



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**

Autori:

Lector univ. dr. Adelina Duțu

Conf univ. dr. Laura Georgescu

**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.	Error! Bookmark not defined.
Bibliografie	10
Capitolul II	11
PARTICIPANȚII LA CONFLICTELE DE DREPT AL MUNCII	11
1. Părțile în conflictele de muncă	11
2. Coparticiparea procesuală (litisconsorțiul).....	20
Bibliografie	23
Capitolul III	24
COMPETENȚA INSTANȚELOR JUDECĂTOREȘTI.....	24
1. Reglementare.	24
2. Competența după materie (de atribuțiune) a judecătorei.	25
3. Competența după materie (de atribuțiune) a tribunalului.	26
4. Competența după materie (de atribuțiune) a Curții de apel.....	29
5. Competența după materie (de atribuțiune) a Înaltei Curți de Casație și Justiție.	30
6. Competența teritorială.	33
Bibliografie	37
Capitolul IV.....	38
REGULI PROCEDURALE	38
1. Sesizarea instanței de judecată.....	38
2. Completul pentru soluționarea conflictelor de muncă.....	39

3. Statutul asistenților judiciari.	Error! Bookmark not defined.
4. Termenele de sesizare a instanței.	Error! Bookmark not defined.
5. Cererea de chemare în judecată.	48
6. Întâmpinarea.	49
7. Chemarea în garanție.	50
8. Desfășurarea judecății.	52
Bibliografie	56
Capitolul V.	57
MIJLOACE PROCESUALE DE ASIGURARE A UNEI PRACTICI JUDICIARE UNITARE	
ȘI EXECUTAREA HOTĂRÂRILOR	57
1. Hotărârea instanței de fond (sentința) și caracterul acesteia.	57
2. Apelul.	Error! Bookmark not defined.
3. Căi extraordinare de atac.	Error! Bookmark not defined.
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	• 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	• 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	• 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	• 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: *iurisdictio*; 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. Principiile jurisdicției raporturilor de muncă.

Există două mari categorii de principii care guvernează materia discutată:

- principiile generale ale procesului civil;
- principiile specifice ale jurisdicției raporturilor de muncă.

În doctrină⁹ au fost identificate următoarele *principii generale* ale procesului civil:

- liberul acces la justiție (art. 21 din Constituție; art. 8 din Legea nr. 304/2002 privind organizarea judiciară; art. 5 C. pr. civ.);
- dreptul la un proces echitabil, în termen optim și previzibil (art. 6 C. pr. civ.; art. 6 part. 1 din Convenția europeană a drepturilor omului);
- principiul legalității (art. 7 C. pr. civ.);
- egalitatea părților în fața justiției [art. 16 și art. 124 alin. (2) din Constituție; art. 9 din Legea nr. 304/2002 privind organizarea judiciară; art. 8 C. pr. civ.];
- principiul disponibilității (art. 9 C. pr. civ.);
- obligațiile părților în desfășurarea procesului (art. 10 C. pr. civ.);
- obligațiile părților în sprijinirea realizării justiției (art. 11 C. pr. civ.);
- buna-credință în exercitarea drepturilor și în îndeplinirea obligațiilor procesuale (art. 57 din Constituție; art. 12 C. pr. civ.);
- dreptul la apărare (art. 13 C. pr. civ.);
- principiul contradictorialității (art. 14 C. pr. civ.);
- principiul oralității (art. 15 C. pr. civ.);
- principiul nemijlocirii privind administrarea probelor (art. 16 C. pr. civ.);
- publicitatea ședințelor de judecată (art. 17 C. pr. civ.);

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 G. Boroi, M. Stancu, *Drept procesual civil*, ed. a 5-a, revizuită și adăugită, Ed. Hamangiu, București, 2020, p. 13-40.

- desfășurarea procesului în limba română (art. 128 din Constituție; art. 16 din Legea nr. 304/2022 privind organizarea judiciară; art. 18 C. pr. civ.);
- încercarea de împăcare a părților (art. 21 C. pr. civ.);
- rolului judecătorului în aflarea adevărului (art. 22 C. pr. civ.);
- respectul cuvenit justiției (art. 23 C. pr. civ.)¹⁰.

Principiile *specifice*¹¹ ale jurisdicției muncii sunt:

a) *Principiul soluționării conflictelor/litigiilor de muncă de către instanțele specializate.*

Conflictele de muncă propriu-zise, adică cele aflate sub incidența Codului muncii (și a Legii nr. 367/2022 etc.), se soluționează de către secțiile sau completele specializate pentru cauze privind conflictele de muncă și asigurări sociale [art. 39 alin. (2) și art. 40 alin. (3) din Legea nr. 304/2022 a organizării judiciare].

b) *Principiul sesizării instanței doar de către părțile raporturilor de muncă* – angajați sau angajatori – ori de către reprezentanții acestora (parteneri sociali), inclusiv de către organizațiile sindicale în numele membrilor lor (art. 28 din Legea nr. 367/2022).

Totuși, acest principiu nu are un caracter absolut de vreme ce art. 92 alin. (1) și alin. (2) C. pr. civ. permite procurorului să pornească orice acțiune, implicit, se înțelege, în materia jurisdicției muncii. Este însă doar o posibilitate, mai deloc întâlnită în practică.

c) *Principiul scutirii taxei de timbre a acțiunilor în materia jurisdicției raporturilor de muncă.* Conform art. 270 C. mun., toate actele de procedură potrivit dispozițiilor sale sunt scutite de taxă de timbru. O.U.G. nr. 80/2013 privind taxele judiciare de timbru¹² dispune că sunt scutite de plată „orice alte acțiuni, cereri sau acte de procedură pentru care se prevăd prin legi speciale scutiri de taxe judiciare de timbru” [art. 29 alin. (1) lit. I)]. Totodată, se dispune: „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)].

d) *Principiul celerității în soluționarea conflictelor/litigiilor de muncă.*

Deși acest principiu este un deziderat al procesului civil general [art. 6 alin. (1) C. pr. civ.], el primește noi valențe în cauzele privind conflictele sau litigiile în discuție. Art. 271 alin. (1) C. mun. dispune că „cererile referitoare la soluționarea conflictelor de muncă se judecă în regim de urgență”. Ideea este reluată de art. 212 alin. (1), conform căruia „cererile referitoare la soluționarea conflictelor de muncă vor fi judecate cu celeritate”.

În scopul îndeplinirii principiului celerității, se prevede că administrarea probelor trebuie să se realizeze cu respectarea regimului de urgență, instanța fiind în drept să decadă din beneficiul probei admise partea care întârzie, în mod nejustificat, administrarea acesteia.

¹⁰ A se vedea și A.S.-Vlad, *Procesul și sistemul judiciar din România*, Ed. C.H. Beck, București, 2020, p. 36-53.

¹¹ A se vedea D. Țop, *Jurisdicțiile...*, op. cit., 2018, p. 13-14; S. Panainte, *Dreptul individual al muncii*, Ed. Hamangiu, București, 2017, p. 302-307.

A se vedea și A. Țiclea, A.O. Duțu, op. cit., p. 15-16.

¹² Publicată în M. Of. nr. 329 din 29 iunie 2013, modificată ulterior.

Bibliografie

1. Codul muncii;
2. Codul civil;
3. Codul de procedură civilă;
4. Alexandru Țiclea, **Tratat de dreptul muncii**, Editura Universul Juridic, București, 2024;
5. Alexandru Țiclea, Laura Georgescu, **Dreptul muncii. Curs universitar**, Editura Universul Juridic, București, 2024;
6. Andreea Tabacu, **Drept procesual civil. Legislație internă și internațională. Doctrină și jurisprudență**. Editia a-3-a, revizuită și adăugită, Editura Universul juridic, București 2024;
7. Maria Fodor, **Drept procesual civil. Curs universitar**, Editura Universul juridic, București, 2022.
8. G. Boroi, M. Stancu, **Drept procesual civil**, ed. a 5-a, revizuită și adăugită, Ed. Hamangiu, București, 2020.
9. 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”¹³.

Art. 267 C. mun. – legea cadru în materia raporturilor de muncă – prevede:

„Pot fi părți în conflictele de muncă:

a) salariații, precum și orice altă persoană titulară a unui drept sau a unei obligații în temeiul prezentului Cod, al altor legi sau al contractelor colective de muncă;

b) angajatorii – persoane fizice și/sau persoane juridice –, agenții de muncă temporară, utilizatorii, precum și orice altă persoană care beneficiază de o muncă desfășurată în condițiile prezentului Cod;

c) sindicatele și patronatele;

d) alte persoane juridice sau fizice care au această vocație în temeiul legilor speciale sau al Codului de procedură civilă”.

Așadar, ca regulă generală, sunt părți în conflictele/litigiile de muncă aceleași părți ale raporturilor individuale și colective de muncă, adică angajații sau reprezentanții lor, precum și angajatorii sau reprezentanții acestora.

a) *angajații*. Potrivit art. 1 alin. (5) din Legea dialogului social nr. 367/2022, există două mari categorii de angajați/lucrători:

- *salariații*, care prestează munca în temeiul contractelor de muncă;

- *funcționarii publici*, care își desfășoară activitatea în temeiul raporturilor de serviciu.

¹³ I. Deleanu, *Tratat de procedură civilă*, vol. I, ediție revăzută, completată și actualizată, Ed. Universul Juridic, București, 2013, p. 372-371.

Mai există însă și o categorie intermediară, alcătuită din persoanele care, deși nu încheie contracte individuale de muncă, nu sunt nici funcționari publici etc., dar totuși sunt părți ale unor raporturi de muncă, așa cum se va preciza în cele ce urmează.

Conform art. 2 C. mun., sunt încadrați cu contract individual de muncă:

- cetățenii români care prestează muncă în România;
- cetățenii români care prestează activitatea în străinătate, în baza unor contracte încheiate cu un angajator român;
- cetățenii străini¹⁴ și apatrizii care prestează munca pentru un angajator român pe teritoriul României;
- persoanele care au dobândit statutul de refugiat și este încadrat pe teritoriul României;
- ucenicii, în temeiul contractului de ucenicie (art. 208-210 C. mun.).

Sunt încadrați cu contract individual de muncă și alte categorii de angajați, supuși și unor reglementări speciale, astfel:

- personalul didactic din învățământul preuniversitar¹⁵, precum și cel din învățământul superior (conform Legii nr. 198/2023 și Legii nr. 199/2023);
- personalul contractual din autoritățile și instituțiile publice (Codul administrativ);
- personalul feroviar (Legea nr. 195/2020);
- personalul aeronautic (Legea nr. 21/2020 privind Codul aerian);
- personalul profesionist operativ de intervenție din cadrul serviciilor civile care asigură asistență publică medicală de urgență și prim ajutor calificat (Legea nr. 5/2021);
- membrii Corpului diplomatic și consular (Legea nr. 269/2003);
- personalul silvic (Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 59/2000);
- personalul de cercetare-dezvoltare (Legea nr. 319/2003);
- militarii (Legea nr. 80/1995);

¹⁴ Prin Hotărârea Guvernului nr. 1448/2022 pentru stabilirea contingentului de lucrători străini nou-admiși pe piața forței de muncă în anul 2023 (publicată în M. Of. nr. 1186 din 9 decembrie 2022), s-a prevăzut că „pentru anul 2023 se stabilește un contingent de 100.000 de lucrători străini nou-admiși pe piața forței de muncă din România”.

¹⁵ Art. 38 din Regulamentul cadru de organizare și funcționare a unităților de învățământ preuniversitar, aprobat prin Ordinul Ministrului Educației și Cercetării nr. 544/2020 (publicat în M. Of. nr. 827 din 9 septembrie 2020) prevede: „În unitățile de învățământ, personalul este format din personalul didactic de conducere, didactic de predare și de instruire practică, didactic auxiliar și personal nedidactic” [alin. (1)].

Angajarea personalului respectiv se realizează prin încheierea contractului individual de muncă cu unitatea de învățământ [alin. (3)].

- soldații și gradații profesioniști, parte a unor contracte de angajare (Legea nr. 384/2006) etc.

În categoria *funcționarilor publici* intră și cei cu statut special, și anume:

- funcționarii publici parlamentari (Legea nr. 7/2006);
- polițiștii (Legea nr. 360/2002);
- polițiștii de penitenciare (Legea nr. 145/2019).

Mai există o altă categorie de angajați, care nu sunt nici salariați în sensul Codului muncii, dar nici funcționari publici în sensul Codului administrativ.

Cu toate acestea, personalul respectiv este parte la unele raporturi de muncă. Intră în această categorie, de exemplu, judecătorii și procurorii (Legea nr. 303/2022), precum și militarii cadre permanente (Legea nr. 80/1995).

Sunt situații în care moștenitorii angajaților pot fi părți ale conflictelor de muncă, de exemplu:

- angajatorul trebuie să despăgubească salariatul decedat pentru prejudiciile materiale pe care i le-a produs din culpa sa, de exemplu neplata salariilor, a indemnizației de concediu etc. [art. 269 alin. (1) C. mun.];

- 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 de moștenitorii salariatului decedat pentru pagubele pricinuite din vina și în legătură cu activitatea acestuia.

Desigur că moștenitorii vor răspunde patrimonial numai în ipoteza în care au acceptat moștenirea, având în vedere că răspunderea patrimonială este o răspundere personală¹⁶.

b) *angajatorii – persoanele fizice sau persoanele juridice ce angajează forță de muncă pe bază de contract individual de muncă ori raport de serviciu* (art. 1 pct. 10 din Legea nr. 367/2022).

¹⁶ C. Ap. București, s. a VII-a civ. pentru conflicte de muncă și asigurări sociale, dec. civ. nr. 727/R/2015, în RRDM nr. 4/2015, pp. 115-116.

Deși legiuitorul începe cu persoana fizică, în realitate, marea majoritate a angajatorilor sunt persoane juridice. Acestea, fiind entități abstracte, acționează în raporturile juridice cu angajații, desigur și cu terții, precum și cu instanțele de judecată prin reprezentanții lor legali. De asemenea, operează regulile de la mandat, astfel încât organele lor reprezentative „pot delega în condițiile legii, propriile atribuții, atâta timp cât nu există o interdicție legală în acest sens, în baza unor reglementări interne proprii, forma autentică nefiind obligatorie pentru o asemenea delegare”¹⁷. Ca regulă, angajatorii-persoane juridice, deleagă la instanțele de judecată proprii consilieri juridici sau avocați, în scopul apărării drepturilor și intereselor lor. Persoanele juridice sunt grupate în două mari categorii: *persoane juridice de drept privat și persoane juridice de drept public* (art. 188 C. civ.).

Persoanele juridice de drept public sunt prevăzute în Titlul III al Constituției (Parlamentul, Președintele României, Guvernul, Administrația publică centrală și locală, Autoritatea judecătorească).

Toate autoritățile publice enumerate mai sus, începând cu cele centrale, și terminând cu cele locale, inclusiv cu serviciile publice deconcentrate, au calitatea de angajatori, utilizând forța de muncă (funcționari publici sau personal contractual). Ca urmare, pot fi și părți în litigiile de muncă.

Aceeași calitate o au și unitățile de învățământ, cultură, sănătate etc., finanțate de la bugetul statului, precum și unele unități cu specific feroviar¹⁸.

Persoana juridică de drept privat este acea formă organizatorică, alcătuită dintr-o colectivitate de persoane, titulară de drepturi și obligații civile, ce privesc interesele sale proprii.

Cu caracter general, este reglementată de Codul civil în Titlul IV, al Cărții I (art. 187-251). Dar, în funcție de categoria din care face parte, aceasta este reglementată și în legi speciale, de exemplu:

- Legea nr. 31/1990 a societăților¹⁹;
- Legea nr. 15/1990 cu privire la regiile autonome și societățile cu capital de stat²⁰;

¹⁷ C. Ap. Oradea, s. I civ., dec. civ. nr. 260/2019 (www.portal.just.ro).

¹⁸ Prezentând semnificația expresiei *unitate cu specific feroviar*, art. 3 alin. (1) lit. a) din Legea nr. 195/2020 privind statutul personalului feroviar prevede că acesta este *orice entitate cu personalitate juridică, care este înregistrată sub una dintre următoarele forme: instituție publică, regie autonomă, companie națională, societate organizată conform Legii societății nr. 31/1990*.

¹⁹ Republicată în M. Of. nr. 1066 din 17 nov. 2004, modificată ulterior.

- Legea nr. 36/1991 privind societățile agricole și alte forme de asociere în agricultură²¹;
- Ordonanța Guvernului nr. 26/2000 privind asociațiile și fundațiile²²;
- Legea nr. 1/2005 privind organizarea și funcționarea cooperăției²³;
- Legea nr. 196/2018 privind înființarea, organizarea și funcționarea asociațiilor de proprietari și administrarea condominiilor²⁴;
- Legea nr. 236/2018 privind distribuția de asigurări²⁵ etc.

Majoritatea angajatorilor de drept privat care pot fi părți în conflictele de muncă au calitatea de societăți, unele de „*tip clasic*”, construite pe baza proprietății private și a liberei inițiative, reglementate de Legea nr. 31/1990, altele sunt cu *capital de stat* care au luat ființă prin transformarea unităților economice de stat, în societăți comerciale, în temeiul Legii nr. 15/1990 privind reorganizarea unităților economice de stat ca regii autonome și societăți comerciale. În temeiul acestei legi, au luat ființă și *regiile autonome* tot prin reorganizarea unităților de stat în ramurile strategice ale economiei naționale (industria de armament, energetică, exploatarea minelor și a gazelor naturale, poșta și transporturi feroviare).

De reamintit este că prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice²⁶, a fost reglementată conducerea regiilor autonome, a companiilor și societăților naționale, precum și a celorlalte societăți la care una sau mai multe întreprinderi din cele de mai sus dețin o participație majoritară sau o participație ce le asigură controlul (art. 2 pct. 2).

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

²⁰ Publicată în M. Of. nr. 98 din 8 august 1990, modificată ulterior.

²¹ Publicată în M. Of. nr. 97 din 6 mai 1991, modificată ulterior.

²² Publicată în M. Of. nr. 39 din 31 ianuarie 2000, modificată ulterior.

²³ Republicată în M. Of. nr. 368 din 20 mai 2014, modificată ulterior.

²⁴ Publicată în M. Of. nr. 660 din 30 iulie 2018, modificată ulterior.

²⁵ Publicată în M. Of. nr. 853 din 8 octombrie 2018, modificată ulterior.

²⁶ Republicată în M. Of. nr. 833 din 14 decembrie 2011, modificată ulterior.

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.²⁷.

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 acestuia²⁸. De asemenea, calitatea procesuală pasivă nu o are conducătorul unității, și nici comisia de disciplină²⁹.

În acțiunile pentru reconstituirea vechimii în muncă și privind constatarea încadrării activității desfășurare 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, *legitimare 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 procesuală de folosință, iar fostul lichidator, chemat în judecată în nume propriu, nu are nici el calitate procesuală pasivă*³⁰.

c) *Organizațiile angajaților* sunt, desigur, sindicatele, adică *acele forme de organizare voluntară a lor în scopul apărării și susținerii drepturilor și promovării intereselor lor profesionale, economice,*

²⁷ R. Dimitriu, *op. cit.*, p. 57.

²⁸ C. Ap. Galați, Secția civilă, decizia nr. 340/2008, în Pavel Bejan, Gabriela Giorgiana Schmutzer, *Dreptul muncii. 2008-2009. Jurisprudență*, Ed. Moroșan, București, 2010, p. 344.

²⁹ C. Ap. București, Secția a VII-a civilă, pentru cauze privind conflictele de muncă și asigurările sociale, decizia nr. 2557/R/2010, în RRDM nr. 7/2010, p. 143.

³⁰ ICCJ (Complețul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept), Decizia nr. 2/2016 (publicată în M. Of. nr. 257 din 7 aprilie 2016).

cultural - artistice, sportive sau sociale în relația cu angajatorii (art. 1 pct. 7 din Legea nr. 367/2022).

Potrivit art. 28 din Legea dialogului social, organizații sindicale au *calitatea procesuală activă*³¹ [alin. (3)] în ceea ce privește apărarea drepturilor lor 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 [alin. (1)]. În consecință, au dreptul de a întreprinde orice acțiune prevăzută de lege, inclusiv de a formula acțiuni 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)].

De remarcat este că textul actual instituie exigența unui *mandat expres* din partea membrilor sindicatului pentru ca acesta să poată formula acțiuni 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 – *federatiile, confederatiile și uniunile teritoriale* – au capacitate procesuală activă în ce privește formularea acțiunilor judecătorești în numele lucrătorilor – membri 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

³¹ Calitatea procesuală activă a sindicatelor a fost recunoscută și de Înalta Curte de Casație și Justiție (recurs în interesul legii), dec. nr. 1/2013 (publicată în M. Of. nr. 118 din 1 martie 2013).

sindicatelor superioare nu au calitate procesuală activă, respingând acțiunea pentru acest motiv, altele au hotărât în sens contrar³².

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, membri 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. 367/2022, 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 drepturi³³. 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 salariatul³⁴.

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.

³² A se vedea pentru această practică, G. C. 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.

³³ *Ibidem*, p. 126.

³⁴ Pentru descrierea acestui caz, a se vedea E.A. Frășie, *Metamorfoza unui sindicat*, în *RRDM* nr. 1/2014, p. 39-43.

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 i 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 garanție³⁵ de către angajator – ordonator terțiar de credite –, potrivit art. 72 din Codul de procedură 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 respectiv³⁶.

³⁵ 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).

³⁶ C. Ap. 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.

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)].

Procurorul, la fel ca judecătorul, a statornicit Curtea Constituțională, „este un subiect oficial al procesului civil”³⁷. Prin urmare, el „nu este pur și simplu o parte din proces, asemănătoare celorlalte părți³⁸, ci are, așadar, un statut profesional distinct”³⁹. 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.

Administratorul judiciar sau lichidatorul judiciar. Prin Legea nr. 138/2021⁴⁰ a fost introdus un nou alineat, și anume alin. (6¹) al art. 34 C. mun., cu următorul cuprins: „În cazul în care angajatorul se află în procedură de insolvență, faliment sau lichidare conform prevederilor legale în vigoare, administratorul judiciar sau, după caz, lichidatorul judiciar este obligat să elibereze salariaților, în termen de maximum 60 de zile calendaristice, un document care să ateste activitatea desfășurată de aceștia, conform prevederilor alin. (5), să înceteze și să transmită în registrul general de evidență a salariaților încetarea contractelor individuale de muncă”.

2. Coparticiparea procesuală (litisconsorțiul)⁴¹.

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

³⁷ Decizia nr. 68/2005.

³⁸ Decizia Curții Constituționale nr. 1/1995 (publicată în M. Of. nr. 66 din 11 aprilie 1995).

³⁹ I. Deleanu, *op. cit.*, p. 585.

⁴⁰ Publicată în M. Of. nr. 501 din 13 mai 2021.

⁴¹ 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*)⁴².

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 respectiv⁴³.

⁴² A se vedea Lucian Săuleanu, Sebastian Rădulețu, *Dicționar de expresii juridice latine*, Editura C.H. Beck, București, 2007, p. 67 și 190.

⁴³ 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 reclamanți titulari ai dreptului subiectiv dedus judecății, disjungerea unei singure acțiuni în raport de domiciliul reclamanților apare ca o măsură excesivă ce contravine scopului urmărit de legiuitor în edictarea acestui principiu de drept procesual⁴⁴.

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 reclamanți 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]⁴⁵.

⁴⁴ 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.

⁴⁵ 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. Alexandru Țiclea, ***Tratat de dreptul muncii***, Editura Universul Juridic, București, 2024;
5. Alexandru Țiclea, Laura Georgescu, ***Dreptul muncii. Curs universitar***, Editura Universul Juridic, București, 2024;
6. Andreea Tabacu, ***Drept procesual civil. Legislație internă și internațională. Doctrină și jurisprudență***. Editia a-3-a, revizuită și adăugită, Editura Universul juridic, București 2024;
7. Maria Fodor, ***Drept procesual civil. Curs universitar***, Editura Universul juridic, București, 2022.
8. G. Boroi, M. Stancu, ***Drept procesual civil***, ed. a 5-a, revizuită și adăugită, Ed. Hamangiu, București, 2020.
9. Colecția Revistei române de dreptul muncii, Editura Wolters Kluwer.

Capitolul III

COMPETENȚA INSTANȚELOR JUDECĂTOREȘTI

1. Reglementare.

Cu caracter general, competența unei instanțe de judecată reprezintă ceea ce legea determină că aceasta poate și trebuie să facă în calitate în care este investită. Ea reprezintă limita până la care se „întinde” activitatea sa regulată și normală; este aptitudinea sa legală de a săvârși anumite acte și, în special, de a exercita o funcție jurisdicțională precisă.

În esență, *competența este aptitudinea recunoscută de lege unui instanțe judecătorești de a judeca un anumit litigiu*⁴⁶.

„*Competența materială (ratione materiae)* sau de atribuțiune reprezintă acea formă a competenței prin care se realizează o delimitare a atribuțiilor sau a sferei de activitate a instanțelor, pe verticală, între instanțele de grad diferit din sistemul nostru judiciar (judecătorie, tribunal, curtea de apel, *Înalta Curte de Casație și Justiție*)”⁴⁷.

Art. 269 alin. (1) C. mun. dispune: „Judecarea conflictelor de muncă este de competența instanțelor judecătorești, stabilite potrivit legii”.

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)⁴⁸.

Într-o atare ipoteză, dacă a fost aleasă legea unui alt stat membru (decât cea românească, inaplicabilă și ca lege obiectivă),

⁴⁶ G. Boroș, M. Stancu, *Drept procesual civil*, ed. a 5-a, revizuită și adăugită, Ed. Hamangiu, 2020, pp. 196-197.

⁴⁷ D. Ghiță, în Ioan Leș, D. Ghiță (coordonatori), V. Lozneanu, C. Murzea, A. Stoica, A. Suciu, *Tratat de drept procesual civil*, volumul I, ed. a II-a, revăzută și adăugită, Ed. Universul Juridic, 2020, p. 213.

⁴⁸ A se vedea Al. Țiclea, *Legea aplicabilă contractului individual de muncă – având element de extraneitate – potrivit dreptului european*, în *Dreptul* nr. 6/2012, p. 115.

are incidență excepția necompetenței generale a instanțelor noastre naționale⁴⁹; competența va aparține instanțelor din altă țară, conform legii aplicabile.

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. 38 alin. (2) și art. 40 alin. (3) din Legea nr. 304/2022 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*⁵⁰.

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. 367/2022], precum și cele privind constatarea îndeplinirii condițiilor de reprezentativitate [art. 54 alin. (3)];
- cererile referitoare la dobândirea personalității juridice de către organizațiile patronale [art. 67 alin. (3)];
- 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.

⁴⁹ C. Ap. București, Secția a VII-a pentru conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia civilă nr. 4198/R/2012, în RRDM nr. 6/2012, p. 101; decizia civilă nr. 5704/R/2013.

⁵⁰ O. 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.

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)⁵¹, precum și în cazul altor contravenții reglementate de legislația muncii.

De asemenea, judecătoria este competentă să soluționeze litigiile dintre beneficiari și zilieri, potrivit art. 14 din Legea nr. 52/2011 privind exercitarea unor activități cu caracter ocazional desfășurate de zilieri⁵².

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 judecătorii în primă instanță (pct. 2).

Iar art. 269 alin. 1 din Codul muncii stabilește: „Cauzele referitoare la conflictele individuale de muncă și conflictele colective 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 individuale, sau, după caz, colective de muncă* (art. 266 din Codul muncii).

Intră în categoria acestor conflicte și cele (în despăgubiri) referitoare la repararea obligației de informare la încheierea (sau

⁵¹ ICCJ, Secția de contencios administrativ și fiscal, decizia nr. 1078/2008, în Dreptul nr. 2/2009, p. 253.

⁵² Publicată în M. Of. nr. 276 din 20 aprilie 2011, modificată prin Legea nr. 18/2014 (publicată în M. Of. nr. 192 din 19 martie 2014).

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 muncii⁵³, 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”⁵⁴.

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 dintre 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 litigii 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;

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).

⁵³ Art. 30 alin. (2) din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați (republicată în M. Of. nr. 326 din 5 iunie 2013).

⁵⁴ ICCJ, Secția civilă, decizia nr. 210/2010, în Dreptul nr. 3/2011, p. 232.

În temeiul art. 22 din Legea nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă⁵⁵, 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. 239 din Codul administrativ, de cauzele care au ca obiect raportul de serviciu al funcționarilor publici, 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 raporturi⁵⁶. 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 menționate⁵⁷, 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, conform art. 451 din Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății⁵⁸, acțiunea în anulare formulată de medicul sancționat împotriva deciziei de sancționare a Comisiei 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

⁵⁵ Republicată în M. Of. nr. 498 din 7 august 2013.

⁵⁶ C. Ap. 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.

⁵⁷ Curtea Constituțională a admis excepția de neconstituționalitate a art. 43 din O.G. nr. 121/1998, conform căreia justițiabilul se poate adresa instanței abia după epuizarea căilor de atac jurisdicțional-administrative (Decizia nr. 34/2016, publicată în M. Of. nr. 286 din 15 aprilie 2016).

⁵⁸ Publicată în M. Of. nr. 372 din 28 aprilie 2006, modificată ulterior.

soluționarea conflictelor de muncă și asigurări sociale) de la domiciliul (reședința) reclamantului”⁵⁹,

În temeiul Legii dialogului social nr. 367/2022, tribunalele sunt competente să soluționeze și cererile privind:

- dobândirea personalității juridice de către federațiile, confederațiile și uniunile sindicale teritoriale (art. 45 și art. 47), precum și constatarea îndeplinirii condițiilor de reprezentativitate a acestora [art. 54 alin. (3)];

- dobândirea personalității juridice de către federațiile, confederațiile și uniunile patronale teritoriale [art. 64 alin. (4)], precum și constatarea îndeplinirii condițiilor de reprezentativitate a acestora [art. 79 alin. (3)].

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).

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.*

Conform art. 271 alin. 2² din Codul muncii, hotărârile instanței de fond sunt supuse numai apelului.

Prin urmare, sentințele tribunalelor pronunțate în materia conflictelor de muncă pot fi atacate doar cu această cale ordinară de atac. De altfel, potrivit art. 483 alin. (2) C. pr. civ., este exclus recursul în privința conflictelor de muncă și asigurărilor sociale.

⁵⁹ G. C. 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.

Curtea Constituțională a statuat că existența a două grade de jurisdicție (fond și apel) este conformă cu dispozițiile legii fundamentale. Finalitatea constă în asigurarea celerității soluționării conflictelor de muncă, fără a se încălca art. 21 alin. (2) din Constituție, potrivit căruia nicio lege nu poate îngreuna accesul la justiție. Acesta nu presupune în toate cazurile accesul la toate structurile judecătorești și la toate căile de atac⁶⁰.

Drept consecință, s-a decis, pe bună dreptate, că este inadmisibil recursul împotriva unei decizii pronunțate în apel în materia conflictelor de muncă⁶¹.

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 Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice⁶², precum și acțiunile împotriva hotărârilor Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, inclusiv pe cele care privesc raporturile de muncă⁶³.

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:

⁶⁰ A se vedea, de exemplu: Decizia nr. 1094/2009 (publicată în M. Of. nr. 646 din 1 oct. 2009); Decizia nr. 30/2020 (publicată în M. Of. nr. 156 din 1 martie 2010); Decizia nr. 661/2018 (publicată în M. Of. nr. 148 din 28 feb. 2018).

⁶¹ Înalta Curte de Casație și Justiție, s. I civ., dec. nr. 2814/2014, în R. Anghel, *op. cit.*, p. 551.

⁶² ICCJ, 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.

⁶³ C. Ap. București, Secția a VIII-a de contencios administrativ și fiscal, sentința civilă nr. 4585/2012; ICCJ, 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 sancționați⁶⁴;

- 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 muncii⁶⁵.

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*⁶⁶ (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”⁶⁷.

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

⁶⁴ 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.

⁶⁵ 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.

⁶⁶ Privind această instituție a se vedea și Alexandru Suciu, *Excepțiile procesuale în noul Cod de procedură civilă*, Editura Universul Juridic, București, 2012, p. 96-98.

⁶⁷ Ion Deleanu, *op. cit.*, p. 663.

hotărâre prin care să se dea rezolvare de principiu chestiunii de drept cu care a fost sesizată”⁶⁸.

Așa cum s-a reținut într-o cauză⁶⁹, 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”⁷⁰, printre care se numără:

- participarea unei instanțe (fie ea supremă) situată în afara aceluia 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.

⁶⁸ 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.

⁶⁹ 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.

⁷⁰ *Ibidem*, p. 665.

În plus, sunt adăugate cel puțin două considerente⁷¹, 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.⁷²

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, reședința⁷³ sau locul de muncă ori, după caz, sediul⁷⁴ [alin. (2)]. În cazul coparticipării procesuale active⁷⁵ „cererea poate fi formulată la instanța competentă pentru oricare dintre reclamanți” [alin. (3)]⁷⁶.

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) său, 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, ceea ce ar contraveni regimului juridic al competenței teritoriale exclusive”⁷⁷.

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

⁷¹ 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).

⁷² 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.

⁷³ O asemenea dispoziție conține și art. 30 alin. (2) din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați.

⁷⁴ ICCJ, Secția civilă, decizia nr. 3048/2004 (www.scj.ro).

⁷⁵ 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”.

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

⁷⁷ ICCJ, Secția I civilă, decizia nr. 341/2013, în „Revista de drept social” nr. 7/2013, p. 33.

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”*⁷⁸.

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 (ceea 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 procedură⁷⁹. El are un drept de opțiune între instanța competentă material de la domiciliul său și cea competentă de la reședința sa⁸⁰, evident atunci când dispune de ambele locuințe. Mai precis, competența aparține instanței în a cărei circumscripție își are reclamantul locuința efectivă⁸¹.

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. 367/2002, „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. (2) În exercitarea atribuțiilor prevăzute la alin. (1), organizațiile sindicale au dreptul de a întreprinde orice acțiune, inclusiv de a formula acțiune în justiție în numele membrilor lor, la cererea scrisă a membrilor lor. Acțiunea nu va putea fi introdusă sau continuată de organizația sindicală dacă cel în cauză se opune, respectiv renunță la judecată în mod expres. (3) În exercitarea atribuțiilor prevăzute de alin. (1) și (2), organizațiile sindicale au calitate procesuală active”.

⁷⁸ 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*.

⁷⁹ C. Ap. București, Secția a VII-a civilă și pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 3472/R/2006, în RRDM nr. 4/2006, p. 123-124.

⁸⁰ C. Ap. Timișoara, Secția litigii de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 36/2009 (Jurindex).

⁸¹ C. Ap. Iași, Secția litigii de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 520/2008 (Jurindex).

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. 367/2022), 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 salariații⁸².

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*⁸³.

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

⁸² C. Ap. București, Secția a VII-a civilă, conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia civilă nr. 4267/R/2009 (portal.just.ro).

⁸³ Decizia nr. 1/2013, *cit. supra*, pronunțată în *Recurs în interesul legii*.

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. 138/2014⁸⁴].

⁸⁴ Publicată în M. Of. nr. 753 din 16 octombrie 2014.

Bibliografie

1. Codul muncii;
2. Codul civil;
3. Codul de procedură civilă;
4. Alexandru Țiclea, ***Tratat de dreptul muncii***, Editura Universul Juridic, București, 2024;
5. Alexandru Țiclea, Laura Georgescu, ***Dreptul muncii. Curs universitar***, Editura Universul Juridic, București, 2024;
6. Andreea Tabacu, ***Drept procesual civil. Legislație internă și internațională. Doctrină și jurisprudență***. Editia a-3-a, revizuită și adăugită, Editura Universul juridic, București 2024;
7. Maria Fodor, ***Drept procesual civil. Curs universitar***, Editura Universul juridic, București, 2022.
8. G. Boroi, M. Stancu, ***Drept procesual civil***, ed. a 5-a, revizuită și adăugită, Ed. Hamangiu, București, 2020.
9. 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 interes⁸⁵.

Conținutul cererii de chemare în judecată este statornicit de art. 194 din Codul de procedură civilă⁸⁶.

⁸⁵ 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.

⁸⁶ „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 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 timbru⁸⁷.

Art. 200 din Codul de procedură civilă prevede „verificarea cererii și regularizarea acesteia”⁸⁸. 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.

Potrivit art. 60 din Legea nr. 304/2022 privind organizarea judiciară „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) teza I). Aceștia „participă la deliberări cu vot consultativ și semnează hotărârile pronunțate. Opinia acestora se consemnează în hotărâre, iar opinia separată se motivează” [alin. (2)].

Cauzele care au ca obiect raporturile de serviciu ale funcționarilor publici, fiind de competența instanțelor de contencios administrativ (art. 239 din Codul administrativ), se judecă la fond de un complet format dintr-un singur judecător [art. 59 alin. (1) din Legea nr. 304/2022].

⁸⁷ 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 salariaților 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)].

⁸⁸ A se vedea pentru amănunte, Ion Deleanu, *Regularizarea cererii de chemare în judecată*, în „Dreptul” nr. 1/2014, p. 13-33.

Statutul asistenților judiciari este reglementat de art. 121-126 din Legea nr. 304/2022.

Ei sunt numiți de ministrul justiției, la propunerea Consiliului Economic și Social pe o perioadă de 5 ani, dintre persoanele cu o vechime în funcții juridice de cel puțin 5 ani și care îndeplinesc cumulativ condițiile instituite de lege (art. 121).

În conformitate cu prevederile Legii nr. 153/2017, asistenții judiciari sunt salariați cu indemnizația lunară de încadrare corespunzătoare celei a judecătorului cu grad de judecătorie, aferentă unei vechimi în funcție de 0 la 3 ani, respectiv de la 3 la 5 ani [art. 16 alin. (1) din Anexa nr. V, cap. VIII].

Curtea Constituțională a reținut că „această reglementare nu contravine principiului egalității în drepturi, care nu are semnificația omogenității, astfel că situații obiective diferite justificată și uneori chiar impun un tratament juridic diferențiat”.⁸⁹

Atribuțiile asistenților judiciari, care îi reprezintă pe partenerii sociali (organizațiile sindicale și organizațiile angajatorilor), constau în:

- participarea la ședințele de judecată, precum și la deliberări, dar cu vot consultativ;
- semnează hotărârile pronunțate;
- opiniile lor se consemnează în hotărâre și se motivează [art. 60 alin. (2) din Legea nr. 304/2022];
- unul dintre asistenții judiciari, desemnat de președintele completului de judecată, poate redacta hotărârea [art. 426 alin. (1) C. pr. civ.].

Curtea Constituțională a reținut că dispozițiile legale care instituie votul consultativ al asistenților judiciari sunt conforme cu legea fundamentală⁹⁰.

În jurisprudență s-a decis⁹¹, pe bună dreptate, că redactarea considerentelor de către un asistent judiciar nu este un motiv de

⁸⁹ Decizia nr. 812/2020 (publicată în M. Of. nr. 121 din 4 februarie 2021).

⁹⁰ Decizia nr. 494/2004 (publicată în M. Of. nr. 59 din 18 ianuarie 2005); Decizia nr. 37/2006 (publicată în M. Of. nr. 186 din 27 februarie 2006).

nulitate a sentinței (C. Ap. Constanța, secția civilă, dec. nr. 397/CM/2011).

Numai opinia separată a asistenților judiciari se motivează în mod separat. În cazul în care opinia acestora concordă cu opinia judecătorului nu este necesară evidențierea distinctă a acesteia, semnarea minutei și dispozitivului hotărârii de către aceștia având și valoarea consemnării părerii lor exprimate în faza deliberării, în lipsa consemnării unei opinii separate (*Cutea de Apel Constanța, s. I civ., dec. nr. 573/CM/2012; dec. nr. 617/CM/2013*).

3. Termenele de sesizare a instanței.

Art. 268 din Codul muncii dispune că cererile pot fi formulate:

„a) în termen de 45 de zile calendaristice de la data la care cel interesat a luat cunoștință de măsura dispusă referitoare la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea contractului individual de muncă, inclusiv angajamentele de plată a unor sume de bani;

b) în termen de 30 de zile calendaristice de la data în care s-a comunicat decizia 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 salariat, precum și în cazul răspunderii patrimoniale a salariaților față de angajator;

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”.

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

⁹¹ R. Anghel, *Procedura soluționării conflictelor individuale de muncă. Ghid pentru practicieni*, ed. 2, Ed. C.H. Beck, 2018, pp. 181-182.

a) *Termenul de 45 de zile* este un termen general; el privește aproape toate categoriile de conflicte izvorâte din contractul individual de muncă având ca reclamant sau contestator pe salariatul afectat de măsura angajatorului.

Asemenea conflicte pot privi:

- clauzele contractuale care conțin prevederi contrare sau drepturi sub nivelul minim stabilit prin acte normative ori prin contracte colective de muncă;

- încheierea contractului individual de muncă pe durată determinată în afara condițiilor de stabilitate de lege;

- obligarea salariatului la îndeplinirea unor sarcini de serviciu contrare legii sau clauzelor contractuale ori să renunțe la drepturile ce le sunt conferite de lege;

- modificarea, suspendarea sau încetarea contractului individual de muncă etc.

Privind „angajamentul de plată”, este de presupus 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 Codul administrativ). În niciun caz acesta nu îi privește pe salariații supuși Codului muncii.

b) *Termenul de 30 de zile* este un termen special prevăzut, nu doar de art. 268 alin. (1) lit. b), dar și de art. 252 alin. (5) C. mun. Rațiunea instituirii lui constă în clarificarea cu celeritate a situației disciplinare a salariatului vizat de măsura sancționării.

c) *Termenul de 3 ani*, care curge de la data nașterii dreptului la acțiune este statornicit în ceea ce privește:

- plata unor drepturi salariale neacordate, în cazul căruia și art. 171 alin. (1) C. mun. precizează că „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 se prescrie în termen de 3 ani de la data la care drepturile respective erau datorate”;

- despăgubirile către salariat, de exemplu, cele generate de concedierea nelegală;
- răspunderea patrimonială a salariaților față de angajator.

Privind termenul de prescripție de 3 ani în materia conflictelor de muncă având ca obiect plata drepturilor salariale neacordate, Curtea Constituțională a reținut că acesta „are ca justificare asigurarea securității și stabilității raporturilor juridice și necesitatea soluționării într-un termen rezonabil a conflictului de muncă izvorât din neplata acestor drepturi, în interesul legitim al fiecăreia dintre părțile litigante. Prin prescripție se stinge doar dreptul la acțiune în sens material, deci posibilitatea titularului dreptului de creanță de a obține, pe cale silită, îndeplinirea obligației subiectului pasiv. Așadar, prescripția nu stinge dreptul subiectiv în substanța lui, drept care continuă să subziste, și nici obligația corelativă, care va putea fi executată de bunăvoie. De asemenea, în această materie sunt aplicabile dispozițiile Codului civil referitoare la suspendarea sau întreruperea curgerii termenului de prescripție”⁹².

Amintim că Înalta Curte de Casație și Justiție (recurs în interesul legii) a decis: *În interpretarea și aplicarea unitară a dispozițiilor art. 268 alin. (1) lit. c) din Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii, raportat la art. 8 și art. 12 din Decretul nr. 167/1958 privitor la prescripția extinctivă, respectiv a art. 2526 C. civ., actul de control efectuat de Curtea de Conturi sau de un alt organ cu atribuții de control, prin care s-a stabilit în sarcina angajatorului obligația de a acționa pentru recuperarea unui prejudiciu produs de un salariat ori rezultat în urma plății către acesta a unei sume de bani necuvenite, nu marchează începutul termenului de prescripție extinctivă a acțiunii pentru angajarea răspunderii patrimoniale a salariatului*⁹³.

Privind data de la care curge termenul de prescripție a dreptului la compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat, în jurisprudență au fost pronunțate soluții diferite. Astfel, s-a considerat că acest termen curge de la data la care angajatul poate

⁹² Decizia nr. 54/2016 (publicată în M. Of. nr. 201 din 17 martie 2016); decizia nr. 720/2015 (publicată în M. Of. nr. 23 din 13 ianuarie 2016), decizia nr. 99/2016 (publicată în M. Of. nr. 317 din 26 aprilie 2016); dec. nr. 372/2016 (publicată în M. Of. nr. 610 din 10 august 2016).

⁹³ Decizia nr. 19/2019 (publicată în M. Of. nr. 860 din 24 octombrie 2019).

efectua concediul de odihnă⁹⁴, mai precis de la expirarea celor 18 luni, „începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă anual” [art. 146 alin. (2) C. mun.]⁹⁵.

În sens contrar s-a hotărât că termenul în discuție curge de la data încetării contractului individual de muncă în considerarea dispozițiilor art. 146 alin. (3) C. mun., conform cărora: „Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării contractului individual de muncă”⁹⁶.

De reținut este că dreptul la compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat [potrivit art. 146 alin. (3)], se naște la încetarea contractului individual de muncă. Așadar, de la acest moment va curge termenul de 3 ani pentru pretinderea către salariată a despăgubirilor cuvenite în cazul neefectuării concediului. *Anterior, în timpul existenței raportului de muncă, salariatul nu poate formula o acțiune pentru obligarea angajatorului la plata compensației pentru concediul de odihnă neefectuat, compensarea fiind interzisă de art. 146 alin. (3) C. mun. și art. 2 din Directiva 2003/88/CE*⁹⁷.

S-a pus problema termenului de prescripție (3 ani sau 6 luni) în situația unor drepturi prevăzute de contractele colective de muncă de acordat cu diferite ocazii (ajutoare materiale de Paști și Crăciun) sau constând în tichete de masă, tichete cadou, prime de vacanță, alimente ori alte bunuri pentru menținerea sănătății și securității în muncă etc.

Investită cu recurs în interesul legii, Înalta Curte de Casație și Justiție a reținut⁹⁸: „În situația în care drepturile salariale suplimentare fac parte din elementele constitutive ale salariului, cererile în justiție pot fi formulate în termenul de prescripție de 3 ani prevăzut de art. 268 alin. (1) lit. c) C. mun.⁹⁹, iar atunci când drepturile salariale suplimentare nu fac parte din elementele constitutive ale salariului, acestea au natura juridică a unor măsuri

⁹⁴ C. Ap. Iași, s. litigii de muncă și asigurări sociale, dec. nr. 775/2016 (rolii.ro).

⁹⁵ C. Ap. Alba Iulia, s. I civ., dec. nr. 13116/2020 (rolii.ro); C. Ap. Brașov, s. civ., dec. nr. 1401/2021 (rolii.ro);

⁹⁶ C. Ap. Galați, dec. nr. 67/2021 (just.ro).

⁹⁷ R. Anghel, *Data de la care curge termenul de prescripție extintivă a dreptului la compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat*, în Curierul Judiciar nr. 12/2022, pp. 689-691.

⁹⁸ Decizia nr. 20/2013 (publicată în M. Of. nr. 9 din 8 ianuarie 2014).

⁹⁹ În același sens este și C. Ap. Suceava dec. civ. nr. 741/2020 (www.portal.just.ro).

de protecție socială, facilități acordate de angajator și convenite în contractul colectiv de muncă, iar neacordarea lor rezidă într-o neexecutare a clauzelor acestui contract, astfel încât cererile în justiție pot fi formulate în termenul de prescripție de 6 luni prevăzut de art. 268 alin. (1) lit. e) C. mun.” Prin urmare, într-o atare ipoteză, nefiind vorba de drepturi salariale, ci exclusiv drepturi acordate prin contractul colectiv de muncă în scopul de a oferi protecție socială salariaților, plata acestora se circumscrie sferei de neexecutare a acelui contract colectiv.

„Reglementând regimul prescripției extinctive în materia conflictelor de muncă, legiuitorul a stabilit un regim juridic distinct, după cum temeiul de drept invocat de către părți este contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă”¹⁰⁰.

Se mai impune o precizare. Atunci când se pretinde nulitatea unui act juridic al angajatorului (de exemplu o decizie de concediere) aceasta nu poate fi invocată oricând în temeiul prevederilor art. 1249 alin. (1) C. civ., ci numai în termenele expres statornicite de legislația muncii. Pe când Codul civil are caracter de lege generală, „dispozițiile Codului muncii au caracter special și, în măsura în care derogă de la legea generală, se aplică cu prioritate”¹⁰¹.

În cazul cererilor privind nulitatea contractului individual de muncă sau a celui colectiv, termenul nu este stabilit pe zile sau luni, ci el corespunde duratei de existență a acelui contract. Evident că după încetarea contractului se prescrie dreptul de a solicita constatarea nulității lui. De altfel, nu mai există niciun interes pentru constatarea nulității unui contract care nu mai există. Soluția se întemeiază pe principiul potrivit căruia se poate cere constatarea nulității unor acte care există. În situația în care un contract individual sau colectiv de muncă nu mai este în ființă, cererea pentru constatarea nulității lui nu are obiect¹⁰². Soluția este

¹⁰⁰ C. Ap. București, s. a VII-a civ., pentru conflicte de muncă și asigurări sociale, dec. civ. nr. 2956/2014, în RRDM nr. 12/2014, p. 129.

¹⁰¹ C. Ap. București, s. a VII-a civ., pentru conflicte de muncă și asigurări sociale, dec. civilă nr. 1688/2015, în RRDM nr. 6/2015, pp. 99-100.

¹⁰² Curtea Constituțională, Dec. nr. 44/2007 (publicată în M. Of. nr. 88 din 5 februarie 2007), Dec. nr. 45/2007 (publicată în M. Of. nr. 92 din 5 februarie 2007), Dec. nr. 222/2008 (publicată în M. Of. nr. 243 din 28 martie 2008).

valabilă și în cazul unui act adițional la contractul colectiv de muncă¹⁰³.

Totuși, cu caracter de excepție, poate fi invocată nulitatea unor clauze ale contractului colectiv de muncă și după expirarea perioadei lui de valabilitate, când efectele juridice continuă să se producă și după momentul respectiv. În asemenea situații pot fi contestate în justiție efectele juridice respective, dacă acestea sunt contrare drepturilor, libertăților sau intereselor legitime ale persoanei¹⁰⁴.

Privind textul de la lit. d) alin. (1) art. 268 C. mun., într-o primă decizie, Curtea Constituțională a reținut că „reglementările legale criticate se întemeiază pe principiul potrivit căruia se poate cere constatarea nulității ori anularea unor acte care există. În situația în care un contract individual sau colectiv de muncă nu mai este în ființă, nu există nici clauzele acestuia, iar cererea pentru constatarea nulității lor nu mai are obiect. Este posibil însă ca efectele juridice ale unor clauze contractuale să continue ori să se producă după încetarea existenței contractelor. În asemenea situații pot fi contestate în justiție efectele juridice respective, dacă acestea sunt contrare drepturilor, libertăților sau intereselor legitime ale persoanei”¹⁰⁵.

Printr-o altă decizie, aceeași Curte a constatat „că instituția nulității contractului individual de muncă prezintă o serie de particularități față de nulitatea de drept comun, reglementată de art. 1246-1265 C. civ., acestea fiind determinate de specificul raporturilor de muncă. Una dintre caracteristicile instituției nulității contractului individual de muncă este aceea prevăzută de dispozițiile art. 57 alin. (2) C. mun., potrivit căroră „constatarea nulității contractului individual de muncă produce efecte pentru viitor.” Astfel, indiferent de caracterul său relativ sau absolut, nulitatea nu retroactivează, ci produce efecte numai pentru viitor, adică de la data constatării acesteia, fie prin acordul părților, fie de către instanță, din oficiu. Din contră, în ceea ce privește nulitatea

¹⁰³ C. Ap. București, s. a VII-a civ., pentru cauze privind conflictele de muncă și asigurările sociale, dec. civilă nr. 3285/R/2006, în RRDM nr. 4/2008, pp. 124-126.

¹⁰⁴ A se vedea: Înalta Curte de Casație și Justiție (Complețul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept), Decizia nr. 17/2016, în R. Anghel, *op. cit.* p. 218.

¹⁰⁵ Decizia nr. 44/2007 (publicată în M. Of. nr. 88 din 5 februarie 2007).

contractului colectiv de muncă, regimul derogator de la dreptul comun are un caracter mai puțin pronunțat, legiuitorul neprevăzând și în acest caz neretroactivitatea efectelor nulității. În acest caz s-a păstrat doar dispoziția - criticată pe calea excepției de neconstituționalitate - potrivit căreia cererea referitoare la nulitatea unui contract colectiv de muncă sau a unor clauze din acesta poate fi invocată pe durata existenței contractului”¹⁰⁶.

În orice alte situații decât cele enumerate de text, se aplică termenul general de prescripție de 3 ani care merge de la data nașterii dreptului.

De reținut este „că prin prescripție se stinge doar dreptul la acțiune în sens material, deci posibilitatea titularului dreptului de creanță de a obține, pe calea silită, îndeplinirea obligației subiectului pasiv. Așadar, prescripția nu stinge dreptul subiectiv în substanța lui, drept care continuă să subziste, și nici obligația corelativă, care va putea fi executată de bunăvoie. De asemenea, în această materie sunt aplicabile dispozițiile Codului civil referitoare la suspendarea sau întreruperea curgerii termenului de prescripție”¹⁰⁷.

Există și situații de excepție în care acțiunile *sunt imprescriptibile*. Este cazul acțiunilor în constatarea dreptului la încadrarea în grupe de muncă potrivit dispozițiilor Ordinului nr. 50/1990¹⁰⁸.

La termenele evidențiate de Codul muncii (în art. 268) le amintim și pe cele reglementate de art. 27 alin. (2) din Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare care dispune că termenul pentru introducerea cererii este de 3 ani și curge de la data săvârșirii faptei sau de la data la care persoana interesată putea să ia cunoștință de săvârșirea ei. În același sens este și art. 31 din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați care stabilește că orice sesizare sau reclamație a faptelor de discriminare poate fi formulată și după încetarea relațiilor în cadrul

¹⁰⁶ Decizia nr. 234/2019 (publicată în M. Of. nr. 602 din 22 iulie 2019).

¹⁰⁷ Curtea Constituțională, Decizia nr. 99/2016 (publicată în M. Of. nr. 317 din 26 aprilie 2016).

¹⁰⁸ Înalta Curte de Casație și Justiție (Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept), dec. nr. 13/2016 (publicată în M. Of. nr. 862 din 28 octombrie 2016).

cărora se susține că a apărut discriminarea, în termenul și în condițiile prevăzute de reglementările legale în materie, adică de 3 ani.

4. Cererea de chemare în judecată.

Reprezintă actul procedural prin care este sesizată, și investită cu soluționarea cauzei, instanța competentă¹⁰⁹.

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 aplicabile¹¹⁰. 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. 151¹¹¹, 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

¹⁰⁹ A se vedea Ion Leș, *Tratat de drept procesual civil*, volumul I, Editura Universul Juridic, București, 2014, p. 597 și urm.

¹¹⁰ Art. 148 din Codul de procedură civilă reglementează condițiile generale ale formei cererilor.

¹¹¹ Art. 151 din Codul de procedură civilă privește înscrisurile anexate cererii.

corespunzător, dispozițiile art. 150¹¹². 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”.

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”¹¹³.

5. 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

¹¹² Art. 150 din Codul de procedură civilă privește cererea formulată de reprezentant.

¹¹³ 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.

judecată. Dispozițiile art. 148 alin. (1) teza a II-a sunt aplicabile în mod corespunzător. Dacă pârâtul locuiește în străinătate, va arăta și 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), – 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.

6. 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.”¹¹⁴

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”¹¹⁵.

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).

¹¹⁴ Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 786 din 24 noiembrie 2011.

¹¹⁵ 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.

7. Desfășurarea judecătii.

Ridicarea și rezolvarea excepțiilor procedurale – printre care și cele referitoare la competență – desfășurarea judecătii, pronunțarea și cuprinsul hotărârilor, precum și căile de atac sunt supuse normelor 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 muncă¹¹⁶ 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 Justiție¹¹⁷.

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 salariatului¹¹⁸.

În soluționarea conflictelor de muncă, legea reglementează unele reguli procedurale speciale, imperativul fiind acela al urgenței¹¹⁹. 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 primită¹²⁰.

¹¹⁶ Raluca Dimitriu, *Diversitate versus discriminare în dreptul comunitar al muncii*, în „Revista română de dreptul muncii” nr. 2/2009, p. 28.

¹¹⁷ Alexandru Țiclea, *Legea aplicabilă contractului individual de muncă ...*, p. 114-122.

¹¹⁸ Nicolas Nord, *La mobilité du travail: approches de droit international privé*, în „Revue de droit du Travail” n° 6-juin 2012, p. 383.

¹¹⁹ 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.

¹²⁰ Curtea de Apel Ploiești, Secția conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 295/2008.

Art. 271 Codul muncii prevede 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].

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 ședință¹²¹.

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 sa¹²². Aplicarea acestui text, a decis Curtea Constituțională, nu presupune discriminarea și defavorizarea angajatorului în raport cu salariații¹²³.

Prin urmare, în conflictele de muncă, sarcina probei este răsturnată¹²⁴, ea nu revine reclamantului (salarat) potrivit cunoscutului adagiu *onus probandi incubit actori*, ci angajatorului¹²⁵.

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”¹²⁶.

¹²¹ Mihaela Tăbărcă, *Drept procesual civil*, vol. II, Editura Universul Juridic, București, 2013, p. 238.

¹²² 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.

¹²³ Decizia nr. 718/2006 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 973 din 5 decembrie 2006).

¹²⁴ 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”.

¹²⁵ 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).

¹²⁶ 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).

Dacă însă este vorba de o acțiune în răspundere patrimonială formulată de angajator, având ca obiect obligația de restituire a unui bun, întemeiată pe art. 256 din Codul muncii, pârâțul – fostul salariat – trebuie să dovedească predarea acelui bun¹²⁷.

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 lor¹²⁸.

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 solicită¹²⁹.

De remarcat este că și în materia contenciosului administrativ sarcina probei revine tot pârâțului, legiuitorul creând reclamantului o facilitare 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 cauzei¹³⁰.

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

¹²⁷ 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.

¹²⁸ 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”.

¹²⁹ 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.

¹³⁰ 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.

acestei dispoziții constă în necesitatea de a se realiza finalizarea 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)]¹³¹.

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.

¹³¹ Mihaela Tăbărcă, *op. cit.*, p. 241-242.

Bibliografie

1. Codul muncii;
2. Codul civil;
3. Codul de procedură civilă;
4. Alexandru Țiclea, Tratat de dreptul muncii, Editura Universul Juridic, București, 2024;
5. Alexandru Țiclea, Laura Georgescu, Dreptul muncii. Curs universitar, Editura Universul Juridic, București, 2024;
6. Andreea Tabacu, Drept procesual civil. Legislație internă și internațională. Doctrină și jurisprudență. Ediția a-3-a, revizuită și adăugită, Editura Universul juridic, București 2024;
7. Maria Fodor, Drept procesual civil. Curs universitar, Editura Universul juridic, București, 2022.
8. G. Boroș, M. Stancu, Drept procesual civil, ed. a 5-a, revizuită și adăugită, Ed. Hamangiu, București, 2020.
9. 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.

Codul de procedură civilă reglementează etapa deliberării și pronunțării hotărârii în art. 395-405. Aceste prevederi sunt aplicabile și încheierilor [art. 234 alin. (1)].

Deliberarea este operațiunea prin care completul de judecată stabilește situația de fapt la care se aplică apoi normele juridice corespunzătoare. Ea se realizează în secret [art. 395 alin. (1)]. Ca regulă, această operațiune are loc imediat după închiderea dezbaterilor. Dar în cazuri justificate pronunțarea poate fi amânată „pentru un termen care nu poate depăși 15 zile” (art. 395). În practică însă, în lipsa unei sancțiuni amânarea pronunțării intervine uneori, chiar de mai multe ori, cu 15 zile sau mai puțin.

Deliberarea are loc cu participarea tuturor membrilor completului de judecată [art. 395 alin. (2)], deci, inclusiv a asistenților judiciari, deși aceștia participă la acea activitate cu drept de vot consultativ ([art. 60 alin. (2) din Legea nr. 304/2022 privind organizarea judiciară]).

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)]¹³².

În urma deliberării, soluțiile ce pot fi pronunțate de instanță sunt:

- admiterea cererii de chemare în judecată/a contestației etc. în situația în care pretențiile reclamantului (de regulă, ale salariatului) sunt întemeiate;

- admiterea în parte a cererii atunci când pretențiile invocate sunt doar parțial întemeiate;

- respingerea acțiunii ca neîntemeiată în ipoteza în care pretențiile nu sunt fondate.

În funcție de împrejurările concrete ale cauzei, cererea poate fi respinsă ca inadmisibilă, ca prescrisă, introdusă de o persoană căreia îi lipsește calitatea procesuală etc.

În temeiul art. 451 C. pr. civ., instanța de judecată poate acorda cheltuieli de judecată, acestea constând în taxele judiciare de timbru și timbrul judiciar, onorariile avocaților, ale experților și ale altor specialiști „sumele convenite martorilor pentru deplasare și pierderile cauzate de necesitatea prezenței la proces, cheltuielile de transport și, dacă este cazul, de cazare, precum și orice alte cheltuieli necesare pentru buna desfășurare a procesului” [alin. (1)].

Potrivit alin. (2) al art. 451, „instanța poate, chiar și din oficiu, să reducă motivat partea din cheltuielile de judecată reprezentând onorariul avocaților, atunci când acesta este vădit disproportionat în raport cu valoarea sau complexitatea cauzei ori cu activitatea desfășurată de avocat, ținând seama și de circumstanțele cauzei.

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”.

Conform art. 634 din Codul de procedură civilă, 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 convenite șomerilor (pct. 2);

¹³² M. Țichindelean, *Aspecte privind procedura contencioasă...*, p. 29.

– 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 că¹³³ 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 decât dacă, în acest sens, există hotărâre judecătorească definitivă și irevocabilă [art. 169 alin. (2) din Codul muncii].

2. Apelul.

Art. 457 alin. (1) C. pr. civ. dispune: „Hotărârea judecătorească este supusă numai căilor de atac prevăzute de lege, în condițiile și termenele stabilite de aceasta, indiferent de mențiunile din dispozitivul ei”.

Cu caracter general, art. 466 alin. (1) din același act normativ prevede: „Hotărârile pronunțate în prima instanță pot fi atacate în apel, dacă legea nu prevede în mod expres altfel”.

Cu caracter special, art. 271 alin. (2)² C. mun. dispune: „Hotărârile instanței de fond sunt supuse numai apelului”. Prin urmare, sentințele tribunalelor pronunțate în materia conflictelor de muncă pot fi atacate doar cu această cale ordinară de atac. De altfel, potrivit art. 483 alin. (2) C. pr. civ., este exclus recursul în privința conflictelor de muncă și asigurărilor sociale.

Curtea Constituțională a statuat că existența a două grade de jurisdicție (fond și apel) este conformă cu dispozițiile legii fundamentale. Finalitatea constă în asigurarea celerității soluționării conflictelor de muncă, fără a se încălca art. 21 alin. (2) din Constituție, potrivit căruia nicio lege nu poate îngredi accesul la justiție. Acesta nu presupune în toate cazurile accesul la toate structurile judecătorești și la toate căile de atac¹³⁴.

Drept consecință, s-a decis, pe bună dreptate, că este inadmisibil recursul împotriva unei decizii pronunțate în apel în materia conflictelor de muncă¹³⁵.

Apelul reprezintă o cale de atac *ordinară, comună, de anulare sau de reformare și suspensivă de executare*¹³⁶ 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 netemeinicie¹³⁷.

În conformitate cu prevederile art. 476 C. pr. civ., apelul provoacă o nouă judecată asupra fondului, instanța de apel statuând atât în fapt, cât și în drept [alin. (1)].

„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” [alin. (2)].

„Prin apel este posibil să nu se solicite judecata în fond sau rejudecarea, ci anularea hotărârii de primă instanță și respingerea ori anularea cererii de chemare în judecată ca urmare a invocării unei excepții sau trimiterea dosarului la instanța competentă” [alin. (3)].

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 judecății și a derogării de la dispozițiile alin. (1) și (3) ale aceluiași articol, dar presupune corecta lămurire a limitelor judecății în primă instanță”¹³⁸.

Termenul de apel – prevede art. 271 alin. 2¹ din Codul muncii – „este de 10 zile de la data comunicării hotărârii”¹³⁹.

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 Cod¹⁴⁰.

¹³³ A.G. Uluitu, *Soluții actuale de reglementare din legislația muncii necesar a fi urgent revăzute de către legiuitor*, în Curierul judiciar nr. 2/2012, p. 102.

¹³⁴ A se vedea, de exemplu: Decizia nr. 1094/2009 (publicată în M. Of. nr. 646 din 1 oct. 2009); Decizia nr. 30/2020 (publicată în M. Of. nr. 156 din 1 martie 2010); Decizia nr. 661/2018 (publicată în M. Of. nr. 148 din 28 feb. 2018).

¹³⁵ Înalta Curte de Casație și Justiție, s. I civ., dec. nr. 2814/2014, în R. Anghel, *op. cit.*, p. 551.

¹³⁶ G. Boroi, M. Stancu, *Drept procesual civil*, ed. 5, revizuită și adăugită, Ed. Hamangiu, București, 2020, p. 730.

¹³⁷ C. Negruțu, C. Roșu, *Efectele exercitării apelului drept singura cale de atac în cazul conflictelor de muncă*, în Dreptul nr. 10/2013, p. 146.

¹³⁸ Decizia nr. 28/2015, Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept (publicată în M. Of. nr. 772 din 16 octombrie 2015).

¹³⁹ Art. 468 din Codul de procedură civilă instituie termenul de apel de 30 de zile [alin. (1)].

„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 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. 19 și art. 59 alin. (3) din Legea nr. 304/2022].

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 drept¹⁴¹.

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, *tardivitatea* lui, *perimarea* sau *inadmisibilitatea* acestuia etc.¹⁴².

„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

¹⁴⁰ „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].

¹⁴¹ A se vedea *supra* pct. 14.

¹⁴² G. Boroi, M. Stancu, *op. cit.*, p. 844.

fond. Totuși, nu va proceda astfel, ci va trimite cauza spre rejudecare primei instanțe sau alteia egale în grad cu aceasta din aceleași circumstanțe 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 hotărârea.

Art. 483 alin. (2) C. pr. civ. dispune că nu sunt supuse recursului hotărârile pronunțate în conflictele de muncă și asigurări sociale. Recursul este inadmisibil atât pentru judecata în fond¹⁴³, cât și atunci când este atacată o hotărâre pronunțată în apel¹⁴⁴.

În același sens, s-a decis: „Atâta vreme cât calea de atac în materia litigiilor de muncă și asigurărilor sociale este apelul, iar prezentul litigiu este unul de dreptul muncii, prezenta cale de atac a recursului a devenit inadmisibilă, din simplul motiv ca litigiul putea beneficia de o singură cale de atac, aceea a apelului”¹⁴⁵.

Tot astfel, s-a decis că, deoarece legea „exclue dreptul la recurs în litigiile de muncă, rezultă că decizia instanței de apel este o hotărâre definitivă la data pronunțării, conform art. 634 alin. (1) pct. 4 C. pr. civ., nefiind susceptibilă de a fi atacată cu recurs”¹⁴⁶.

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*¹⁴⁷, și motivele de nelegalitate pe care se întemeiază¹⁴⁸, 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)].

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 publici¹⁴⁹.

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*¹⁵⁰.

b) *Contestația în anulare este o cale de atac extraordinară, de retractare și, în principiu, nesuspensivă de executare*¹⁵¹.

Sunt cunoscute *două forme* ale contestației în anulare: cea *obișnuită* sau de drept comun și cea *specială*¹⁵².

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 dintre motivele enumerate de art. 503 alin. (2) din Codul de procedură civilă¹⁵³.

¹⁴³ Înalta Curte de Casație și Justiție, s. I civ., dec. nr. 494/2017.

¹⁴⁴ Înalta Curte de Casație și Justiție, s. I civ., dec. nr. 340/2017.

¹⁴⁵ C. Ap. Constanța, s. I civ., dec. civ. nr. 30/C/2020 în RRDJnr. 5/2020, p. 63.

¹⁴⁶ Înalta Curte de Casație și Justiție, s. a II-a civilă, dec. nr. 64/2020 (publicată în Newsletter Universul Juridic din 24 noiembrie 2020).

¹⁴⁷ Art. 489 din Codul de procedură civilă.

¹⁴⁸ A se vedea art. 488 din Codul de procedură civilă.

¹⁴⁹ 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 M. Of. nr. 365 din 30 mai 2012), modificată ulterior.

¹⁵⁰ Art. 20 din Legea contenciosului administrativ nr. 554/2004.

¹⁵¹ A se vedea și Sebastian Spinei, *Reglementarea contestației în anulare în noul Cod de procedură civilă*, în Dreptul nr. 1/2013, p. 52-68.

¹⁵² G. Boroi, M. Stancu, *op. cit.*, p. 870.

Contestația în anulare, fiind o cale extraordinară de retractare se introduce la instanța a cărei hotărâre se atacă [art. 505 alin. (1)], în 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*¹⁵⁴ 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 lege¹⁵⁵.

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 Cod¹⁵⁶.

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, admitând-o, va schimba „*în tot sau în parte*” hotărârea atacată.

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.

¹⁵³ Textul prevede următoarele motive:

„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 admitându-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”.

¹⁵⁴ A se vedea art. 509-513 din Codul de procedură civilă.

¹⁵⁵ 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 învinuit 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;

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”.

¹⁵⁶ Textul prevede și alte termene pentru diverse cazuri: 15 zile, 3 luni, 6 luni.

Bibliografie

1. Codul muncii;
2. Codul civil;
3. Codul de procedură civilă;
4. Alexandru Țiclea, *Tratat de dreptul muncii*, Editura Universul Juridic, București, 2024;
5. Alexandru Țiclea, Laura Georgescu, *Dreptul muncii. Curs universitar*, Editura Universul Juridic, București, 2024;
6. Andreea Tabacu, *Drept procesual civil. Legislatie interna si internationala. Doctrina si jurisprudenta*. Editia a-3-a, revazuta si adaugita, Editura Universul juridic, București 2024;
7. Maria Fodor, *Drept procesual civil. Curs universitar*, Editura Universul juridic, București, 2022.
8. G. Boroș, M. Stancu, *Drept procesual civil*, ed. a 5-a, revizuită și adăugită, Ed. Hamangiu, București, 2020.
9. Colecția Revistei române de dreptul muncii, Editura Wolters Kluwer.