

Conflictele individuale de muncă

Prof. univ. dr. Raluca DIMITRIU

Academia de Studii Economice din București

Abstract

This article presents settlement methods of labour disputes, a few basic procedural issues being also set out. Thus, the goals of the material are the understanding of individual labour disputes' amicable settlement methods and their conciliation procedure, the identification of the court that is materially and territorially competent to have jurisdiction in labour disputes and getting familiar with the main issues regarding the settlement procedure of this type of disputes.

Key terms: individual labour disputes, amicable settlement, conciliation, labour jurisdiction, material competence, territorial competence, court, stamp duty

Termeni-cheie: conflicte individuale de muncă, soluționare amiabilă, conciliere, jurisdicția muncii, competență materială, competență teritorială, tribunal, taxă de timbru

Clasificare JEL: K31, K41, J53

To cite this article: Raluca Dimitriu, *Conflictele individuale de muncă*, *CECCAR Business Review*, N° 7/2023, pp. 44-48, DOI: <http://dx.doi.org/10.37945/cbr.2023.07.05>

➤ Introducere

În acest articol sunt prezentate metodele de soluționare a litigiilor de muncă, fiind redată și câteva aspecte procedurale de bază. Astfel, materialul are drept obiective înțelegerea metodelor amiabile de soluționare a conflictelor individuale de muncă și a procedurii de conciliere a acestora, identificarea instanței competente material și teritorial să judece litigiile de muncă și familiarizarea cu aspectele principale privind procedura soluționării acestui tip de litigii.

➤ Soluționarea amiabilă a conflictelor individuale de muncă

Conflictele născute la nivel individual între salariat și angajator **se pot soluționa amiabil sau prin acțiune la instanța de drept al muncii**. Ele nu se confundă cu conflictele colective, care se declanșează în principal la negocierea contractului colectiv de muncă și care nu pot fi soluționate de instanță.

Potrivit Legii nr. 213/2020 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul muncii, conflictele individuale de muncă, ce se nasc în cazul nerespectării unor drepturi, pot fi soluționate prin conciliere individuală dacă părțile au inserat în contract o clauză în acest sens.

Prin *conciliere* se înțelege modalitatea de soluționare amiabilă a conflictelor individuale de muncă, având ajutorul unui consultant extern specializat în legislația muncii, în condiții de neutralitate, imparțialitate, confidențialitate și cu liberul consimțământ al părților. Consultantul extern specializat în legislația muncii poate fi un avocat, un expert în legislația muncii sau, după caz, un mediator specializat în legislația muncii, care, prin rolul său activ, va stăruia ca părțile să acționeze responsabil pentru stingerea conflictului, cu respectarea drepturilor salariaților recunoscute de lege sau stabilite prin contractele de muncă. Onorariul consultantului extern va fi suportat de părți conform înțelegerii acestora.

Oricare dintre părți se poate adresa consultantului extern în vederea deschiderii procedurii de conciliere a conflictului individual de muncă. Acesta îi va transmite celeilalte părți invitația scrisă, prin mijloacele de comunicare prevăzute în contractul individual de muncă. Data deschiderii procedurii de conciliere nu poate depăși cinci zile lucrătoare de la data comunicării invitației. Termenul de contestare a conflictelor de muncă se suspendă pe durata concilierii. În cazul în care, ca urmare a dezbaterilor, se ajunge la o soluție, consultantul extern va redacta un acord care va conține înțelegerea părților și modalitatea de stingere a conflictului. Acordul va fi semnat de părți și de consultantul extern și va produce efecte de la data semnării sau de la data expres prevăzută în acesta.

Procedura concilierii se încheie prin întocmirea unui proces-verbal semnat de părți și de consultantul extern în următoarele situații:

- prin încheierea unei înțelegeri între părți în urma soluționării conflictului;
- prin constatarea de către consultantul extern a eșuării concilierii;
- prin neprezentarea uneia dintre părți la data stabilită în invitație.

Dacă în contractul individual de muncă nu s-a prevăzut posibilitatea concilierii individuale sau, deși s-a încercat soluționarea conflictului prin intermediul acestei proceduri, părțile au rămas în dezacord, oricare dintre acestea poate introduce acțiune în instanță. Părțile se vor putea adresa instanței și în cazul în care înțelegerea la care au ajuns prin conciliere este numai parțială.

➔ Soluționarea conflictelor de muncă de către instanța de judecată

Soluționarea conflictelor individuale mai poartă denumirea de *jurisdicție a muncii*. **Jurisdicția muncii** reprezintă modalitatea de soluționare a conflictelor individuale de muncă în fața instanțelor de drept al muncii. Ea nu se referă la soluționarea tuturor categoriilor de conflicte de muncă, ci numai a celor individuale (denumite în trecut conflicte de drepturi), excluzând conflictele colective de muncă, ce se vor soluționa prin conciliere, mediere, arbitraj sau chiar prin declanșarea unei greve.

Potrivit art. 266 din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, jurisdicția muncii are ca obiect soluționarea conflictelor de muncă referitoare la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractelor individuale sau, după caz, colective de muncă prevăzute de Codul muncii, precum și a cererilor privind raporturile juridice dintre partenerii sociali.

Pot fi părți în conflictele de muncă:

- salariații și orice altă persoană titulară a unui drept sau a unei obligații în temeiul Codului muncii, al altor legi sau al contractelor colective de muncă;
- angajatorii – persoane fizice și/sau persoane juridice –, agenții de muncă temporară, utilizatorii și orice altă persoană care beneficiază de o muncă desfășurată în condițiile prevăzute de Codul muncii;
- sindicatele și patronatele;
- alte persoane juridice sau fizice care au această vocație în temeiul legilor speciale sau al Codului de procedură civilă.

Tipurile de conflicte care nu interesează jurisdicția muncii includ conflictele:

- colective, deoarece ele nu se rezolvă de către instanțe;
- născute în legătură cu prestarea muncii în temeiul unui contract civil de prestări-servicii;
- între sindicat și membrii săi etc.

Cererile în vederea soluționării unui conflict de muncă pot fi formulate:

- 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;
- în termen de 30 de zile calendaristice de la data la care a fost comunicată decizia de sancționare disciplinară;
- în termen de trei ani de la data nașterii dreptului la acțiune, în situația în care obiectul conflictului individual de muncă îl reprezintă plata unor drepturi salariale neacordate sau a unor despăgubiri către salariat, precum și în cazul răspunderii patrimoniale a salariaților față de angajator;

- 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;
- în termen de șase luni de la data nașterii dreptului la acțiune, în cazul neexecutării contractului colectiv de muncă ori a unor clauze ale acestuia.

În toate celelalte situații, termenul este de trei ani de la data nașterii dreptului.

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.

■ Competența materială

Competența materială este criteriul cu ajutorul căruia se stabilește care dintre organele judiciare de grade diferite pot soluționa anumite cauze. În România funcționează următoarele categorii de instanțe:

- Înalta Curte de Casație și Justiție;
- Curtea de Apel;
- tribunalele;
- judecătoriile.

Precedenta lege a dialogului social prevedea expres că tribunalele au competența materială în judecarea litigiilor de muncă. În urma abrogării acesteia și a intrării în vigoare a noului act normativ privind dialogul social, respectiv Legea nr. 367/2022, capitolul privind jurisdicția muncii a fost eliminat. Ea a creat numeroase probleme practice, deoarece pentru un timp nu a existat nicio reglementare expresă privind instanțele competente să judece litigiile de muncă. S-a pus chiar problema dacă acestea nu ar trebui soluționate la nivel de judecătorie, prin aplicarea dispozițiilor generale din Codul de procedură civilă.

În prezent, problema a fost tranșată prin intrarea în vigoare a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 42/2023 pentru modificarea și completarea Legii nr. 367/2022 privind dialogul social și a Legii nr. 53/2003 – Codul muncii, care a introdus în cuprinsul Codului muncii reguli privind soluționarea litigiilor de muncă.

Astfel, potrivit art. 269 din Codul muncii, **cauzele referitoare la conflictele individuale de muncă și conflictele colective de muncă se soluționează în primă instanță de către tribunal.**

De asemenea, Înalta Curte de Casație și Justiție contribuie (uneori determinant) la dezvoltarea dreptului muncii prin deciziile date în recurs în interesul legii, prin care pune capăt unei practici neunitare constatate la nivel național, și prin hotărâri prealabile, pentru soluționarea unei probleme juridice noi, adoptate în scopul preîntâmpinării unei potențiale practici neunitare în materie. Prin aceasta, instanța supremă anticipează și previne apariția unei practici neunitare, prin rezolvarea unei chestiuni punctuale, spre deosebire de recursurile în interesul legii, care sunt văzute ca remedii *a posteriori* de unificare a practicii și prin care rezolvă, de regulă, o problemă de drept generică, de principiu.

■ Competența teritorială

Competența teritorială îi revine instanței în a cărei circumscripție reclamantul își are domiciliul, reședința sau locul de muncă ori, după caz, sediul. Această soluție derogă de la regula statornicită în Codul de procedură civilă potrivit căreia este competentă teritorial instanța în a cărei circumscripție își are domiciliul sau reședința pârâtul.

În plus, se prevede o competență alternativă. Dacă reclamant este salariatul, el va putea alege între a introduce acțiunea la tribunalul în circumscripția căruia domiciliază, își are reședința sau își are locul de muncă.

În practică s-a ridicat întrebarea dacă angajatorul, ca reclamant, poate să nu introducă acțiunea la instanța în circumscripția căreia își are sediul principal, ci la sucursala unde s-a declanșat litigiul. Răspunsul este afirmativ. Înalta Curte de Casație și Justiție a hotărât că sucursalelor le este conferită de legea de procedură civilă legitimarea procesuală activă, chiar neavând personalitate juridică. Prin Decizia nr. 275/2018, Înalta Curte de Casație și Justiție a apreciat că noțiunea de *sediu* prevăzută de art. 269 alin. (2) din Codul muncii nu se referă numai la sediul principal al persoanei juridice, ci și la sediul secundar, cum este cel al unei sucursale, care are capacitate procesuală de folosință și de exercițiu (<https://www.scj.ro/1093/Detalii-jurisprudenta?customQuery%5B0%5D.Key=id&customQuery%5B0%5D.Value=185474#highlight=>).

■ Compunerea completului de judecată

Completul pentru soluționarea în primă instanță a cauzelor privind conflictele de muncă și asigurările sociale se constituie dintr-un judecător și doi asistenți judiciari. Asistenții judiciari participă la deliberări cu vot consultativ și semnează hotărârile pronunțate. Opinia acestora se consemnează în hotărâre, iar opinia separată se motivează.

Asistenții judiciari se bucură de stabilitate pe durata mandatului și se supun numai legii. Dispozițiile legale privind obligațiile, interdicțiile și incompatibilitățile magistraților se aplică și asistenților judiciari. Numărul total al posturilor de asistenți judiciari și repartizarea posturilor pe instanțe, în raport cu volumul de activitate, se stabilesc prin ordin al ministrului Justiției.

Asistenților judiciari li se aplică dispozițiile legale privind abaterile și sancțiunile disciplinare, precum și motivele de eliberare din funcție prevăzute de lege pentru magistrați. Sancțiunile disciplinare se aplică de către ministrul Justiției. Asistenții judiciari nu au decât vot consultativ, nu deliberativ, deci nu participă propriu-zis la luarea deciziei. Ei sunt desemnați de partenerii sociali, adică de patronate și sindicate, iar prezența lor asigură transparența procesului decizional. Asistenții judiciari consiliază judecătorul cu privire la anumite aspecte ale practicii, ale realității raporturilor dintre patron și salariați, cu care acesta s-ar putea să nu fie familiarizat.

■ Procedura de judecată

Cauzele privind conflictele de muncă sunt scutite de taxă de timbru. Cum de cele mai multe ori reclamant este salariatul, o astfel de scutire îl favorizează în general pe acesta.

Semnalăm că scutirea de taxă se aplică doar acțiunii principale, nu și eventualelor incidente procedurale. Astfel, prin Decizia nr. 922/2021, Înalta Curte de Casație și Justiție a decis că *în cazul unui litigiu de muncă beneficiul scutirii de la plata taxei judiciare de timbru decurge din natura drepturilor deduse spre soluționare instanței de judecată, fiind avute în vedere conflictele juridice ce vizează raporturile de muncă. Un atare beneficiu (al scutirii de la plata taxei de timbru) nu poate fi extins și în cazul incidentelor procedurale ivite pe parcursul unui litigiu de muncă, de vreme ce legiuitorul a prevăzut plata taxelor judiciare de timbre, cum ar fi cererile de recuzare (<https://www.scj.ro/1093/Detail-jurisprudenta?customQuery%5B0%5D.Key=id&customQuery%5B0%5D.Value=185474#highlight=>).*

Cererile referitoare la soluționarea conflictelor de muncă se judecă în regim de urgență. Astfel, termenele de judecată nu pot fi mai mari de 15 zile. Procedura de citare a părților se consideră legal îndeplinită dacă se realizează cu cel puțin 24 de ore înainte de termenul de judecată.

Sarcina probei în conflictele de muncă îi revine angajatorului, acesta fiind obligat să depună dovezile în apărarea sa până la prima zi de înfățișare, potrivit art. 272 din Codul muncii. Administrarea probelor se face cu respectarea regimului de urgență, instanța fiind în drept să decadă din beneficiul probei admise partea care întârzie în mod nejustificat administrarea acesteia.

Dacă angajatorul nu depune toate probele în prima zi de înfățișare, el decade din dreptul de a le mai folosi. Și aceasta este o reglementare specială, derogatorie de la dreptul comun, care îngreunează situația angajatorului în raport cu cea a salariatului. În mod obișnuit, reclamantul este cel care trebuie să își dovedească susținerile, nu pârâțul (cel care se apără). În conflictele de muncă, sarcina probei este răsturnată, astfel încât angajatorul va trebui să prezinte toate dovezile, deși nu el a inițiat procesul.

Cu alte cuvinte, angajatorul va răspunde tuturor susținerilor reclamantului. Și aceasta nu numai dacă reclamantul este salariat, ci și dacă este agent de muncă temporară, sindicat etc. care a intentat proces împotriva sa.

În plus, în practică se constată exercițiul frecvent al principiului rolului activ al instanței judecătorești, consacrat de prevederile de drept comun, care stipulează posibilitatea judecătorului de a pune în discuția părților și dispune din oficiu, chiar dacă părțile se opun, administrarea în cauză a oricăror probe utile, pertinente și concludente pentru justa soluționare a cauzei.

Hotărârile primei instanțe pot fi atacate prin apel, nu și prin recurs. Instanța competentă să judece apelul în litigiile de muncă este Curtea de Apel, termenul de apel fiind de 10 zile de la data comunicării hotărârii.

Cu prilejul soluționării apelului, instanța va putea administra orice probe noi (martori, expertize tehnice etc.), nu numai înscrisuri. Condiția care se pune este aceea ca probele respective să fi fost solicitate și în fața primei instanțe, dar aceasta să fi refuzat administrarea lor.

Cererea de apel va cuprinde:

- 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;
- indicarea hotărârii atacate;
- motivele de fapt și de drept pe care se întemeiază apelul;
- probele invocate în susținerea apelului;
- semnătura.

Prin apel nu se poate schimba cadrul procesual stabilit în fața primei instanțe. 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. Părțile pot însă să expliciteze pretențiile care au fost cuprinse implicit în cererile sau apărările adresate primei instanțe. Se vor putea cere, de asemenea, dobânzi, rate, venituri ajunse la termen și orice alte despăgubiri ivite după darea hotărârii primei instanțe și va putea fi invocată compensația legală.

Instanța de apel poate:

- respinge sau anula apelul ori poate constata perimarea sa, situație în care va păstra hotărârea atacată;
- admite apelul, caz în care poate anula ori, după caz, schimba în tot sau în parte hotărârea apelată;
- anula hotărârea atacată, situație în care va judeca procesul evocând fondul, în cazul în care constată că prima instanță a soluționat în mod greșit procesul fără a intra în judecata fondului ori judecata s-a făcut în lipsa părții care nu a fost legal citată. Cu toate acestea, instanța de apel va anula hotărârea atacată și va trimite cauza spre rejudecare primei instanțe sau altei instanțe egale în grad cu aceasta din aceeași circumscripție în situația în care părțile au solicitat în mod expres luarea acestei măsuri prin cererea de apel ori prin întâmpinare;
- anula hotărârea atacată și trimite cauza spre judecare instanței competente sau altui organ cu activitate jurisdicțională competent dacă stabilește că prima instanță a fost necompetentă. În cazul în care instanța de apel constată că ea are competența să judece în primă instanță, aceasta va anula hotărârea atacată și va judeca în fond.

➔ Concluzii

Conflictele născute la nivel individual între salariat și angajator se pot soluționa amiabil sau prin acțiune la instanța de drept al muncii. Instanța competentă să judece litigiile de muncă este tribunalul în a cărui circumscripție reclamantul își are domiciliul, reședința sau locul de muncă ori, după caz, sediul. Aceste litigii trebuie judecate cu celeritate, în complet alcătuit dintr-un judecător și doi asistenți judiciari, acțiunile fiind scutite de taxă de timbru. Sarcina probei îi aparține angajatorului. Hotărârile primei instanțe pot fi atacate prin apel, la Curtea de Apel.

Bibliografie

1. Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată în Monitorul Oficial nr. 345/18.05.2011, cu modificările și completările ulterioare.
2. Legea nr. 134/2010 privind Codul de procedură civilă, republicată în Monitorul Oficial nr. 247/10.04.2015, cu modificările și completările ulterioare.
3. Legea nr. 367/2022 privind dialogul social, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.238/22.12.2022, cu modificările și completările ulterioare.
4. Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 42/2023 pentru modificarea și completarea Legii nr. 367/2022 privind dialogul social și a Legii nr. 53/2003 – Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial nr. 459/25.05.2023.
5. <https://www.scj.ro/1093/Detalii-jurisprudenta?customQuery%5B0%5D.Key=id&customQuery%5B0%5D.Value=185474#highlight=>

➔ Acest articol este preluat din lucrarea *Elemente de dreptul muncii*, ediția a IV-a, revizuită și adăugită, autoare Raluca Dimitriu, apărută la Editura CECCAR în anul 2023.