



## Expunere de motive

În prezent există o suprapunere cvasi-totală între situațiile reglementate de Codul Muncii, dreptul comun în materie, privind soluționarea conflictelor de muncă, pe de-o parte și dispozițiile art. 208-216 din Legea nr. 62/2011 a dialogului social, pe de altă parte, privind jurisdicția muncii. Acest aspect a fost remarcat frecvent literatura de specialitate:

*„<<Dublarea>> regulilor de soluționare a conflictelor individuale de muncă (...) este nefericită și conduce la o serie de dificultăți practice, în condițiile în care ambele legi sunt organice și între cele 2 acte normative nu există relația dintre o lege generală și o lege specială.”<sup>1</sup>*

Pe lângă suprapunerea expusă anterior, doctrina a remarcat și faptul că există anumite necorelări între cele două acte normative: *„Opțiunea legiuitorului de a reglementa fragmentar aspecte privind jurisdicția muncii (atât în Codul muncii, cât și în legea dialogului social) a determinat și unele necorelări între cele 2 acte normative.”<sup>2</sup>*

Prezentul proiect de lege are în vedere reglementarea situațiilor care creează dificultăți în practică prin suprapunerea procedurilor vizând jurisdicția muncii, sub forma eliminării prevederilor pe această temă din Legea nr. 62/2011 a dialogului social și modificarea, respectiv completarea Legii nr. 53/2003 - Codului Muncii cu cele mai oportune prevederi rezultând din analiza comparativă a reglementărilor preexistente în ambele acte normative până în prezent. Codul muncii, fiind dreptul comun în materie, este locul în care reglementările privind jurisdicția muncii ar trebui să își găsească locul. Legea dialogului social nu ar trebui să conțină prevederi în acest sens decât în mod cu totul și cu totul excepțional.

Se tratează următoarele modificări:

### 1. Abrogarea articolului 208 din Legea nr. 62/2011 a dialogului social.

Prezența acestei prevederi este redundantă deoarece Legea nr. 134/2010 privind Codul de procedură civilă prevede că toate cererile care nu sunt date prin lege altor instanțe se judecă de către tribunal în primă instanță (art. 95 pct. 1, coroborat cu art. 94 care prevede limitativ competența judecătorilor, respectiv cu art. 96 pct. 1 care prevede competența de primă instanță a curților de apel)<sup>3</sup>. De aceea prevederea nu a fost preluată conform proiectului de lege în Codul muncii, propunând eliminarea sa pentru absența oricărei utilități.

<sup>1</sup> F.Roșioru, Dreptul individual al muncii, Editura Universul Juridic, București, 2017, p. 633

<sup>2</sup> M.Gheorghe, Considerații privind termenul de sesizare a instanței judecătorești în materia conflictelor individuale de muncă, în Revista Română de Dreptul Muncii, nr. 5/2011, p. 72

<sup>3</sup> Art. 95: Tribunalul

Tribunalele judecă:(...)1. în primă instanță, toate cererile care nu sunt date prin lege în competența altor instanțe;

## 2. Abrogarea articolului 210 din Legea nr. 62/2011 a dialogului social și modificarea alineatului (2) a articolului 269 din Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii.

O primă suprapunere parțială, dar semnificativă apare în situația locului în care reclamantul depune cererea referitoare la soluționarea unui conflict de muncă. Astfel, legea dialogului social prevede că acesta poate depune solicitarea doar la tribunalul unde acesta își are domiciliul sau locul de muncă, în timp ce Codul Muncii prevede domiciliul, reședința sau, după caz, sediul. În mod evident, Codul muncii prevede un cadru mai larg, reclamantul putând fi și angajatorul (referindu-se la sediu), în timp ce legea dialogului social nu conține prevederi cu privire la angajator.

Astfel, pentru a înlătura această suprapunere și pentru a crea un cadru echitabil pentru salariat, păstrând prevederile cu privire la drepturile angajatorului, proiectul de lege propune abrogarea articolului 210 din Legea dialogului social și înglobarea prevederilor sale în cuprinsul alineatului (2) al articolului 269 din Codul Muncii, prin adăugarea „locului de muncă” (elementul suplimentar, absent din Codul muncii) în enumerarea locurilor în care se pot formula cereri referitoare la soluționarea unui conflict de muncă.

## 3. Abrogarea literei b) a articolului 211 din Legea nr. 62/2011 a dialogului social.

Aceste prevederi legale<sup>4</sup> se regăsesc deja în Codul Muncii, mai precis la art. 268 alin. (1) lit. d)<sup>5</sup>. Prezența unei reglementări cvasi-identice în Legea nr. 62/2011 a dialogului social nu este necesară, ci, dimpotrivă, creează probleme printr-un paralelism legislativ ce poate genera confuzie.

## 4. Abrogarea literei c) a articolului 211 din Legea nr. 62/2011 a dialogului social și modificarea literei d) a articolului 268 din Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii

O altă suprapunere cvasi-totală apare între situația reglementată de Codul Muncii privind momentul de la care începe să curgă termenul prevăzut pentru răspunderea patrimonială a salariaților față de angajator, respectiv a angajatorilor față de salariați [art. 268 alin. (1) lit. c)] și reglementarea similară a art. 211 lit. c) din Legea nr. 62/2011 a dialogului social.

În concret, Codul Muncii prevede că un litigiu privind conflictul de muncă poate fi soluționat în termen de 3 ani **de la data nașterii dreptului la acțiune**, în timp ce Legea dialogului social prevede același termen, însă **de la data producerii pagubei**. Doctrina a subliniat faptul că sintagma prevăzută în Legea dialogului social creează un cadru obiectiv și oferă o împrejurare mai favorabilă angajaților<sup>6</sup>, astfel că proiectul de lege propune o unică reglementare, transpusă în Codul Muncii, prin înlocuirea sintagmei preexistente: „de la data

<sup>4</sup> „Constatarea nulității unui contract individual de muncă poate fi cerută de părți pe întreaga perioadă în care contractul respectiv se aplică”

<sup>5</sup> „Cererile în vederea soluționării unui conflict de muncă pot fi formulate: 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;”

<sup>6</sup>Gîlcă, C., Codul muncii comentat și adnotat, editura Rosetti, 2015, p. 778

nașterii dreptului la acțiune” cu „de la data producerii pagubei”, preluată din reglementarea legii dialogului social, care se abrogă.

#### **5. Abrogarea alineatelor (1) și (2) ale articolului 212 din Legea nr. 62/2011 a dialogului social**

Un nou caz de paralelism legislativ poate fi observat în cazul cererilor referitoare la soluționarea conflictelor de muncă. Codul Muncii prevede judecarea în **regim de urgență**, în timp ce Legea nr. 62/2011 a dialogului social prevede faptul că cererile vor fi soluționate cu **celeritate**. Formularea regăsită în Codul Muncii este mult mai potrivită, fiind cea notorie și în practica judiciară, astfel că proiectul de lege propune abrogarea reglementării similare din legea dialogului social.

Referitor la durata dintre termenele de judecată, putem observa o oarecare necorelare legislativă între termenul prevăzut de Codul Muncii, de 15 zile și cel prevăzut de Legea nr. 62/2011 a dialogului social, de 10 zile. Pentru un cadru legislativ unitar și previzibil, proiectul de lege propune abrogarea prevederii din Legea dialogului social, termenul de 15 zile prevăzut de Codul Muncii fiind rezonabil raportat la realitățile din practica judiciară.

#### **6. Abrogarea articolului 213 din Legea nr. 62/2011 a dialogului social și abrogarea alineatului (3) al articolului 273 din Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii**

Cele două legi prevăd termene diferite de citare a părților, Legea nr. 62/2011 a dialogului social stipulând un termen de înmânare a citației cu cel puțin 5 zile înaintea judecății, în timp ce art. 273 alin. (3) din Codul Muncii prevede o citare cu cel puțin 24 de ore înainte de judecată. Necorelarea celor două acte normative este evidentă și generează confuzie în practica judiciară. În plus, situația privind citarea părților este prevăzută și de către legea comună în materie, respectiv art. 159 din Codul de procedură civilă prevăzând o înmânare a citației cu cel puțin 5 zile înainte de termenul de judecată, termen care poate fi scurtat motivat de către instanța de judecată. În consecință, existând o suprapunere vădită, care generează confuzie și nu aduce elemente suplimentare față de dreptul comun, se propune abrogarea art. 213 din legea dialogului social și art. 273 alin. (3) din Codul muncii.

#### **7. Abrogarea articolului 214 din Legea nr. 62/2011 a dialogului social**

Menționarea căii de atac a apelului în cuprinsul legii dialogului social este redundantă, aceasta fiind prevăzută deja de legea comună în materie - Codul de procedură civilă, iar scopul prezentului proiect de lege este tocmai de a muta prevederi speciale privind jurisdicția muncii complet în cuprinsul Codului muncii, astfel încât legea dialogului social să nu mai poată genera confuziile de până în prezent, în această materie, prin multiple situații de paralelism legislativ, așa cum se poate observa din punctele de mai sus.

## **8. Modificarea articolului 270 din Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii**

Prevederea legală prevede scutirea de taxă judiciară de timbru și de timbru judiciar. Din cuprinsul articolului se elimină expres mențiunea cu privire la timbrul judiciar, care, de altfel, a fost abrogată implicit odată cu ieșirea din vigoare a OG nr. 32/1995 privind timbrul judiciar.

## **9. Modificarea articolului 274 din Legea 53/2003 - Codul Muncii**

Art. 274 din Codul muncii prevede că hotărârile pronunțate în fond în această materie sunt definitive și executorii de drept. Odată cu intrarea în vigoare a noului Cod de procedură civilă terminologia a fost schimbată, hotărârile „definitive” din prezent având semnificația hotărârilor „irevocabile” de la momentul de dinaintea intrării în vigoare a noilor reglementări în materie. Așadar, proiectul propune eliminarea mențiunii „definitive” pentru că nu mai este în acord cu terminologia de drept comun în vigoare *de lege lata*, fiind, de altfel, abrogată implicit.

## **10. Abrogarea articolului 215 din Legea nr. 62/2011 a dialogului social și introducerea unui nou articol, art. 274<sup>1</sup>, în Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii**

Având în vedere modificările propuse în prezentul proiect de lege, și anume eliminarea oricărei mențiuni cu privire la jurisdicția muncii în legea dialogului social și transpunerea prevederilor preexistente, prin absorbire în Codul Muncii, dreptul comun în materie, este necesară și abrogarea articolului 215 din legea dialogului social, care reglementează un termen de 10 zile pentru calea de atac împotriva hotărârii de fond în materie și introducerea unui nou articol în Codul muncii, care să prevadă un termen de apel cu o anumită durată.

Elementul de noutate în cadrul acestui nou articol este reprezentat de mărirea termenului în care se poate introduce cerere de apel, de la 10 zile, cât prevedea legea dialogului social, la 15 zile, deoarece practica judiciară a arătat că termenul de 10 zile este adesea insuficient mai ales pentru salariați. Mărirea termenului cu 5 zile satisface echilibrul echitabilității procedurii și dreptului de acces la justiție pe de-o parte, iar celeritatea procedurii în această materie pe de altă parte.

## **11. Abrogarea articolului 216 din Legea nr. 62/2011 a dialogului social**

Ca urmare a eliminării articolelor referitoare la jurisdicția muncii, acest articol, care prevede că *„Dispozițiile prezentei legi referitoare la procedura de soluționare a conflictelor individuale de muncă se completează în mod corespunzător cu prevederile Codului de procedură civilă”* nu își mai găsește locul în cadrul acestei legi.

inițiator: deputat Oana MURARIU - USR





