

REGULI SPECIALE DE PROCEDURĂ ÎN SOLUȚIONAREA CONFLICTELOR DE MUNCĂ

Asist.univ.drd. Gheorghiu Valeria

Academia de Poliție “Alexandru Ioan Cuza”

The premises of labor jurisdiction organization, as a special kind of jurisdiction, are among the particularities of the legal labor relations and as a consequence of these particularities , they stand as a protection measure ,just like all the other laws regarding labor.

Labor jurisdiction’s functioning and organization displays some particularities and it stands at the same time as the main principles of judging activities in a court house.

These principles really stand as some of the most essential and general rules that look upon the entire labor conflicts solutioning and the demands regarding legal relations between social partners.

Scurte aprecieri privind organele competente să soluționeze conflictele de muncă

Competența materială în conflictele de muncă este reglementată de prevederile art. 284 alin. 1 din Codul muncii care prevăd: „Judecarea conflictelor de muncă este de competența instanțelor stabilite conform Codului de procedură civilă”. Având în vedere că suntem în prezența unei norme de trimitere, rezultă că în privința competenței materiale, tribunalului i s-a conferit plenitudine de jurisdicție în ceea ce privește soluționarea în primă instanță a conflictelor de muncă, după cum rezultă din prevederile art. 2 pct. 1 lit. c) din Codul de procedură civilă, potrivit căroră “tribunalul judecă, în primă instanță, conflictele de muncă cu excepția celor date prin lege în competența altor instanțe”. În același spirit, art.36 alin.3 din Legea nr.304/2004 privind organizarea judiciară¹, prevede că în cadrul tribunalelor funcționează secții sau, după caz, complete specializate și pentru cauze privind conflictele de muncă și asigurări sociale. De la regula că tribunalul este prima instanță cu plenitudine de jurisdicție în soluționarea conflictelor de muncă, prin legi speciale se poate deroga, în sensul că și alte instanțe sunt competente să judece în primă instanță conflictele de muncă și asigurări sociale. Așadar, în temeiul unor dispoziții derogatorii, există conflicte de muncă sau cereri referitoare la relațiile de muncă care se judecă în primă instanță nu de tribunal, ci de către judecătorii sau curți de apel. De asemenea, potrivit unor statute profesionale, prevăzute în legi speciale, printre organele competente să soluționeze plângerile sau contestațiile

¹Republicată în temeiul art. XIV al titlului XVI din Legea nr.247/2005, în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.827 din 13 septembrie 2005, dându-se textelor o nouă numerotare.

împotriva sancțiunilor disciplinare se află și consiliile ori colegiile de disciplină (disciplinare). De precizat este faptul că, potrivit art.289 din Codul muncii, hotărârile pronunțate în fond de tribunale sunt definitive și executorii, iar în conformitate cu dispozițiile art.80 din Legea nr.168/1999 privind soluționarea conflictelor de muncă² ele pot fi atacate numai cu recurs, competența de soluționare a acestuia revenind curții de apel, care are plenitudine de competență în materia soluționării recursului, în temeiul art.3 pct.3 din Codul de procedură civilă, în cadrul căreia funcționează completele specializate pentru cauze privind conflictele de muncă și asigurări sociale prevăzute de art.35 alin.2 din Legea nr.304/2004 privind organizarea judiciară. Prevederile art. 284 alin.2 din Codul muncii nominalizează instanța competentă din punct de vedere teritorial, să judece conflictele de muncă și asigurări sociale. În acest sens, se dispune: „, cererile referitoare la cazurile prevăzute la alin.1 se adresează instanței competente în a cărei circumscripție, reclamantul își are domiciliul sau reședința ori, după caz, sediul ”. Prin instanța în a cărei circumscripție, reclamantul își are sediul se înțelege instanța în raza căreia se află sediul social, iar nu vreunul dintre sediile secundare. Trebuie să subliniem că suntem în prezența unei competențe imperative, exclusive și derogatorii de la dispozițiile dreptului comun. Aceasta, deoarece potrivit dispozițiilor dreptului comun - art.5 din Codul de procedură civilă - „,cererea se face la instanța domiciliului pârâtului ”, conform principiului tradițional *actor sequitur forum rei*. De la regula că instanța competentă, este cea de la domiciliul sau reședința, ori după caz, sediul reclamantului, există și excepții, acestea fiind stabilite prin legi speciale, în mod expres. Astfel, spre exemplu:

- potrivit Ordonanței Guvernului nr. 177/2002, în materia soluționării litigiilor de muncă în care sunt implicați magistrații și cei asimilați lor, este stabilită o competență specială, absolută și exclusivă în favoarea Curții de apel București;
- art. 8 alin.2 din Decretul nr. 92/1976, stabilește competența teritorială a judecătoriei în a cărei rază teritorială se află unitatea care refuză eliberarea carnetului de muncă;
- art. 17 alin.2 din Legea nr. 130/1996 stabilește competența teritorială a judecătoriei în a cărei rază se află sediul unității, în cererile privind constatarea îndeplinirii condițiilor de reprezentativitate a organizațiilor sindicale.

² Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.582 din 29 noiembrie 1999, modificată implicit prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr.138/2000 pentru modificarea și completarea codului de procedură civilă, (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.479 din 2 octombrie 2000), aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 219/2005 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 609 din 14 iulie 2005).

De reținut este și cazul identificat de doctrină³, în materia conflictelor de muncă privitoare exclusiv la bunuri (plata drepturilor salariale neachitate, despăgubiri pentru prejudiciile suferite în executarea contractului individual de muncă), în privința căreia se susține competența teritorială ca fiind relativă, avându-se în vedere prevederile art. 19 din Codul de procedură civilă. Astfel, o clauză de alegere a jurisdicției inserată într-un contract de muncă este valabilă, dacă se înscrie în limitele precizate.

Compunerea și constituirea instanței de judecată

Potrivit prevederilor art.54 alin.1 din Legea nr.304/2004 privind organizarea judiciară, “Cauzele date, potrivit legii, în competența de primă instanță a judecătorei, tribunalului și curții de apel se judecă în complet format dintr-un judecător, *cu excepția cauzelor privind conflictele de muncă și de asigurări sociale*”; alin.2 dispune: „Apelurile se judecă în complet format din 2 judecători, iar *recursurile, în complet format din 3 judecători*, cu excepția cazurilor în care legea prevede altfel”; iar în alin.3 se prevede: „În cazul completului format din 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, în condițiile legii”. Conform alin.4, „Completul de divergență 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”. În privința constituirii completului de judecată pentru soluționarea conflictelor de muncă și asigurări sociale, art.55 prevede:

Alin.1 - Completul pentru soluționarea în primă instanță a cauzelor privind conflictele de muncă și asigurări sociale se constituie din 2 judecători și 2 asistenți judiciari.

Alin.2 - Asistenții judiciari participă la deliberări cu *vot consultativ* și semnează hotărârile pronunțate. Opinia acestora se consemnează cu hotărâre, iar opinia separată se motivează⁴.

Alin.3 - În cazul în care judecătorii care intră în compunerea completului de judecată nu ajung la un acord asupra hotărârii ce urmează a se pronunța, procesul se judecă din nou în complet de divergență, prevederile art.54 alin.3 și 4 fiind aplicabile. Cea mai flagrantă și gravă eroare de reglementare a Legii nr.304/2004 a fost considerată, cea care menține ca și

³ A se vedea Daniel Dascălu, Maria Fodor, *Unele considerații privind competența soluționării conflictelor de muncă și a litigiilor de muncă. Impactul elementelor de extraneitate asupra competenței soluționării litigiilor și conflictelor de muncă*, în “Revista română de dreptul muncii” nr.1/2004, p.129.

⁴ În același sens sunt și prevederile art.35 și ale art.36 din Regulamentul de ordine interioară al instanțelor judecătorești aprobat prin Hotărârea Consiliului Superior al Magistraturii nr.378/2005, (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.958 din 28 octombrie 2005).

vechea reglementare, *caracterul consultativ al votului asistenților judiciari*. Doctrina⁵ a demonstrat că “există o contradicție *in terminis* între calitatea de membru al unui complet de judecată și votul deliberativ pentru unii membrii ai completului; iar consultativ pentru alții, pe motivul că unii sunt magistrați (judecători), iar ceilalți nu (fiind asistenți judiciari), de vreme ce hotărârea se pronunță de către toți membrii ai completului”. Așadar, cel care face parte dintr-o structură deliberativă – cum este și completul de judecată – nu poate avea doar vot consultativ⁶. Dacă anterior revizuirii Constituției, caracterul consultativ al votului foștilor magistrați consultanți era singura soluție legislativă constituțional posibilă, după revizuirea legii fundamentale, aceasta a conferit posibilitatea participării în cadrul instanțelor specializate și a unor persoane din afara magistraturii. Așa fiind, aceste persoane pot înfăptui și ele, în egală măsură, alături de judecători, actul de justiție⁷. Așadar, votul deliberativ al asistenților judiciari reprezintă o necesitate, care până în prezent nu a fost rezolvată, iar aceștia continuă să aibă, ca și vechii magistrați consultanți pe care i-a înlocuit, un rol „pur decorativ”, „, figuranți sau de participanți la un spectacol judiciar”⁸.

Desfășurarea judecății. Sarcina probei

Desfășurarea judecății, ridicarea și rezolvarea excepțiilor procedurale - cele referitoare la competență, pronunțarea și cuprinsul hotărârilor - precum și căile de atac sunt supuse normelor de drept comun, cu unele particularități determinate de specificul litigiilor de muncă. Cuprinsul cererii de chemare în judecată, precum și al întâmpinării sunt cele reglementate în codul de procedură civilă, respectiv art.112 și art.115 din Codul de procedură civilă. Și în cazul litigiilor de muncă depunerea întâmpinării este obligatorie. În cazul în care pârâtul nu a depus cel mai târziu la prima zi de înfățișare, atunci ea va decade din dreptul de a mai propune probe și invoca excepții, altele decât cele de ordine publică. În soluționarea conflictelor de muncă legea reglementează unele reguli procedurale speciale, imperativul fiind acela al urgenței⁹. Judecata cererilor având ca obiect conflictele de muncă se va face în regim de urgență, astfel cum prevăd dispozițiile art.286 alin.1 Codul muncii, care, reiau astfel prevederile cuprinse în art.74 alin.1 din Legea nr.168/1999. Potrivit art.286 alin.1 din Codul muncii, termenele de judecată nu vor putea fi mai mari de 15 zile, abrogându-se, astfel,

⁵ A se vedea Șerban Beligrădeanu, *Considerații de ansamblu ...*, p.17.

⁶ Ion Deleanu, notă la decizia Curții Constituționale nr.322/2001, în „Pandectele române” nr.2/2002, p.39.

⁷ A se vedea Ioan Leș, *Implicațiile reformei constituționale asupra participării persoanelor din afara magistraturii la înfăptuirea actului de justiție*, în „Dreptul” nr.4/2004, p.44-45.

⁸ Ioan Leș, *op. cit.*, p.43-45.

⁹ A se vedea Alexandru Țiclea, *Urgența în soluționarea conflictelor de muncă și consecințele erorilor judiciare asupra acesteia*, în “Revista română de dreptul muncii” nr.2/2005, p.20-23.

implicit dispozițiile art.74 alin.2 din Legea nr.168/1999, potrivit cărora termenele nu puteau fi mai mari de 10 zile. În felul acesta, vor putea fi înlăturate greutățile întâlnite în practică la judecarea cauzelor având ca obiect conflicte de muncă, câtă vreme timpii operaționali ai Companiei Naționale „Poșta Română” nu puteau fi sincronizați cu termenele de judecată, stabilite de lege, astfel că instanțele se aflau uneori în imposibilitatea îndeplinirii procedurii de citare cu părțile care nu aveau termen în cunoștință, în special în cazurile în care acestea aveau domiciliul, reședința sau sediul, după caz, în altă localitate decât cea în care se aflau instanțele. În conformitate cu dispozițiile art.286 alin.3 Codul muncii, procedura de citare a părților este legal îndeplinită dacă citația le-a fost înmănată cu cel puțin 24 de ore înaintea judecării cauzei (Legea nr.168/1999 formula acest termen la o zi – art.74 alin.3). Acest termen de judecată, derogă de la dreptul comun în materie, respectiv de art.89 din Codul de procedură civilă care prevede un termen legal de 5 zile pentru ca procedura de citare să fie valabilă. Dacă, de regulă, în cazurile urgente, dispozițiile Codului de procedură civilă, lasă la aprecierea instanței stabilirea unui termen mai scurt, în cazul conflictelor de muncă acesta nu rămâne la aprecierea instanței, ci este stabilit la 24 de ore. Subliniem, în privința naturii juridice a termenului de 15 zile, că, dacă din formularea legii rezultă că este imperativ, în caz de încălcare nu este prevăzută nici o sancțiune. Rezultă că ne aflăm în fața unui termen de recomandare relativ, care cel mult poate atrage sancțiuni de ordin disciplinar asupra instanței¹⁰ și, deci, nu afectează valabilitatea hotărârii într-o cauză în care au fost încălcate aceste termene. De asemenea, în privința termenului de 24 de ore, trebuie să precizăm că dovada comunicării citării trebuie să rezulte din dovada sau procesul verbal întocmit de agentul procedural, or, dacă, citația a fost comunicată într-un interval de 24 de ore sau chiar mai scurt, această dovadă nu poate fi depusă la dosar, numai dacă procedura de citare a fost îndeplinită prin agent procedural propriu instanței și nu prin poștă. La prima zi de înfățișare, înainte de intrarea în dezbateri, potrivit prevederilor art.76 din Legea nr.168/1999, instanța are obligația de a încerca stingerea conflictului prin împăcarea părților. Obligația instanței este însă, o obligație de mijloace și nu de rezultat, iar în situația în care nu operează împăcarea părților, instanța va trece la judecarea în fond a cauzei. Neîndeplinirea acestei obligații de către instanță, atrage nulitatea absolută a hotărârii pronunțate, întrucât se încalcă o normă juridică imperativă¹¹. Cu toate acestea, doctrina a opinat și în sens contrar, considerând că omiterea îndeplinirii procedurii împăcării la prima zi de înfățișare, dar îndeplinirea ei ulterioară corespunde scopului voit de legiuitor, și anume, acela de stăruință a instanței de judecată în

¹⁰ A se vedea, Vlad Barbu, *op. cit.*, p.443.

¹¹ A se vedea Ion Traian Ștefănescu, *op. cit.*, p.362.

împăcarea părților, despre îndeplinirea acestei obligații, făcându-se mențiune în încheierea de ședință. Această procedură prealabilă de încercare a împăcării părților de către instanța de judecată are un rol deosebit în jurisprudență, deoarece un număr însemnat de conflicte de muncă se sting pe această cale (de regulă, când obiectul cererii îl constituie drepturi salariale și indemnizații de asigurări sociale). Cu privire la sarcina probei, art.287 din Codul muncii prevede expres: *„Sarcina probei în conflictele de muncă revine angajatorului, acesta fiind obligat să depună dovezile în apărarea sa până la prima zi de înfățișare”*. O modificare adusă de Codul muncii o reprezintă stabilirea expresă prin art.287 a titularului sarcinii probei. Este o schimbare față de art.75 din Legea nr.168/1999, care a și fost astfel abrogat, potrivit căruia sarcina probei aparținea unității pârâte (doar) în cazul în care erau contestate măsuri unilaterale dispuse de unitatea. De cele mai multe ori, în practică, erau contestate tocmai aceste măsuri unilaterale, aplicându-se, cu privire la sarcina probei, dispozițiile citate mai sus. Astfel că, de la 1 martie 2003, în toate litigiile având ca obiect conflicte de muncă, sarcina probei este inversată, aceasta fiind exclusiv obligația angajatorului, care, până la prima zi de înfățișare, trebuie să depună dovezile în apărarea sa. Regula procesuală instituită de legiuitor este rațională și fiind reglementată printr-o normă juridică imperativă, conferă instanței de judecată posibilitatea decăderii unității din beneficiul de a propune dovezi atunci când constată că întârzie nejustificat în administrarea probațiunii. Decăderea din probă, va fi făcută de la caz la caz în funcție de modul de apreciere a instanței cu privire la noțiunea de întârziere pe care o asociază cu nejustificarea acesteia raportat la complexitatea litigiului, la posibilitățile de care părțile dispun pentru procurarea și administrarea lor. Precizăm că prima zi de înfățișare nu trebuie să fie confundată cu primul termen de judecată. Primul termen poate constitui însă și prima zi de înfățișare, ar numai dacă sunt întrunite cumulativ cele două cerințe esențiale: părțile să fi fost legal citate și ele să poată pune concluzii¹². După cum am arătat, nepropunerea probelor până la prima zi de înfățișare atrage sancțiunea decăderii părții de a le mai cere în cursul instanței. Având în vedere că, potrivit art.291 din Codul muncii, regulile de procedură nominalizate se completează cu regulile din Codul de procedură civilă, înseamnă că totuși se mai pot propune probe și după prima zi de înfățișare, în condițiile de excepție reglementate de art.138, pct.2 Cod procedură civilă. În sensul art.138, alin.2 Cod procedură civilă, în toate aceste situații exprimând dreptul la apărare și principiul contradictorialității, partea adversă are dreptul la contra-probă, dar numai asupra aceluiași aspect¹³. La aceste ipoteze, s-ar mai putea adăuga una, și anume convenția părților¹⁴. De

¹² A se vedea Ioan Leș, „Drept procesual civil”, Editura Lumina Lex, București, 2002, p.266.

¹³ A se vedea Ion Deleanu, „Tratat de procedură civilă”, vol.2, Editura Servo-Sat, Arad, 2000, p.197.

asemenea, instanța în baza rolului ei activ, prevăzut în art.129 alin.5 din Codul de procedură civilă poate ordona administrarea probelor pe care le consideră necesare chiar dacă părțile se împotrivesc. Potrivit art.288 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*”. Expresie a principiului celerității care guvernează jurisdicția muncii, art.288 din Codul Muncii a reluat în totalitate art.77 din Legea nr.168/1999, adică 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. Sunt posibile orice fel de probe (înscrieri, martori, interogatoriu, expertiză, etc.) apreciate ca necesare de către părțile în conflict pentru susținerea opiniei lor. Instanța este în drept să aprecieze și să admită, după caz, numai probele pe care le consideră utile pentru soluționarea corectă a cauzei deduse în fața ei. De vreme ce legea nu precizează ce se înțelege prin întârzierea nejustificată în administrarea probei, înseamnă că aprecierea concretă, de la caz la caz, rămâne exclusiv la aprecierea instanței de judecată, avându-se în vedere același principiu al celerității. Prin Decizia nr.350/2005¹⁵ Curtea Constituțională a constatat că art.288 teza a II-a din Codul muncii și art.77 din Legea nr.168/1999 care prevăd decăderea angajatorului din beneficiul probei admise, ca sancțiune a întârzierii nejustificate a administrării acesteia, sunt conforme cu legea fundamentală. Într-adevăr, „aceste dispoziții legale sunt menite să asigure soluționarea cu celeritate a conflictelor de muncă, în primul rând în interesul salariatului, al apărării raporturilor juridice de muncă și al exercitării dreptului la muncă. Angajatorul, în apărarea sa trebuie să dovedească legalitatea și temeinicia măsurii de concediere, fiind obligat să prezinte probele în acest sens, înainte de prima zi de înfățișare. Dacă angajatorul întârzie, în mod nejustificat, administrarea acestor probe, el poate fi decăzut chiar și din probele admise anterior. Decăderea din probă are drept consecință nedovedirea legalității ori a temeiniciei deciziei de concediere, aceasta putând fi anulată. În urma decăderii angajatorului din proba admisă în apărare, sarcina administrării acesteia nu revine salariatului, aplicându-se în continuare regula generală, potrivit căreia sarcina probei revine angajatorului. Și salariatul poate solicita administrarea unor probe, prin care tinde să dovedească nelegalitatea ori netemeinicia deciziei de concediere. În situația în care probele solicitate de salariat și admise de instanță sunt deținute de angajator, acesta va fi obligat să le prezinte. În aceste condiții nu sunt lezate garanțiile procedurale care asigură

¹⁴ A se vedea, și Vlad Barbu, *op.cit.*, p.445

¹⁵ Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.779 din 26 august 2005.

desfășurarea unui proces echitabil și într-un interval de timp rezonabil, în interesul legitim al fiecăreia dintre părțile litigante”.

BIBLIOGRAFIE:

I. Acte normative:

1. Constituția României, revizuită;
2. Codul muncii;
3. Codul de procedură civilă ;
4. Legea nr. 219/2005 privind aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 138/2000 pentru modificarea și completarea Codului de procedură civilă;
5. Decretul nr. 92/1976 privind carnetul de muncă;

II. Tratat, cursuri, monografii:

1. Alexandru Țiclea, „Tratat de dreptul muncii”, Editura Rosetti, București, 2006;
2. Alexandru Athanasiu și Luminița Dima, ”Curs universitar”, Editura All Back, București, 2005;
3. Vlad Barbu, „Curs de dreptul muncii”, Editura Național, București, 2005;
4. Andrei Săvescu, Marinela Cioroabă, Alina Matei, „Codul muncii adnotat-doctrină și jurisprudență”, Editura Indaco, București, 2005;
5. I. Leș, „Codul de procedură civilă. Comentariu pe articole”, Ediția 2, Editura All Beck, București 2005;
6. A. Țiclea, A. Popescu, C. Tufan, M. Țichindelean, O. Ținca, „Dreptul muncii”, Editura Rosetti, București, 2004;
7. Ion Deleanu, „Tratat de procedură civilă”, vol. I, Ediția a-IV-a, revăzută, completată, actualizată,
8. Gabriel Boroi, „Codul de procedură civilă comentat și adnotat”, vol I, Editura All Beck, București, 2001;
9. Ioan Leș, „Comentariile Codului de procedură civilă ”, vol I, Editura All Beck, București, 2001;
10. Constanța Călinoiu, „Jurisdicția muncii”, Editura Lumina Lex, București, 1998;
11. Viorel Mihai Ciobanu, „Tratat teoretic și practic de procedură civilă”, vol. I, Editura Național, București, 1996;

III. Publicații de specialitate (reviste, studii, articole):

1. „Revista română de dreptul muncii” nr.2/2005;
2. „Revista română de dreptul muncii” nr.4/2004;
3. „Revista română de dreptul muncii” nr. 1/2003;
4. „Revista română de dreptul muncii” nr. 1/2002;
5. „Dreptul” nr.2/2005;
6. „Dreptul” nr.9/2004;
7. „Dreptul” nr.4/2004;
8. „Pandectele Române” nr. 3/2003;