

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: *„Conflictelor 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 constatată 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-ȚĂGĂRI/AS/