se consemnează în hotărâre, iar opinia separată se motivează*.

Având în vedere această situație, s-a propus să se renunțe la asistenții judiciari, menținerea lor în continuare fiind „inutilă, nocivă și nefirească”⁸⁹.

În opinia noastră, este necesar să crească rolul asistenților judiciari. Principiul tripartismului impune acest deziderat. Partenerii sociali – angajatorii și salariații – (reprezentanți în soluționarea conflictelor de muncă de către asistenții judiciari) sunt primii și cei mai interesați în menținerea unui climat propice, adecvat performanței la locul de muncă. Mai multe soluții sunt posibile, de exemplu:

- acordarea dreptului de vot deliberativ asistenților judiciari⁹⁰;

⁸⁶ Șerban Beligrădeanu, *Considerații de ansamblu și observații critice referitoare la tribunalele specializate de muncă și asigurări sociale, precum și la asistenții judiciari, în lumina Legii nr. 304/2004 privind organizarea judiciară*, în „Dreptul” nr. 9/2004, p. 17

⁸⁷ Cităm de exemplu, decizia civilă nr. 1643/2011, a Tribunalului Bacău, menținută în recurs de Curtea de Apel Bacău (dosar nr. 7415/110/2010).

⁸⁸ Ion Deleanu, Notă la decizia Curții Constituționale nr. 322/2001, în „Pandectele Române” nr. 2/2002, p. 39.

⁸⁹ Șerban Beligrădeanu, *Considerații critice asupra diversității nejustificate a reglementărilor legale privind competența materială a instanțelor judecătorești în domeniul soluționării conflictelor de muncă*, în „Dreptul” nr. 10/2009, p. 81-84.

- preluarea modelului francez: în primă instanță conflictele (litigiile) de muncă să fie soluționate, de complete constituite *exclusiv* din reprezentanții partenerilor sociali.

Cauzele care au ca obiect raporturile de serviciu ale funcționarilor publici, fiind de competența instanțelor de contencios administrativ (art. 109 din Legea nr. 188/1999), se judecă la fond de un complet format dintr-un singur judecător [art. 54 alin. (1) din Legea nr. 304/2004⁹¹].

3. Statutul asistenților judiciari.

Este reglementat de Legea nr. 304/2004 privind organizarea judiciară, Hotărârea Guvernului nr. 616/2005 privind condițiile, procedura de selecție și propunere de către Consiliul Economic și Social a candidaților pentru a fi numiți ca asistenți judiciari de către ministrul justiției, de Condițiile de delegare, detașare și transfer ale asistenților judiciari⁹² și de Regulamentul de ordine interioară al instanțelor judecătorești.

Numărul total al posturilor de asistenți judiciari și repartizarea acestora pe instanțe de stabilesc prin Ordin al ministrului justiției. Consiliul Economic și Social propune candidații în limita numărului de posturi din listele întocmite de confederațiile patronale și cele sindicale.

Numirea în funcție este de competența ministrului justiției, pe o perioadă de 5 ani.

Pot fi numiți asistenți judiciari cei ce îndeplinesc cumulativ următoarele condiții:

- au cetățenia română, domiciliul în România și capacitate deplină de exercițiu;
- sunt licențiate în drept și dovedesc o pregătire teoretică corespunzătoare;
- au o vechime în funcții juridice de cel puțin 5 ani;

⁹⁰ În același sens este și Onica-Chipea Lavinia, *Regimul juridic al conflictelor individuale de muncă*, p. 354.

⁹¹ Situația se consideră în continuare nefirească. De aceea, se revine (și revenim) cu propunerea ca litigiile (conflictele) de muncă ale funcționarilor publici să fie soluționate exclusiv de către instanțele specializate să judece conflictele de muncă și de asigurări sociale (Șerban Beligrădeanu, *Jurisdicția muncii versus contenciosul administrativ*, în "Dreptul" nr. 2/2016, p. 87 și bibliografia indicată la nota 20).

⁹² Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 583 din 6 iulie 2005.

- nu au antecedente penale, nu au cazier fiscal și se bucură de o bună reputație;
- cunosc limba română;
- sunt apte, din punct de vedere medical și psihologic pentru exercitarea funcției (art. 110 din Legea nr. 304/2004).

Asistenții judiciari se bucură de stabilitate [art. 111 alin. (1)], iar statutul lor juridic *se aseamănă cu cel al magistraților* [art. 111 alin. (2), art. 112, art. 113]⁹³.

Ar fi fost de dorit însă ca Legea nr. 304/2004 să statornicească în mod expres și categoric, caracterul *independent și imparțial al asistenților judiciari*, în pofida numirii lor de către ministrul justiției la propunerea Consiliului Economic și Social, pe baza desemnării lor de organizațiile patronale și sindicale⁹⁴.

4. Termenele de sesizare a instanței.

Sunt reglementate diferit de Codul muncii și Legea nr. 62/2011.

Astfel, art. 268 din Codul muncii dispune că cererile pot fi formulate:

a) în termen de 30 de zile calendaristice de la data în care a fost comunicată decizia unilaterală a angajatorului referitoare la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea contractului individual de muncă⁹⁵;

b) în termen de 30 de zile calendaristice de la data în care s-a comunicat deciziei de sancționare disciplinară;

c) în termen de 3 ani de la data nașterii dreptului la acțiune, în situația în care obiectul conflictului individual de muncă constă în plata unor drepturi salariale neacordate sau a unor despăgubiri către salariați, precum și în cazul răspunderii patrimoniale a salariaților față de angajator⁹⁶;

⁹³ Curtea Constituțională a considerat că toate aceste texte sunt conforme cu legea fundamentală (a se vedea Decizia nr. 37/2006, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 186 din 27 februarie 2006).

⁹⁴ Șerban Beligrădeanu, *Considerații de ansamblu...*, p. 19.

⁹⁵ În același sens, art. 22 alin. (1) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă prevede că salarialele aflate sub protecția acestui act normativ, ale căror raporturi de muncă sau de serviciu au încetat din motive pe care le consideră ca fiind legate de starea lor, au dreptul să conteste decizia angajatorului la instanța judecătorească competentă, în termen de 30 de zile de la data comunicării acesteia.

⁹⁶ Același termen „de 3 ani de la data săvârșirii faptei” este reglementat de art. 30 alin. (2) din Legea nr. 202/2002 în cazul cererilor determinate de discriminarea pe bază de sex.

d) pe toată durata existenței contractului, în cazul în care se solicită constatarea nulității unui contract individual sau colectiv de muncă ori a unor clauze ale acestuia;

e) în termen de 6 luni de la data nașterii dreptului la acțiune, în cazul neexecutării contractului colectiv de muncă ori a unor clauze ale acestuia [alin. (1)].

În alte situații, decât cele enumerate mai sus, termenul este de 3 ani de la data nașterii dreptului [alin. (2)].

Art. 171 alin. (1) din Codul muncii prevede același termen de 3 ani în care se prescrie „dreptul la acțiune cu privire la drepturile salariale, precum și cu privire la daunele rezultate din neexecutarea în totalitate sau în parte a obligațiilor privind plata salariilor”, termen care curge „de la data la care drepturile respective erau datorate”.

Potrivit art. 211 din Legea dialogului social nr. 62/2011, „Cererile pot fi formulate de cei ale căror drepturi au fost încălcate, după cum urmează:

a) măsurile unilaterale de executare, modificare, suspendare sau încetare a contractului individual de muncă, inclusiv angajamentele de plată a unor sume de bani, pot fi contestate în termen de 45 de zile calendaristice de la data la care cel interesat a luat cunoștință de măsura dispusă;

b) constatarea nulității unui contract individual de muncă poate fi cerută de părți pe întreaga perioadă în care contractul respectiv se aplică;

c) plata despăgubirilor pentru pagubele cauzate și restituirea unor sume care au format obiectul unor plăți nedatorate pot fi cerute în termen de 3 ani de la data producerii pagubei.”

Remarcăm și în privința textelor reproduse anterior, unele diferențieri și necorelări ce vor fi menționate în continuare.

a) În timp ce art. 268 alin. (1) lit. a) din Codul muncii privește și conflictele izvorâte din *încheierea* contractului individual de muncă, art. 211 lit. a) din Legea nr. 62/2011 nu enumeră și această operațiune.

b) Acest din urmă text se referă și la „*angajamentele de plată a unor sume de bani*”, care nu sunt prevăzute de textul respectiv din Codul muncii. De aceea, se poate considera că legiuitorul a avut în

vedere instrumentul juridic de recuperare a prejudiciilor reglementat în cazul altor angajați (funcționari publici, militari etc.), de diferite acte normative (de pildă Legea nr. 188/1999).

c) Termenele de sesizare a instanței sunt diferite: 30 de zile calendaristice [art. 268 alin. (1) lit. a) și b) din Codul muncii]; 45 de zile calendaristice de la data la care cel interesat a luat la cunoștință de măsura dispusă [art. 211 lit. a) din Legea nr. 62/2011]. Aplicabilitatea generală va avea acest din urmă termen pentru ipotezele avute în vedere de text. Pentru cele speciale vizate de Codul muncii (contestarea deciziilor de sancționare disciplinară), trebuie respectat termenul de 30 de zile [art. 268 alin. (1) lit. b)]. Același termen de 30 de zile trebuie respectat și în ipoteza nerespectării de către angajator a obligației de informare (art. 19 din Codul muncii).

De reținut este că pentru situațiile de modificare a contractului individual de muncă legea nu cere, în caz de refuz de primire, ca decizia angajatorului să fie transmisă prin scrisoare recomandată ca în ipoteza deciziilor de sancționare disciplinară potrivit art. 252 alin. (4) din Codul muncii. Este suficient faptul prezentării deciziei angajatului, acesta luând astfel cunoștință de măsura dispusă, ceea ce rezultă fără echivoc din mențiunea inserată pe înscrisul respectiv.

Trebuie remarcată diferența în ceea ce privește data de la care curge termenul de 3 ani în cazul răspunderii patrimoniale. În timp ce Codul muncii prevede că acest termen curge „de la data nașterii dreptului” [art. 268 alin. (1) lit. c) și alin. (2)], Legea nr. 62/2011 dispune că el curge „de la data producerii pagubei” [art. 211 lit. c)].

Având în vedere caracterul obiectiv al acestui din urmă moment, precum și împrejurarea că textul respectiv, adoptat ulterior, este mai favorabil angajaților, logic și juridic este ca acesta să fie aplicabil.

5. Cererea de chemare în judecată.

Reprezintă actul procedural prin care este sesizată, și investită cu soluționarea cauzei, instanța competentă⁹⁷.

Potrivit art. 194 din Codul de procedură civilă, cererea de chemare în judecată va cuprinde:

„a) numele și prenumele, domiciliul sau reședința părților ori, pentru persoane juridice, denumirea și sediul lor. De asemenea, cererea va cuprinde și codul numeric personal sau, după caz, codul unic de înregistrare ori codul de identificare fiscală, numărul de înmatriculare în registrul comerțului sau de înscriere în registrul persoanelor juridice și contul bancar ale reclamantului, precum și ale pârâtului, dacă părțile posedă ori li s-au atribuit aceste elemente de identificare potrivit legii, în măsura în care acestea sunt cunoscute de reclamant. Dispozițiile art. 148 alin. (1) teza a II-a sunt aplicabile⁹⁸. Dacă reclamantul locuiește în străinătate, va arăta și domiciliul ales în România unde urmează să i se facă toate comunicările privind procesul;

b) numele, prenumele și calitatea celui care reprezintă partea în proces, iar în cazul reprezentării prin avocat, numele, prenumele acestuia și sediul profesional. Dispozițiile art. 148 alin. (1) teza a II-a sunt aplicabile în mod corespunzător. Dovada calității de reprezentant, în forma prevăzută la art. 151⁹⁹, se va alătura cererii;

c) obiectul cererii și valoarea lui, după prețuirea reclamantului, atunci când acesta este evaluabil în bani, precum și modul de calcul prin care s-a ajuns la determinarea acestei valori, cu indicarea înscrisurilor corespunzătoare...;

d) arătarea motivelor de fapt și de drept pe care se întemeiază cererea;

e) arătarea dovezilor pe care se sprijină fiecare capăt de cerere. Când dovada se face prin înscrisuri, se vor aplica, în mod corespunzător, dispozițiile art. 150¹⁰⁰. Când reclamantul dorește să își dovedească cererea sau vreunul dintre capetele acesteia prin interogatoriul pârâtului, va cere înfățișarea în persoană a acestuia,

⁹⁷ A se vedea Ion Leș, *Tratat de drept procesual civil*, volumul I, Editura Universul Juridic, București, 2014, p. 597 și urm.

⁹⁸ Art. 148 din Codul de procedură civilă reglementează condițiile generale ale formei cererilor.

⁹⁹ Art. 151 din Codul de procedură civilă privește înscrisurile anexate cererii.

¹⁰⁰ Art. 150 din Codul de procedură civilă privește cererea formulată de reprezentant.

dacă pârâtul este o persoană fizică. În cazurile în care legea prevede că pârâtul va răspunde în scris la interogatoriu, acesta va fi atașat cererii de chemare în judecată. Când se va cere dovada cu martori, se vor arăta numele, prenumele și adresa martorilor, dispozițiile art. 148 alin. (1) teza a II-a fiind aplicabile în mod corespunzător;

f) semnătura”.

Legiuitorul reglementează nulitatea cererii (art. 196), înregistrarea (art. 199), verificarea și regularizarea ei (art. 200 etc.).

Analiza unei decizii de concediere, de exemplu, „ce formează obiectul contestației dedusă judecății se realizează de instanță în limitele stabilite de contestator, găsindu-și, pe deplin, aplicarea principiului disponibilității, astfel că motivele de nelegalitate ori de netemeinicie ce se consideră a afecta decizia trebuie invocate în contestație, care poate fi completată sau modificată numai în termenul procedural prevăzut de lege, cu respectarea principiului contradictorialității”¹⁰¹.

6. Întâmpinarea.

Este definită de art. 205 alin. (1) din Codul de procedură civilă, ca actul de procedură prin care pârâtul se apără, în fapt și în drept, față de cererea de chemare în judecată. Conținutul său este reglementat de același art. 205 alin. (2).

Conform textului legal, întâmpinarea va cuprinde:

„a) numele și prenumele, codul numeric personal, domiciliul sau reședința pârâtului ori, pentru persoanele juridice, denumirea și sediul, precum și, după caz, codul unic de înregistrare sau codul de identificare fiscală, numărul de înmatriculare în registrul comerțului ori de înscriere în registrul persoanelor juridice și contul bancar, dacă reclamantul nu le-a menționat în cererea de chemare în judecată. Dispozițiile art. 148 alin. (1) teza a II-a sunt aplicabile în mod corespunzător. Dacă pârâtul locuiește în străinătate, va arăta și

¹⁰¹ Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă, pentru cauze privind conflictele de muncă și asigurările sociale, decizia civilă nr. 4438/2013, în „Revista română de dreptul muncii” nr. 10/2014, p. 126.

domiciliul ales în România, unde urmează să i se facă toate comunicările privind procesul;

b) excepțiile procesuale pe care pârâtul le invocă față de cererea reclamantului;

c) răspunsul la toate pretențiile și motivele de fapt și de drept ale cererii;

d) dovezile cu care se apără împotriva fiecărui capăt din cerere, dispozițiile art. 194 lit. e) fiind aplicabile în mod corespunzător;

e) semnătura”.

Comunicându-i-se cererea de chemare în judecată, pârâtul este *obligat* să depună întâmpinare, în termen de 25 de zile de la comunicare.

Întâmpinarea se comunică de îndată reclamantului care este obligat [art. 201 alin. (2) din Codul de procedură civilă] să depună răspuns la întâmpinare în termen de 10 zile de la comunicare, pârâtul luând la cunoștință despre răspunsul la întâmpinare din dosarul cauzei. În procesele urgente (cum sunt cele referitoare la soluționarea conflictelor de muncă – art. 271 din Codul muncii și art. 212 din Legea nr. 62/2011), – termenele menționate „pot fi reduse de judecător în funcție de circumstanțele cauzei” [art. 201 alin. (5) din Codul de procedură civilă].

La întâmpinare se va alătura același număr de copii certificate de pe înscrisurile pe care se sprijină, precum și un rând de copii pentru instanță.

7. Chemarea în garanție.

Este considerată o formă de intervenție forțată prin care una dintre părțile aflate în judecată exercită contra unui terț o acțiune, pe care ar putea-o exercita și pe cale separată, în considerarea unei obligații legale sau convenționale de garanție sau de despăgubire pe care terțul o are față de a doua parte [art. 72 alin. (1) din Codul de procedură civilă].

În spiritul dispozițiilor legale, Înalta Curte de Casație și Justiție prin Decizia nr. 10/2011 în interesul legii, a reținut că „în mod constant în doctrină și jurisprudență, în interpretarea dispozițiilor din Codul de procedură civilă, s-a afirmat că instituția cererii de

chemare în garanție se întemeiază pe existența unei obligații de garanție sau de despăgubire și poate fi formulată nu numai în cazul drepturilor garantate legal ori convențional, care reies din lege sau din contractul încheiat de părți, ci și ori de câte ori partea care ar cădea în pretenții s-ar putea întoarce împotriva altei persoane cu o cerere în despăgubire.” De aceea, „pretențiile menționate pe calea chemării în garanție de către instituția bugetară pârâtă (de exemplu, alocările de fonduri sau rectificările bugetare) nu pot forma obiectul unei cereri de chemare în judecată formulată pe cale incidentală sau al unei acțiuni ulterioare în instanță.”¹⁰²

Din acest considerente, într-o cauză, s-a dispus că nu este admisibilă cererea pentru solicitarea drepturilor salariale de la ministerul tutelar al angajatorului, pe motivul că acesta nu a asigurat creditele bugetare pentru plata salariului. Aceasta pentru că, raporturile juridice existente între minister și unitatea subordonată nu sunt „raporturi juridice civile (ce se pot greșa pe raporturile de muncă dintre reclamant și pârâtă), ci raporturi de drept public (mai precis de drept administrativ, financiar sau fiscal), născute în considerarea calității lor de ordonatori de credite”¹⁰³.

Cererea de chemare în garanție trebuie făcută în forma prevăzută pentru cererea de chemare în judecată. Dacă este formulată de reclamant sau de intervenientul principal se va depune cel mai târziu până la terminarea cercetării procesului înaintea primei instanțe. Dacă ea este a pârâtului, trebuie depusă în termenul prevăzut pentru întâmpinarea înaintea primei instanțe (art. 73 din Codul de procedură civilă)

Ca regulă, cererea de chemare în garanție se judecă odată cu cererea principală. Numai dacă soluționarea ei ar întârzia judecata se va dispune disjungerea (art. 75).

8. Desfășurarea judecății.

Ridicarea și rezolvarea excepțiilor procedurale – printre care și cele referitoare la competență – desfășurarea judecății, pronunțarea și cuprinsul hotărârilor, precum și căile de atac sunt supuse normelor

¹⁰² Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 786 din 24 noiembrie 2011.

¹⁰³ Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă, pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 574/R/2013, în „Revista română de dreptul muncii” nr. 6/2013, p. 134.

de drept comun, *cu unele particularități* determinate de specificul litigiilor de muncă.

Dar, trebuie reținut că în considerarea dispozițiilor Regulamentului nr. 593/2008 al Parlamentului European și al Consiliului din 17 iunie 2008 privind legea aplicabilă obligațiilor contractuale, instanțele de drept al muncii din țara noastră vor trebui să judece, sub aspect substanțial, nu numai potrivit legii române, ci și potrivit legii unui alt stat membru, ca lege obiectiv aplicabilă sau subiectiv aplicabilă raportului juridic de muncă¹⁰⁴ ori de câte ori *suntem în prezența unui asemenea raport cu element de extraneitate*. Concluzia se desprinde, fără echivoc, și din art. 2.640 din Codul civil – Legea nr. 287/2009, ca și din art. 148 alin. (2) din Constituția României. Prin urmare, instanțele noastre trebuie să respecte întocmai jurisprudența Curții Europene de Justiție¹⁰⁵.

Se cunoaște că potrivit Regulamentului nr. 593/2008, legea normal aplicabilă este cea a locului executării contractului, cu excepția situației în care legea aleasă de părți este mai favorabilă salariatului¹⁰⁶.

În soluționarea conflictelor de muncă, legea reglementează unele reguli procedurale speciale, imperativul fiind acela al urgenței¹⁰⁷. Cu toate acestea, instituția ordonanței președințiale, reglementată de dreptul comun (art. 996 și urm. din Codul de procedură civilă) nu-și găsește aplicarea în materia discutată. Într-adevăr, de vreme ce procedura de soluționare a conflictelor de muncă este reglementată de legislația specială (a muncii), care instituie imperativul urgenței, este exclusă într-o atare situație, incidența dreptului comun. Așa fiind, o cerere de ordonanță președințială, având ca obiect suspendarea unei decizii de concediere nu poate fi primită¹⁰⁸.

Art. 271 Codul muncii și art. 212 din Legea dialogului social nr. 62/2011 prevăd că cererile referitoare la soluționarea conflictelor de muncă se judecă în regim de urgență. *Termenele de judecată* au fost reduse de la 15 zile [art. 271 alin. (2) din Codul muncii] la cel mult 10 zile [art. 212 alin. (2) din Legea nr. 62/2011]. Dar, s-a mărit

¹⁰⁴ Raluca Dimitriu, *Diversitate versus discriminare în dreptul comunitar al muncii*, în „Revista română de dreptul muncii” nr. 2/2009, p. 28.

¹⁰⁵ Alexandru Țiclea, *Legea aplicabilă contractului individual de muncă ...*, p. 114-122.

¹⁰⁶ Nicolas Nord, *La mobilité du travail: approches de droit international privé*, în „Revue de droit du Travail” n° 6-juin 2012, p. 383.

¹⁰⁷ A se vedea Alexandru Țiclea, *Urgența în soluționarea conflictelor de muncă și consecințele erorilor judiciare asupra acesteia*, în „Revista română de dreptul muncii” nr. 2/2004, p. 20-23.

¹⁰⁸ Curtea de Apel Ploiești, Secția conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 295/2008.

termenul de înmânare a citațiilor de la 24 de ore înainte de termenul de judecată [art. 271 alin. (3)] la 5 zile (art. 213 din Legea nr. 62/2011).

Potrivit art. 238 din Codul de procedură civilă, la primul termen de judecată, la care părțile sunt legal citate, judecătorul, după ascultarea părților, va estima durata necesară pentru cercetarea procesului, ținând seama de împrejurările cauzei, astfel încât procesul să fie soluționat într-un termen optim și previzibil. Durata astfel estimată va fi consemnată în încheierea de ședință¹⁰⁹.

La primul termen de judecată la care părțile sunt legal citate, se dispune: judecătorul va pune acestora în vedere, dacă sunt reprezentate sau asistate de avocat, că pot conveni ca probele să fie administrate de către avocați, inclusiv consilieri juridici (art. 239, art. 366-368 din Codul de procedură civilă).

Trebuie observat că în art. 272 din Codul muncii este consacrată obligația angajatorului ca până la prima zi de înfățișare să depună dovezile în apărarea sa¹¹⁰. Aplicarea acestui text, a decis Curtea Constituțională, nu presupune discriminarea și defavorizarea angajatorului în raport cu salariații¹¹¹.

Prin urmare, în conflictele de muncă, sarcina probei este răsturnată¹¹², ea nu revine reclamantului (salarizat) potrivit cunoscutului adagiu *onus probandi incubit actori*, ci angajatorului¹¹³.

Justificarea acestei situații este făcută de Curtea Constituțională: „Angajatorul este cel care deține documentele și toate celelalte probe pertinente pentru elucidarea conflictului și pentru stabilirea drepturilor și obligațiilor părților raportului juridic de muncă, fiind necesară și firească obligația acestuia de a prezenta aceste probe”¹¹⁴.

Dacă însă este vorba de o acțiune în răspundere patrimonială formulată de angajator, având ca obiect obligația de restituire a unui

¹⁰⁹ Mihaela Tăbărcă, *Drept procesual civil*, vol. II, Editura Universul Juridic, București, 2013, p. 238.

¹¹⁰ Este admisibilă și proba testimonială (Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă, pentru cauze privind conflictele de muncă și asigurările sociale, decizia nr. 537/R/2008, în Beatrice Mischie, *Conflicte de muncă. Culegere de practică judiciară*, p. 86.

¹¹¹ Decizia nr. 718/2006 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 973 din 5 decembrie 2006).

¹¹² Art. 249 din Codul de procedură civilă – Legea nr. 134/2010 dispune: „Cel care face o susținere în cursul procesului trebuie să o dovedească, în afară de cazurile anume prevăzute de lege”.

¹¹³ În ipoteza în care calitatea de reclamant o are moștenitorul salariatului, pentru a se face aplicațiunea art. 272 din Codul muncii, acesta trebuie să facă dovada preexistenței raporturilor de muncă dintre autorul său și angajator (Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă, pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 2323/R/CM/2009, în „Revista română de dreptul muncii” nr. 5/2009, p. 95-98).

¹¹⁴ Decizia nr. 48/2011 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 182 din 15 martie 2012); Decizia nr. 290/2013 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 383 din 27 iunie 2013).

bun, întemeiată pe art. 256 din Codul muncii, pârâtul – fostul salariat – trebuie să dovedească predarea aceluiași bun¹¹⁵.

Referitor la decăderea din probă, instanța o va face de la caz la caz în funcție de modul său de apreciere cu privire la noțiunea de întârziere, raportat la complexitatea litigiului, la posibilitățile de care părțile dispun pentru procurarea și administrarea lor¹¹⁶.

Deși în conformitate cu dispozițiile art. 272 din Codul muncii sarcina probei revine angajatorului și salariatul (reclamant) poate să depună probe în dovedirea pretențiilor pe care le solicită¹¹⁷.

De remarcat este că și în materia contenciosului administrativ sarcina probei revine tot pârâtului, legiuitorul creând reclamantului o facilitate în administrarea probațiunii pe aceleași considerente pe care le-am prezentat mai sus. Astfel, primind acțiunea, instanța dispune, potrivit prevederilor art. 13 alin. (1) din Legea nr. 554/2004 privind contenciosul administrativ, citarea părților și va putea cere autorității al cărei act este atacat să-i comunice de urgență acel act, împreună cu documentația ce a stat la baza emiterii lui, precum și orice lucrări necesare pentru soluționarea cauzei¹¹⁸.

Potrivit alin. (3) al aceluiași articol, în același mod se va proceda și în cazul refuzului de rezolvare a cererii privind un drept recunoscut de lege.

Dacă autoritatea publică nu trimite în termenul stabilit de instanță lucrările cerute, conducătorul acesteia va fi obligat, prin încheiere interlocutorie, să plătească statului, cu titlu de amendă judiciară, 10% din salariul minim brut pe economie pentru fiecare zi de întârziere nejustificată [alin. (4)].

Pentru judecata în primă instanță, se dispune că cercetarea procesului are loc în fața judecătorului, în camera de consiliu, cu citarea părților (art. 240 din Codul de procedură civilă). Explicația acestei dispoziții constă în necesitatea de a se realiza finalizarea

¹¹⁵ Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă, pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 4536/R/2013, în „Revista română de dreptul muncii” nr. 11/2013, p. 99.

¹¹⁶ Potrivit art. 263 din noul Cod de procedură civilă „Partea decăzută din dreptul de a administra o probă va putea totuși să se apere, discutând în fapt și în drept temeinicia susținerilor și a dovezilor părții potrivnice”.

¹¹⁷ Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă, pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 3525/R/R/2012, în „Revista română de dreptul muncii” nr. 5/2012, p. 95-96.

¹¹⁸ A se vedea Emanuel Albu, *Dreptul contenciosului administrativ*, Editura Universul Juridic, București, 2008, p. 223-225; Iulia Rîciu, *Procedura contenciosului administrativ*, Editura Hamangiu, București, 2012, p. 294-295.

judecății într-un termen cât mai redus. În camera de consiliu se pot acorda termene scurte, chiar de la o zi la alta [art. 241 alin. (1)]¹¹⁹.

Desigur că și în soluționarea conflictelor (litigiilor) de muncă sunt posibile *incidentele procedurale*: *renunțarea la judecată* (art. 406 Cod procedură civilă); *renunțarea la dreptul pretins* (art. 408 și urm. Cod procedură civilă); *suspendarea procesului* (art. 411-413 Cod procedură civilă); *perimarea* (art. 416 și urm. Cod procedură civilă), *precum și rezolvarea cauzei prin tranzacție judiciară* (art. 2267 și urm. Cod civil, art. 438 și urm. din Codul de procedură civilă) etc.

¹¹⁹ Mihaela Tăbărcă, *op. cit.*, p. 241-242.

Bibliografie

1. Codul muncii;
2. Codul civil;
3. Codul de procedură civilă;
4. Legea nr. 62/2011, republicată și modificată.
5. Alexandru Țiclea, **Tratat de dreptul muncii**, Editura Universul Juridic, București, 2016;
6. Alexandru Țiclea, Laura Georgescu, **Codul muncii comentat și adnotat**, Editura Universul Juridic, București, 2017;
7. Viorel Mihai Ciobanu, (coordonatori), **Noul Cod de procedură civilă comentat și adnotat**, Editura Universul juridic, București 2016;
8. Viorel Mihai Ciobanu, T. I. Briciu, C.C. Dinu, **Drept procesual civil. Drept execuțional civil. Arbitraj. Drept notarial**, Editura Național, București, 2013;
9. Maria Fodor, **Drept procesual civil. Curs universitar**, Editura Universul juridic, București, 2014.
10. Ion Traian Ștefănescu, **Tratat de dreptul muncii**, Editura Universul Juridic, București, 2017.
11. Colecția Revistei române de dreptul muncii, Editura Wolters Kluwer.

Capitolul V

MIJLOACE PROCESUALE DE ASIGURARE A UNEI PRACTICI JUDICIARE UNITARE ȘI EXECUTAREA HOTĂRÂRILOR

1. Hotărârea instanței de fond (sentința) și caracterul acesteia.

Soluționarea conflictului (litigiului) de muncă se materializează în *hotărârea* (sentința) instanței, actul său de dispoziție prin care „rostește dreptul” (*iuris dictio*)¹²⁰.

În conformitate cu prevederile art. 424 din Codul de procedură civilă, hotărârea prin care cauza este soluționată de prima instanță se numește *sentință* [alin. (1)], ca și cea prin care judecătoria soluționează căile de atac împotriva hotărârilor autorităților administrației publice cu activitate jurisdicțională și ale altor organe cu astfel de activitate [alin. (2)]. Cea pronunțată în apel (sau recurs) etc. se numește *decizie* [alin. (3) și (4)].

Art. 426 din Codul de procedură civilă dispune că hotărârea se redactează de judecătorul care a soluționat procesul. Când în compunerea completului de judecată intră și asistenții judiciari, președintele îl va putea desemna pe unul dintre aceștia să redacteze hotărârea [alin. (1)].

În cazul în care unul dintre asistenții judiciari a rămas în minoritate la deliberare, el va redacta opinia separată, care va cuprinde expunerea considerentelor, soluția pe care a propus-o și semnătura acestuia. De asemenea, cel care este de acord cu soluția, dar, pentru considerente diferite, va redacta separat opinia concurentă [alin. (2)].

Opinia separată precum și când e cazul, opinia concurentă se redactează și se semnează în cel mult 30 de zile de la pronunțare [alin. (5)].

¹²⁰ Structura și conținutul hotărârii judecătorești sunt stabilite de art. 425 din Codul de procedură civilă.

Privind caracterul hotărârilor instanței de fond, există deosebiri între dispozițiile Codului muncii și cele ale Legii dialogului social. În timp ce potrivit art. 274 din Codul muncii aceste hotărâri „sunt definitive și executorii de drept”, art. 214 din Legea nr. 62/2011 prevede că „hotărârile instanței de fond sunt supuse numai apelului”.

Pentru găsirea soluției va trebui să apelăm la dispozițiile Codului de procedură civilă. Conform art. 634 din acest act normativ sunt definitive:

- hotărârile date în primă instanță, care nu au fost atacate cu apel (pct. 3);
- hotărârile date în apel, fără drept de recurs, precum și cele neatacate cu recurs (pct. 4);
- hotărârile date în recurs, chiar dacă prin acestea s-a soluționat fondul pricinii (pct. 5).

Același Cod de procedură civilă reglementează executarea provizorie de drept a hotărârilor primei instanțe; printre situațiile enumerate de art. 448 se află:

- plata salariilor sau a altor drepturi izvorâte din raporturile juridice de muncă, precum și a sumelor cuvenite șomerilor (pct. 2);
- despăgubiri pentru accidente de muncă (pct. 3).

Tot astfel, reglementează executarea provizorie judecătorească a „hotărârilor privitoare la bunuri ori de câte ori va considera că măsura este necesară în raport cu temeinicia vădită a dreptului ori cu starea de insolvabilitate a debitorului, precum și atunci când ar aprecia că neluarea de îndată a acestei măsuri este vădit prejudiciabilă pentru creditor” [art. 449 alin. (1)].

Se apreciază că¹²¹ sunt executorii de drept numai hotărârile pronunțate în fond referitoare fie la plata salariilor ori a altor drepturi izvorâte din raporturile juridice de muncă, fie la despăgubiri pentru accidente de muncă. Cele având un alt obiect se pot executa chiar dacă au fost atacate *numai* după investirea lor cu formula executorie conform Codului de procedură civilă. Însă, reținerile cu titlu de daune cauzate angajatorului nu pot fi efectuate

¹²¹ Aurelian Gabriel Uluitu, *Soluții actuale de reglementare din legislația muncii necesar a fi urgent revăzute de către legiuitor*, în „Curierul judiciar” nr. 2/2012, p. 102.

decât dacă, în acest sens, există hotărâre judecătorească definitivă și irevocabilă [art. 169 alin. (2) din Codul muncii].

2. Apelul.

Potrivit actualelor reglementări, în materia discutată există o singură cale ordinară de atac – *apelul* (art. 466 din Codul de procedură civilă)¹²². În acest sens, art. 214 din Legea nr. 62/2011 dispune: „Hotărârile instanței de fond sunt suspuse numai apelului”¹²³. Este o măsură necesară și benefică a legiuitorului, care a înlocuit recursul – cale extraordinară de atac – ce nu presupunea, ca regulă, o nouă judecată a cauzei, cu o cale de atac ce presupune o astfel de judecată.

Apelul reprezintă o cale de atac *ordinară, comună, de anulare sau de reformare și suspensivă de executare*¹²⁴ de care uzează partea interesată (în cazul conflictelor de muncă, de regulă, angajatul sau angajatorul) pentru a ataca hotărârea pronunțată de instanța fondului, care este, în concepția sa, nelegală și/sau netemeinică. El poate fi exercitat, așadar, de partea nemulțumită pentru orice motive de nelegalitate sau netemeinicie¹²⁵.

Apelul, provoacă o nouă judecată asupra fondului, „instanța de apel statuând atât în fapt, cât și în drept” [art. 476 alin. (1) din Codul de procedură civilă]. **Totuși, legiuitorul a stabilit unele limite ale efectului devolutiv al apelului (art. 477 și art. 478 din Codul de procedură civilă). Astfel, în apel nu se poate schimba calitatea părților, cauza sau obiectul cererii de chemare în judecată și nici nu se pot formula pretenții noi [art. 478 alin. (3)]. Însă, așa cum a decis Înalta Curte de Casație și Justiție, „în interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 478 alin. (4) ... explicitarea pretențiilor implicite în apel nu are semnificația modificării cadrului procesual sub aspectul obiectului judecării și a derogării de la dispozițiile alin. (1) și (3) ale**

¹²² Codul de procedură civilă se aplică numai proceselor începute după data intrării sale în vigoare – 15 februarie 2013 (art. 24 și art. 25).

¹²³ În condițiile prevăzute de Codul de procedură civilă se poate renunța la calea de atac imediat după pronunțarea sentinței la fond, precum și ulterior, chiar după declararea căii de atac (art. 404).

¹²⁴ Ion Deleanu, *Tratat de procedură civilă*, Vol. II, Editura Universul Juridic, București, 2013, p. 170.

¹²⁵ Corina Negruțu, Claudia Roșu, *Efectele exercitării apelului drept singura cale de atac în cazul conflictelor de muncă*, în „Dreptul” nr. 10/2013, p. 146.

aceluiași articol, dar presupune corecta lămurire a limitelor judecății în primă instanță”¹²⁶.

Termenul de apel – prevede art. 215 din Legea dialogului social nr. 62/2011 – „este de 10 zile de la data comunicării hotărârii”.

Calculul termenului de apel se face pe zile libere: „nu intră în calcul ziua în care începe să curgă termenul, nici ziua când acesta se împlinește” (art. 181 pct. 2 din Codul de procedură civilă).

Cererea de apel trebuie să conțină elementele prevăzute de art. 470 alin. (1) din același Cod.

„a) numele și prenumele, codul numeric personal, domiciliul sau reședința părților ori, pentru persoanele juridice, denumirea și sediul lor, precum și, după caz, codul unic de înregistrare sau codul de identificare fiscală, numărul de înmatriculare în registrul comerțului ori de înscriere în registrul persoanelor juridice și contul bancar. Dacă apelantul locuiește în străinătate, va arăta și domiciliul ales în România, unde urmează să i se facă toate comunicările privind procesul;

b) indicarea hotărârii atacate;

c) motivele de fapt și de drept pe care se întemeiază apelul;

d) probele invocate în susținerea apelului;

e) semnătura”.

Lipsa semnăturii se poate acoperi în tot cursul judecății [art. 470 alin. (3), coroborat cu art. 196 alin. (2) din Codul de procedură civilă].

„În cazul în care cererea de apel nu îndeplinește condițiile prevăzute de lege, președintele instanței sau persoana desemnată de acesta care primește cererea de apel va stabili lipsurile și îi va cere apelantului să completeze sau să modifice cererea de îndată, dacă este prezent și este posibil, ori în scris, dacă apelul a fost trimis prin poștă, fax, poștă electronică sau curier. Completarea sau modificarea cererii se va face înăuntrul termenului de apel. Dacă președintele sau persoana desemnată de acesta apreciază că intervalul rămas până la expirarea termenului de apel nu este suficient, va acorda un termen scurt, de cel mult 5 zile de la

¹²⁶ Decizia nr. 28/2015, Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 772 din 16 octombrie 2015).

expirarea termenului de apel, în care să se depună completarea sau modificarea cererii” [art. 471 alin. (3)].

„Apelul și, când este cazul, motivele de apel se depun la instanța a cărei hotărâre se atacă, sub sancțiunea nulității” [art. 471 alin. (1)].

Prin Legea nr. 2/2013 privind unele măsuri pentru degrevarea instanțelor judecătorești, precum și pentru pregătirea punerii în aplicare a Legii nr. 134/2010 privind Codul de procedură civilă, s-au stabilit noi reguli preliminare judecării apelului. „În cazul în care cererea de apel nu îndeplinește condițiile prevăzute de lege, completul căruia i s-a repartizat dosarul va stabili lipsurile cererii de apel și îi va comunica, în scris, apelantului că are obligația de a completa sau modifica cererea. Completarea sau modificarea cererii se va face în termen de cel mult 10 zile de la data comunicării.”

Dosarul, precum și motivele de apel, împreună cu copiile certificate de pe înscrisurile anexate care nu au fost înfățișate la prima instanță se comunică intimatului, „punându-i-se în vedere obligația de a depune la dosar întâmpinare în termen de cel mult 15 zile de la data comunicării”.

Întâmpinarea se comunică apelantului, „punându-i-se în vedere obligația de a depune la dosar răspunsul la întâmpinare în termen de cel mult 10 zile de la data comunicării. Intimatul va lua cunoștință de răspunsul la întâmpinare din dosarul cauzei”.

„În termen de 3 zile de la data depunerii răspunsului la întâmpinare, judecătorul fixează prin rezoluție primul termen de judecată, care va fi de cel mult 60 de zile de la data rezoluției, dispunând citarea părților”.

În situația în care întâmpinarea nu a fost depusă în termen sau, după caz, apelantul nu a comunicat răspuns la întâmpinare, „la data expirării termenului corespunzător, judecătorul fixează prin rezoluție primul termen de judecată, care va fi de cel mult 60 de zile de la data rezoluției, dispunând citarea părților” (art. XV din Legea nr. 2/2013).

În afară de apelul propriu-zis, noul Cod de procedură civilă reglementează *apelul incident*, aflat la îndemâna intimatului (art. 472), precum și *apelul provocat*, în caz de coparticipare procesuală (art. 473).

Ele se depun odată cu întâmpinarea la apelul principal. Apelul provocat se comunică și intimatului, acesta fiind dator să depună întâmpinare în termenul legal (art. XVI din Legea nr. 2/2013).

„În cazul în care apelul nu se motivează ori motivarea apelului sau întâmpinarea nu cuprinde motive, mijloace de apărare sau dovezi noi, instanța de apel se va pronunța, în fond, numai pe baza celor invocate la prima instanță” [art. 476 alin. (2)].

Sistemul probator în apel este total diferit de cel utilizat (anterior) în recurs. Într-adevăr, instanța de apel va putea dispune refacerea sau completarea probelor administrate în prima instanță, precum și administrarea unor probe noi [art. 479 alin. (2)].

Apelurile se judecă în complet de 2 judecători. Dacă aceștia nu ajung la un acord asupra hotărârii ce urmează a se pronunța, procesul se judecă din nou în complet de divergență. Acesta se constituie prin includerea, în completul de judecată, a președintelui sau a vicepreședintelui instanței, a președintelui de secție ori a judecătorului din planificarea de permanență [art. 54 alin. (2), (3), (4) din Legea nr. 304/2004].

Instanța de apel poate uza de instituția statornicită de art. 519-521 din Codul de procedură civilă, solicitând Înaltei Curți de Casație și Justiție pronunțarea unei hotărâri prealabile pentru dezlegarea unor probleme de drept¹²⁷.

Soluțiile pe care le poate pronunța instanța în apel sunt statornicite la art. 480 din Codul de procedură civilă; hotărârea apelată poate fi *păstrată* ori *schimbată* în tot sau în parte. Cu alte cuvinte, apelul poate fi *admis* sau *respins*. Instanța de apel poate, totodată, constata, după caz, *nulitatea apelului*¹²⁸, *tardivitatea* lui, *perimarea* sau *inadmisibilitatea* acestuia etc.¹²⁹

„În cazul în care se constată că, în mod greșit, prima instanță a soluționat procesul fără a intra în judecata fondului ori judecata s-a făcut în lipsa părții care nu a fost legal citată, instanța de apel va anula hotărârea atacată și va judeca procesul, evocând fondul” [art. 480 alin. (3)], adică va soluționa cauza pe fond. Totuși, nu va

¹²⁷ A se vedea *supra* pct. 14.

¹²⁸ De exemplu, nulitatea absolută a sentinței apelate intervine în situația în care încheierea de ședință sau hotărârea nu este semnată de membrii completului de judecată și de grefier [art. 223 alin. (1) lit. m) și art. 426 alin. (3) din Codul de procedură civilă] (Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă, pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 2250/A/2015, în „Revista română de dreptul muncii” nr. 9/2015, p. 139-140).

¹²⁹ Ion Deleanu, *op. cit.*, p. 232.

proceda astfel, ci va trimite cauza spre rejudecare primei instanțe sau alteia egale în grad cu aceasta din aceleași circumscricție dacă părțile solicită expres *luarea acestei măsuri*, prin cererea de apel ori prin întâmpinare [art. 480 alin. (3), teza a doua]. Trimiterea spre rejudecare însă poate fi *dispusă doar o singură dată în cursul procesului*.

În toate celelalte situații, având în vedere caracterul devolutiv al apelului, instanța *va rejudeca procesul în toate aspectele sale*. În acest sens, conform art. 482 din Codul de procedură civilă, *dispozițiile privind judecata în primă instanță se aplică și instanței de apel*.

De reținut este că apelantului nu i se poate crea în propria cale de atac o situație mai rea decât cea din hotărârea atacată (art. 481 din Codul de procedură civilă).

3. Căi extraordinare de atac.

Art. 456 din Codul de procedură civilă prevede căile extraordinare de atac: recursul, contestația în anulare și revizuirea.

a) *Recursul este o cale extraordinară de atac pentru motive de nelegalitate* a hotărârilor judecătorești, susceptibilă de soluționare, în principiu, de către instanța supremă, sau, în anumite cazuri, de către instanța superioară celei care a pronunțat hotărârea¹³⁰.

Asemănător apelului, în afară de *recursul principal* este reglementat și *recursul incidental*, cu două variante, *recursul incident* și *recursul provocat* [art. 491 alin. (1) și (2) din Codul de procedură civilă].

Hotărârile susceptibile de recurs sunt limitate; este vorba de unele date în apel sau fără drept de apel, precum și de altele expres prevăzute de lege [art. 483 alin. (1)], *printre care se numără cele prevăzute în litigiile de muncă privind funcționarii publici...*

Cererea de recurs trebuie să cuprindă, *sub sancțiunea nulității*¹³¹, și motivele de nelegalitate pe care se întemeiază¹³², dezvoltarea lor, sau, după caz, mențiunea că motivele vor fi depuse printr-un memoriu separat [art. 486 alin. (1) lit. d); art. 487 alin. (1)].

¹³⁰ *Ibidem*, p. 238.

¹³¹ Art. 489 din Codul de procedură civilă.

¹³² A se vedea art. 488 din Codul de procedură civilă.

Este singura cale de atac (fiind exclus apelul) împotriva sentințelor pronunțate de tribunalele administrativ-fiscale sau de secțiile de contencios administrativ și fiscal ale curților de apel [art. 10 alin. (2) din Legea contenciosului administrativ nr. 554/2004] în litigiile de muncă ale funcționarilor publici¹³³.

Spre deosebire de dreptul comun, unde termenul de recurs este de 30 de zile de la comunicarea hotărârii [art. 485 alin. (1)], *în materia contenciosului administrativ acest termen este de 15 zile de la comunicarea hotărârii pronunțate de prima instanță*¹³⁴.

b) Contestația în anulare, este o cale de atac extraordinară, de retractare și, în principiu, nesuspensivă de executare.

Sunt cunoscute *două forme* ale contestației în anulare: cea *obișnuită* sau de drept comun și cea *specială*.

Contestația în anulare *obișnuită* se exercită împotriva hotărârilor judecătorești definitive, atunci când partea interesată „*nu a fost legal citată și nici nu a fost prezentă la termenul când a avut loc judecata*” [art. 503 alin. (1) din Codul de procedură civilă].

Contestația în anulare *specială* se exercită numai împotriva hotărârilor instanțelor de recurs pentru unul din motivele enumerate de art. 503 alin. (2) din Codul de procedură civilă.

„1. hotărârea dată în recurs a fost pronunțată de o instanță necompetentă absolut sau cu încălcarea normelor referitoare la alcătuirea instanței și, deși se invocase excepția corespunzătoare, instanța de recurs a omis să se pronunțe asupra acesteia;

2. dezlegarea dată recursului este rezultatul unei erori materiale;

3. instanța de recurs, respingând recursul sau admițându-l în parte, a omis să cerceteze vreunul dintre motivele de casare invocate de recurent în termen;

4. instanța de recurs nu s-a pronunțat asupra unuia dintre recursurile declarate în cauză”.

Contestația în anulare, fiind o cale extraordinară de retractare se introduce la instanța a cărei hotărâre se atacă [art. 505 alin. (1)], în

¹³³ În acest sens este și art. 7 alin. (3) din Legea nr. 76/2012 pentru punerea în aplicare a Legii nr. 134/2010 privind Codul de procedură civilă (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 365 din 30 mai 2012), modificată ulterior.

¹³⁴ Art. 20 din Legea contenciosului administrativ nr. 554/2004.

termen de 15 zile de la comunicarea acelei hotărâri, dar nu mai târziu de un an de la data când a rămas definitivă (art. 506).

c) *Revizuirea*¹³⁵, este, la rândul său, o *cale extraordinară de atac, de retractare*, în principiu, *nesuspensivă de executare*, care are ca obiect hotărâri pronunțate asupra fondului sau urmare a evocării fondului, unele chiar definitive, înzestrate cu puterea lucrului judecat; poate fi exercitată numai în cazurile prevăzute limitativ de lege.

Art. 509 din Codul de procedură civilă dispune:

„(1) Revizuirea unei hotărâri pronunțate asupra fondului sau care evocă fondul poate fi cerută dacă:

1. s-a pronunțat asupra unor lucruri care nu s-au cerut sau nu s-a pronunțat asupra unui lucru cerut ori s-a dat mai mult decât s-a cerut;

2. obiectul pricinii nu se află în ființă;

3. un judecător, martor sau expert, care a luat parte la judecată, a fost condamnat definitiv pentru o infracțiune privitoare la pricină sau dacă hotărârea s-a dat în temeiul unui înscris declarat fals în cursul ori în urma judecății, când aceste împrejurări au influențat soluția pronunțată în cauză. În cazul în care constatarea infracțiunii nu se mai poate face printr-o hotărâre penală, instanța de revizuire se va pronunța mai întâi, pe cale incidentală, asupra existenței sau inexistenței infracțiunii invocate. În acest ultim caz, la judecarea cererii va fi citat și cel suspect de săvârșirea infracțiunii;

4. un judecător a fost sancționat disciplinar definitiv pentru exercitarea funcției cu rea-credință sau gravă neglijență, dacă aceste împrejurări au influențat soluția pronunțată în cauză;

5. după darea hotărârii, s-au descoperit înscrisuri doveditoare, reținute de partea potrivnică sau care nu au putut fi înfățișate dintr-o împrejurare mai presus de voința părților;

6. s-a casat, s-a anulat ori s-a schimbat hotărârea unei instanțe pe care s-a întemeiat hotărârea a cărei revizuire se cere;

¹³⁵ A se vedea art. 509-513 din Codul de procedură civilă.

7. statul ori alte persoane juridice de drept public, minorii și cei puși sub interdicție judecătorească ori cei puși sub curatelă nu au fost apărați deloc sau au fost apărați cu viclenie de cei însărcinați să îi apere;

8. există hotărâri definitive potrivnice, date de instanțe de același grad sau de grade diferite, care încalcă autoritatea de lucru judecat a primei hotărâri;

9. partea a fost împiedicată să se înfățișeze la judecată și să înștiințeze instanța despre aceasta, dintr-o împrejurare mai presus de voința sa;

10. Curtea Europeană a Drepturilor Omului a constatat o încălcare a drepturilor sau libertăților fundamentale datorată unei hotărâri judecătorești, iar consecințele grave ale acestei încălcări continuă să se producă;

11. după ce hotărârea a devenit definitivă, Curtea Constituțională s-a pronunțat asupra excepției invocate în acea cauză, declarând neconstituțională prevederea care a făcut obiectul acelei excepții.

(2) Pentru motivele de revizuire prevăzute la alin. (1) pct. 3, dar numai în ipoteza judecătorului, pct. 4, pct. 7-10 sunt supuse revizuirii și hotărârile care nu evocă fondul”.

Cererea de revizuire se îndreaptă la instanța care a pronunțat hotărârea, iar în cazul hotărârilor potrivnice, la instanța mai mare în grad față de cea care a dat prima hotărâre [art. 510 alin. (1) și (2) din Codul de procedură civilă].

Termenul de revizuire este, ca regulă, de *o lună* și se socotește potrivit precizărilor menționate la art. 511 alin. (1)-(3) din același Cod¹³⁶.

Motivarea are loc prin însăși cererea de declarare a căii de atac sau înlăuntrul termenului de exercitare a acesteia, sub sancțiunea nulității [art. 511 alin. (4)].

Procedura de judecată a revizuirii este, în principiu, cea comună. Instanța poate respinge cererea, sau, admițând-o va schimba „*în tot sau în parte*” hotărârea atacată.

¹³⁶ Textul prevede și alte termene pentru diverse cazuri: 15 zile, 3 luni, 6 luni.

d) Fiind căi extraordinare de atac și având în vedere motivele statornicite de lege pentru exercitarea lor, atât contestația în anulare, cât și revizuirea pot fi utilizate extrem de restrictiv în soluționarea conflictelor (litigiilor) de muncă.

Bibliografie

1. Codul muncii;
2. Codul civil;
3. Codul de procedură civilă;
4. Legea nr. 62/2011, republicată și modificată.
5. Alexandru Țiclea, **Tratat de dreptul muncii**, Editura Universul Juridic, București, 2016;
6. Alexandru Țiclea, Laura Georgescu, **Codul muncii comentat și adnotat**, Editura Universul Juridic, București, 2017;
7. Viorel Mihai Ciobanu, (coordonatori), **Noul Cod de procedură civilă comentat și adnotat**, Editura Universul juridic, București 2016;
8. Viorel Mihai Ciobanu, T. I. Briciu, C.C. Dinu, **Drept procesual civil. Drept execuțional civil. Arbitraj. Drept notarial**, Editura Național, București, 2013;
9. Maria Fodor, **Drept procesual civil. Curs universitar**, Editura Universul juridic, București, 2014.
10. Ion Traian Ștefănescu, **Tratat de dreptul muncii**, Editura Universul Juridic, București, 2017.
11. Colecția Revistei române de dreptul muncii, Editura Wolters Kluwer.