

EXPUNERE DE MOTIVE

Lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii

Parlamentul României a adoptat la sfârșitul anului trecut o nouă Lege privind dialogul social - Legea 367 din 19 decembrie 2022, publicată în M.O. nr. 1238 din 22 decembrie 2022. Legea se concentrează pe înlăturarea unor disfuncționalități constatate în reglementarea unor aspecte privind dreptul colectiv al muncii, scopul său fiind îmbunătățirea cadrului de reglementare privind desfășurarea dialogului social în România, atât bipartit cât și tripartit. Prin Legea 367/2022 a fost abrogată vechea Lege a dialogului social (Legea 62/2011), însă noua lege nu mai reglementează aspecte privind *conflictul individual de muncă*.

În anul 2021 a fost adoptată Legea nr. 269 din 9 noiembrie 2021 pentru modificarea Legii dialogului social nr. 62/2011 și a Legii nr. 53/2003 - Codul muncii. Scopul adoptării acestei legi a fost eliminarea contradicției în reglementarea termenului de contestare a măsurilor dispuse de angajator referitoare la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea contractului individual de muncă, reglementare ce se regăsea atât în Codul Muncii cât și în vechea lege a dialogului social nr. 62/2011.

Prin Legea nr. 269/2021 pe de-o parte s-a abrogat lit. a) a articolului 211 din Legea dialogului social nr. 62/2011, iar pe de altă parte, s-a modificat lit a) a articolului 268 alineatul (1) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, care are în prezent următorul cuprins: *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.*

La momentul adoptării Legii nr. 269/2021 au rămas în vigoare restul prevederilor cuprinse în articolele 208-216 ale Legii dialogului social nr. 62/2011, articole care reglementau aspecte referitoare la competența materială sau teritorială în materia soluționării conflictelor individuale de muncă, termenul în care părțile unui conflict de muncă erau considerate legal citate, faptul că hotărârile instanței sesizată cu soluționarea unui conflict de muncă erau supuse numai apelului precum și termenul în care părțile puteau formula apel împotriva hotărârii primei instanțe.

Astfel, art. 208 Legea dialogului social nr. 62/2011 stabilea competența materială: „*Conflictele individuale de muncă se soluționează în primă instanță de către tribunal*”.

Art. 210 al aceluiași act normativ stabilea competența teritorială: „*Cererile referitoare la soluționarea conflictelor individuale de muncă se adresează tribunalului în a cărui circumscripție își are domiciliul sau locul de muncă reclamantul*”.

Art. 213 stabilea că „*Părțile sunt legal citate dacă citația le-a fost înmănată cel puțin cu 5 zile înaintea judecării*”.

De asemenea, Art. 214 stabilea că „*Hotărârile instanței de fond sunt supuse numai apelului*”, iar Art. 215 stabilea că „*Termenul de apel era de 10 zile de la data comunicării hotărârii*”.

De asemenea, prin art. 1 lit.p) a Legii 62/2011 era dată o definiție a conflictului individual de muncă, definiție ce nu se mai regăsește în actualul cadru normativ. Este de reținut că, în parte, definiția respectivă se afla în contradicție cu dispozițiile art.536 din Codul administrativ în ceea ce privește referirile la raportul de serviciu.

Prin adoptarea Legii 367/2022 privind dialogul social (care a abrogat Legea 62/2011) nu mai sunt reglementate prin lege specială aspectele referitoare la competența instanțelor care soluționează conflictele individuale de muncă, dar nici faptul că hotărârile instanței sesizată cu soluționarea unui conflict de muncă sunt supuse numai apelului.

Vechea lege a dialogului social stabilea un cadru de reglementare adecvat în ceea ce privește termenul în care părțile unui conflict de muncă erau considerate legal citate precum și în privința termenului în care părțile puteau formula apel împotriva hotărârii primei instanțe.

Fiind abrogate articolele 208, 210, 213, 214, 215 ale Legii dialogului social nr. 62/2011, aspectele referitoare la competența în soluționarea conflictelor individuale de muncă aspectele referitoare la termenele procedurale și calea de atac în materia soluționării acestor litigii este reglementată de art. 269 din Legea 53/2002 - Codul muncii, respectiv de Codul de procedură civilă.

Astfel, potrivit art. 269 din Legea 53/2002 - Codul muncii:

- (1) *Judecarea conflictelor de muncă este de competența instanțelor judecătorești, stabilite potrivit legii.*
- (2) *Cererile referitoare la cauzele prevăzute la alin. (1) se adresează instanței competente în a cărei circumscripție reclamantul își are domiciliul sau reședința ori, după caz, sediul.*
- (3) *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.*

Potrivit art. 95 Cod procedură civilă: *Tribunalele judecă în primă instanță, toate cererile care nu sunt date prin lege în competența altor instanțe.*

Întrucât Codul de procedură civilă nu dă în competențe unei alte instanțe soluționarea conflictelor individuale de muncă ar rezulta că Tribunalul este competent să soluționeze în primă instanță acest gen de litigii.

Cu toate acestea, în practică sunt frecvente situațiile litigioase cu care sunt sesizate instanțele în materia răspunderii patrimoniale.

Potrivit art. 253 Legea 53/2003 - Codul Muncii:

- (1) *Angajatorul este obligat, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, să îl despăgubească pe salariat în situația în care acesta a suferit un prejudiciu material sau moral din culpa angajatorului în timpul îndeplinirii obligațiilor de serviciu sau în legătură cu serviciul.*
- (2) *În cazul în care angajatorul refuză să îl despăgubească pe salariat, acesta se poate adresa cu plângere instanțelor judecătorești competente.*

Pe de altă parte, potrivit art. 169 alin. (2) Legea 53/2003 - Codul Muncii: *reținerile cu titlu de daune cauzate angajatorului nu pot fi efectuate decât dacă datoria salariatului este scadentă, lichidă și exigibilă și a fost constatăta ca atare printr-o hotărâre judecătorească definitivă.*

De cele mai multe ori, situațiile litigioase de acest gen având ca obiect pretenții evaluabile în bani sunt în valoare de până la 200.000 lei inclusiv.

Or, potrivit art. 94 pct. 1 lit.k) Cod procedură civilă: *Judecătoriile judecă în primă instanță: orice alte cereri evaluabile în bani în valoare de până la 200.000 lei inclusiv, indiferent de calitatea părților, profesioniști sau neprofesioniști.*

Ne aflăm astfel într-o situația în care, potrivit legii, tribunalele ar urma să judece în primă instanță conflictele individuale de muncă referitoare la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea contractului individual de muncă, inclusiv angajamentele de plată a unor sume de bani, iar judecătoriile ar urma să judece în primă instanță cererile formulate de angajator împotriva salariatului sau de salariat împotriva angajatorului având ca obiect pretenții evaluabile în bani în valoare de până la 200.000 lei inclusiv.

De asemenea, judecătoriile ar urma să judece în primă instanță unele cererile salariaților sau angajatorilor privind obligațiile de a face sau de a nu face neevaluabile în bani (de exemplu: cererile prin care salariații solicită angajatorilor eliberarea unor adeverințe privind activitatea în muncă privind vechimea în muncă sau veniturile obținute sau cererile prin care angajatorii solicită salariaților să predea anumite documente obținute/deținute pe parcursul derulării contractului individual de muncă sau prin care solicită foștilor salariați să se abțină sau să înceteze să săvârșească acte de concurență).

Acest lucru presupune ca pentru litigiile având ca obiect cereri formulate de angajator împotriva salariatului respectiv de salariat împotriva angajatorului având ca obiect pretenții evaluabile în bani, în valoare de până la 200.000 lei inclusiv sau pentru cererile neevaluabile în bani

mai sus evocate, să fie constituite și la judecătorii completuri de judecată care să aibă în componența lor asistenți judiciari, situație care ar impune majorarea nejustificată a numărului de asistenți judiciari necesar la nivelul sistemului judiciar din țara noastră.

Hotărârile judecătorești pronunțate în soluționarea unor conflicte individuale de muncă ar fi și în prezent supuse numai apelului conform art. 483 alin. 2 Cod procedură. civilă, însă în noul context normativ termenul de apel este de 30 zile de la data comunicării hotărârii conform art. 468 alin. (1) Cod procedură civilă fiind adusă astfel atingere principiului celerității soluționării conflictelor de muncă.

Potrivit art. 60 alin. (1) al Legii 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.*

Pentru evitarea unor neajunsuri atât în ceea ce privește organizarea judiciară cât și pentru evitarea apariției unei practici neunitare în materia competenței materiale și teritoriale de soluționare a conflictelor de muncă, propun să fie preluate prevederile art. 208 și 210 din vechea Lege a dialogului social nr. 62/2011, acestea urmând să înlocuiască dispozițiile art. 269 alin. (1) și (2) din Legea 53/2003 - Codul Muncii.

Este de subliniat că în contextul celor mai sus evocate, există riscul apariției unor blocaje în privința compunerii completurilor de judecată la judecătorii, din componența cărora ar face parte asistenți judiciari. Ar mai fi de reținut faptul următor: pot fi mulți dintre judecătorii de la judecătoriile din țară care nu au o experiență considerabilă sau nu sunt specializați în soluționarea litigiilor de muncă.

Având în vedere aspectele prezentate, am inițiat și supunem dezbaterii și adoptării, de către cele două Camere ale Parlamentului, prezenta propunere legislativă.

Inițiatori,

SENATOR P.N.L. Cătălin Daniel FENECHIU

SENATOR P.N.L. Cristian- Augustin NICULESCU-~~ȚĂGĂRIUȘ~~

Propuneri de modificare aferente
propunerii legislative pentru modificarea și completarea Legii nr.53/2003 – Codul muncii (b80/16.02.2023)

Nr.crt.	Text inițial	Text propus	Motivare
1.	Articolul 231 se modifică și va avea următorul cuprins: (1) Prin conflicte de muncă se înțelege conflictele dintre salariați și angajatori privind interesele cu caracter economic, profesional sau social ori drepturile rezultate din desfășurarea raporturilor de muncă. (2) Conflictul individual de muncă este conflictul de muncă ce are ca obiect exercitarea unor drepturi sau îndeplinirea unor obligații care decurg din contractele individuale și colective de muncă, precum și din legi sau din alte acte normative. De asemenea, sunt considerate conflicte individuale de muncă următoarele: (i) conflictele în legătură cu plata unor despăgubiri pentru acoperirea prejudiciilor cauzate de părți prin neîndeplinirea sau îndeplinirea necorespunzătoare a obligațiilor stabilite prin contractul individual de muncă; (ii) conflictele în legătură cu constatarea nulității contractelor individuale de muncă ori a unor clauze ale acestora.	Articolul 231 se modifică și va avea următorul cuprins: (1) Prin conflicte de muncă se înțelege conflictele dintre salariați și angajatori privind interesele cu caracter economic, profesional sau social ori drepturile rezultate din desfășurarea raporturilor de muncă.	Nu se justifică introducerea noului alineat, deoarece nu prezintă nicio relevanță practică definirea conflictelor individuale de muncă față de prevederile deja existente în actualul art. 266 din Codul Muncii, potrivit căruia „Jurisdicția muncii are ca obiect soluționarea conflictelor de muncă cu privire la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractelor individuale sau, după caz, colective de muncă prevăzute de prezentul cod, precum și a cererilor privind raporturile juridice dintre partenerii sociali, stabilite potrivit prezentului cod.” În fosta Lege a dialogului social nr. 62/2011, definirea conflictelor individuale avea drept scop acoperirea unei arii mai largi, și anume și cea a funcționarilor publici, însă în Codul muncii textul nu-și mai găsește vreo justificare.

2.	La articolul 269, alineatele (1) și (2) se modifică și vor avea următorul cuprins: (1) Judecarea conflictelor de muncă este de competența instanțelor judecătorești, stabilite potrivit legii. Conflictele individuale de muncă se soluționează în primă instanță de către tribunal. (2) Cererile referitoare la soluționarea conflictelor individuale de muncă se adresează tribunalului în a cărei circumscripție își are domiciliul sau locul de muncă reclamantul.	La articolul 269, alineatele (1) și (2) se modifică și vor avea următorul cuprins: (1) Judecarea conflictelor de muncă este de competența instanțelor judecătorești, stabilite potrivit legii. (3) Cererile referitoare la soluționarea conflictelor de muncă se adresează instanței competente în a cărei circumscripție își are reclamantul domiciliul /reședința/ locul de muncă sau, după caz, sediul/domiciliul profesional.	Se omite ipoteza – utilă în practică – care se găsește în forma actuală, și anume posibilitatea de a se alege instanța din circumscripția căreia salariatul își are reședința. În plus, forma actuală nu acoperă situația în care reclamant este angajatorul, caz în care este vorba de sediul acestuia.
3.		Art. 270 se modifică și va avea următorul cuprins: Cauzele prevăzute la art. 266 sunt scutite de taxa judiciară de timbru.	Timbrul judiciar nu mai există în legislație încă din 2013 când a fost abrogată Ordonanța nr. 32/1995 privind timbrul judiciar.
4.	La articolul 271, alineatul (3) se modifică și va avea următorul cuprins: (4) Părțile sunt legal citate dacă citația le-a fost înmănată cel puțin cu 5 zile înaintea judecării.	La articolul 271, alineatul (3) se modifică și va avea următorul cuprins: (3) Părțile sunt legal citate dacă citația le-a fost înmănată cu cel puțin 2 zile lucrătoare înainte de termenul de judecată.	Conflictele de muncă trebuie soluționate în regim de urgență, conform art. 271 al. (1), iar art. 271 alin. (2) prevede ca termenele de judecată nu pot fi mai mari de 15 zile. Este oportun un termen mai mare de 24 de ore pentru citare, deoarece angajatorul trebuie să depună dovezile în apărarea sa până la prima zi de înfățișare, conform art. 272, însă un termen de 5 zile este prea mare. Completarea privind termenul se justifică pentru rigoare juridică.
5.		Art. 272 se modifică și va avea următorul cuprins: Sarcina probei în conflictele de muncă revine angajatorului, acesta fiind obligat să depună dovezile în sprijinul temeiniciei și legalității măsurii sale unilaterale ce face obiectul contestației.	Textul este necorelat cu noul Cod de procedură civilă sub două aspecte: - în reglementarea noului Cod de procedură civilă nu mai există noțiunea de „prima zi de înfățișare”, echivalentul acesteia fiind „primul termen la care părțile au fost legal citate”. - conform noului Cod de procedură civilă, probele trebuie propuse prin cererea de chemare în judecată, de către reclamant, iar de către pârât prin întâmpinare, sub sancțiunea decăderii, fiind permise ulterior doar în anumite condiții (art. 254 CPC)

			Astfel, norma din art. 272 teza finală C. muncii devine incompatibilă cu reglementarea noului Cod de procedură civilă, incompatibilitatea reglementării fiind dată de faptul că dezideratul de eficientizare a procesului civil, urmărit de noul cod, nu s-ar mai realiza, dacă probele nu ar fi propuse încă din faza scrisă a procesului civil, ci abia ulterior, după fixarea primului termen de judecată. În plus, inversarea sarcinii probei este utilă doar în situația în care se contestă acte unilaterale ale angajatorului, iar nu și în alte situații (de ex pretenții pentru daune morale, ore suplimentare, despăgubiri etc), când în realitate angajatorul ar trebui să probeze fapte negative, ceea ce devine imposibil.
6.		Art. 274 se modifică și va avea următorul cuprins: Hotărârile instanței de fond sunt supuse numai apelului.	Textul este în contradicție cu noul Cod de procedură civilă, precum și cu următorul articol sub aspectul a ceea ce înseamnă hotărâre definitivă. Potrivit art. 634 Codul de procedură civilă., hotărâri definitive sunt „1. hotărârile care nu sunt supuse apelului și nici recursului; sau 2. hotărârile date în primă instanță, fără drept de apel, neatacate cu recurs;” Textul din Codul Muncii era Corelat cu vechiul sistem, anterior noului Cod de procedură civilă și Legii nr. 62/2011, când hotărârile în litigii de muncă puteau fi atacate doar cu recurs. În ce privește caracterul de „executorii de drept”, textul nu este corelat cu noul Cod de procedură civilă, care prevede caracterul de executoriu de drept doar pentru anumite hotărâri din materia litigiilor de muncă, și anume la art. 448: „Art. 448. (1) Hotărârile primei instanțe sunt executorii de drept când au ca obiect: ... 2. plata salariilor sau a altor drepturi izvorâte din raporturile juridice de muncă, precum și a sumelor cuvenite, potrivit legii, șomerilor; 3. despăgubiri pentru accidente de muncă;”