

SEPTIMIU PANAINTE

**Conflictele individuale de muncă.
JURISDICȚIA MUNCII**



Editura

Hamangiu

Cuprins

Capitolul I. Conflictele de muncă. Delimitarea între conflictele individuale și cele colective	1
Capitolul al II-lea. Căile de soluționare a conflictelor individuale de muncă	5
<i>Secțiunea 1. Metode de soluționare amiabilă</i>	5
§1. Medierea	5
§2. Concilierea	8
<i>Secțiunea a 2-a. Aspecte privind posibilitatea apelului la procedura arbitrală</i>	10
<i>Secțiunea a 3-a. Concluzii privind metodele alternative</i>	14
<i>Secțiunea a 4-a. Apelul la autoritățile statului cu atribuții în domeniul relațiilor de muncă</i>	15
§1. Inspecția Muncii	16
§2. Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării	17
§3. Autoritatea Națională de Supraveghere a Prelucrării Datelor cu Caracter Personal	19
§4. Agenția Națională de Integritate	20
§5. Agenția Națională de Administrare Fiscală	20
§6. Poliția sau Parchetul	21
<i>Secțiunea a 5-a. Declanșarea unui conflict colectiv de muncă</i>	21
§1. Considerații introductive	21
§2. Condiții legale	24
§3. Particularități privind declanșarea și soluționarea acestui tip de conflict colectiv	30
§4. Scurte aprecieri concludive	35
<i>Secțiunea a 6-a. Apelul la instanțele judecătorești</i>	36
§1. Noțiunea de jurisdicție	36
§2. Jurisdicția muncii și jurisdicția raporturilor de muncă	37
§3. Scurt istoric al jurisdicției muncii	40
§4. Elemente de drept comparat privind organizarea jurisdicției muncii	43
Capitolul al III-lea. Obiectul conflictelor individuale de muncă	47
<i>Secțiunea 1. Delimitări normative</i>	47
<i>Secțiunea a 2-a. Aspecte teoretice și jurisprudențiale privind principalele elemente de drept material cu relevanță jurisdicțională deosebită</i>	50
§1. Aspecte privind încheierea, executarea, modificarea, suspendarea contractelor individuale de muncă	50
1.1. Tipuri de conflicte individuale privind încheierea, executarea, modificarea și suspendarea contractelor individuale de muncă	50

1.2. Controlul jurisdicțional în materia suspendării executării contractelor individuale de muncă	54
1.2.1. Controlul jurisdicțional al deciziei de suspendare	54
1.2.1.1. Acțiunea privind anularea deciziei de suspendare	54
1.2.1.2. Soluționarea contestației împotriva deciziei de suspendare	60
1.2.1.2.1. Soluționarea capătului principal de cerere vizând anularea deciziei de suspendare	61
1.2.1.2.2. Efectele anulării deciziei de suspendare	65
A. Repunerea părților în situația anterioară	66
B. Acordarea de despăgubiri	68
1.2.2. Controlul jurisdicțional al deciziei prin care se refuză constatarea intervenirii suspendării	71
§2. Aspecte privind încetarea contractelor individuale de muncă	72
2.1. Conflicte individuale privind încetarea contractelor individuale de muncă	72
2.2. Decizia de concediere	73
2.2.1. Termene de emitere și de comunicare a deciziei de concediere	73
2.2.2. Conținutul deciziei de concediere	74
2.2.3. Ineficacitatea deciziei de concediere	76
2.3. Controlul și sancționarea concedierilor nelegale prin intermediul instanțelor judecătorești	79
§3. Aspecte privind răspunderea disciplinară	82
3.1. Importanța jurisdicțională a răspunderii disciplinare	82
3.2. Procedura disciplinară	83
3.3. Decizia de sancționare disciplinară	89
§4. Aspecte privind răspunderea patrimonială	94
4.1. Importanța jurisdicțională a răspunderii patrimoniale	94
4.2. Răspunderea patrimonială	94
4.2.1. Aspecte generale	94
4.2.2. Răspunderea patrimonială a angajatorului față de salariat	96
4.2.3. Răspunderea patrimonială a salariatului față de angajator	99
4.2.3.1. Aspecte generale	99
4.2.3.2. Condiții pentru angajarea răspunderii patrimoniale a salariaților	101
4.2.3.3. Alte aspecte privind răspunderea patrimonială a salariatului față de angajator	105
4.2.4. Cauze de nerăspundere	106
4.2.5. Obligația de restituire	107

4.2.6. Stabilirea răspunderii patrimoniale și repararea prejudiciului	108
4.2.6.1. Stabilirea răspunderii patrimoniale a angajatorului și repararea prejudiciului	108
4.2.6.2. Stabilirea răspunderii patrimoniale a salariaților și repararea prejudiciului	109
4.2.6.2.1. Procedura convențională de stabilire a răspunderii patrimoniale a salariaților și de reparare a prejudiciului	109
4.2.6.2.2. Procedura legală de reparare a prejudiciului cauzat de salariat	112
Capitolul al IV-lea. Părțile la conflictele individuale de muncă	116
<i>Secțiunea 1. Părțile enumerate de art. 267 C. muncii</i>	116
§1. Salariații, precum 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	116
§2. Angajatorii – persoane fizice și/sau persoane juridice –, agenții de muncă temporară, utilizatorii, precum și orice altă persoană care beneficiază de o muncă desfășurată în condițiile Codului muncii	121
§3. Sindicatele și patronatele	124
§4. Alte persoane juridice sau fizice care au această vocație în temeiul legilor speciale sau al Codului de procedură civilă	126
4.1. Persoane care au vocația de a fi parte la conflictul individual de muncă în temeiul unor norme speciale	126
4.1.1. Organizațiile neguvernamentale care au ca scop protecția drepturilor omului sau care au un interes legitim în combaterea discriminării	127
4.1.2. Inspekția Muncii	128
4.1.3. Agenția Națională de Integritate	128
4.1.4. Casele teritoriale de pensii și deținătorii de arhivă	130
4.1.5. Administratorul judiciar sau lichidatorul judiciar	131
4.1.6. Reprezentanții salariaților (în calitate de organizatori ai grevei nelegale)	131
4.2. Vocația de a fi parte la conflictul individual de muncă în temeiul Codului de procedură civilă	133
4.2.1. Terții participanți la judecată	133
4.2.2. Urmașii salariatului	135
4.2.3. Procurorul (Ministerul Public)	136
§5. Părțile unui raport juridic de muncă neîntemeiat pe un contract individual de muncă, reglementat prin legi speciale	137

<i>Secțiunea a 2-a. Coparticiparea procesuală (litisconsorțiul)</i>	138
Capitolul al V-lea. Principiile jurisdicției muncii	140
<i>Secțiunea 1. Aspecte introductive</i>	140
<i>Secțiunea a 2-a. Principiile specifice jurisdicției muncii</i>	142
§1. Principiul soluționării conflictelor individuale de muncă de către completuri specializate, cu participarea, la judecata în primă instanță, a asistenților judiciari	143
§2. Principiul accesibilității jurisdicției muncii	152
§3. Principiul disponibilității limitate	156
§4. Principiul celerității soluționării cauzelor și aplicării hotărârilor	162
Capitolul al VI-lea. Termenele de sesizare a instanței	165
<i>Secțiunea 1. Aspecte introductive. Elemente de drept comun</i>	165
<i>Secțiunea a 2-a. Termenele de prescripție în jurisdicția muncii</i>	171
<i>Secțiunea a 3-a. Acțiuni de dreptul muncii imprescriptibile</i>	188
<i>Secțiunea a 4-a. Aprecieri concludive</i>	190
Capitolul al VII-lea. Competența instanțelor care soluționează conflicte individuale de muncă	194
<i>Secțiunea 1. Competența materială (ratione materiae)</i>	194
<i>Secțiunea a 2-a. Competența teritorială (ratione personae vel loci)</i>	200
§1. Aspecte generale. <i>Ratio legis</i>	200
§2. Criteriile legale de determinare a competenței teritoriale	205
2.1. Instanța de la domiciliul sau reședința lucrătorului reclamant	205
2.2. Instanța de la locul de muncă al lucrătorului reclamant	207
2.3. Instanța de la sediul angajatorului reclamant	209
§3. Competența teritorială în caz de coparticipare procesuală activă	210
<i>Secțiunea a 3-a. Competența în materia contractelor individuale de muncă potrivit Regulamentului (UE) nr. 1215/2012</i>	212
<i>Secțiunea a 4-a. Aspecte procesuale</i>	213
Capitolul al VIII-lea. Aspecte particulare privind soluționarea judiciară a conflictelor individuale de muncă	215
<i>Secțiunea 1. Aspecte introductive</i>	215
<i>Secțiunea a 2-a. Cercetarea judecătorească: specificul probațiunii</i>	216
§1. Principalele reguli ale dreptului comun în materie	216
§2. Sarcina probei în conflictele individuale de muncă	218
§3. Depunerea documentației	221
§4. Specificul probator în situația în care se invocă (și) discriminarea	225
§5. Alte aspecte particulare privind probațiunea	228

<i>Secțiunea a 3-a. Excepția de nelegalitate și excepția de nulitate</i>	231
<i>Secțiunea a 4-a. Procedura ordonanței președințiale</i>	234
Capitolul al IX-lea. Hotărârea judecătorească. Caracterul executoriu de drept	241
<i>Secțiunea 1. Aspecte generale</i>	241
<i>Secțiunea a 2-a. Aspecte particulare privind dispozitivul</i>	242
<i>Secțiunea a 3-a. Caracterul executoriu de drept</i>	244
Capitolul al X-lea. Aspecte specifice privind judecata în apel	251
Capitolul al XI-lea. Soluționarea litigiilor de muncă în cazul funcționarilor publici	256
<i>Secțiunea 1. Principalele elemente care diferențiază soluționarea conflictelor privind raporturile de serviciu ale funcționarilor publici de jurisdicția muncii</i>	260
§1. Excepția de nelegalitate	260
§2. Plângerea prealabilă	260
§3. Constituirea și specializarea completului	264
§4. Competența teritorială	265
§5. Coparticiparea procesuală pasivă facultativă (autoritatea publică angajatoare și funcționarul care a elaborat actul sau care se face vinovat de refuzul rezolvării cererii)	266
§6. Probațiunea	266
§7. Suspendarea executării actului administrativ	267
§8. Calea de atac și termenul aferent	268
§9. Executarea hotărârilor judecătorești	269
§10. Protecția veniturilor obținute prin exercițiul dreptului la muncă	271
<i>Secțiunea a 2-a. Concluzii</i>	275
Capitolul al XII-lea. Mecanisme de unificare a practicii judiciare	276
<i>Secțiunea 1. Aspecte introductive</i>	276
<i>Secțiunea a 2-a. Mecanismele directe (procesuale)</i>	276
<i>Secțiunea a 3-a. Mecanismele indirecte (administrative și instituționale)</i>	283
§1. Întâlnirile de unificare a practicii	283
§2. Rețeaua Națională pentru Unificarea Jurisprudenței	285
§3. Formarea profesională continuă	286
Bibliografie	287

Capitolul al V-lea. Principiile jurisdicției muncii

Secțiunea 1. Aspecte introductive

Dinamica accentuată a relațiilor de muncă, multitudinea de forme pe care le pot îmbrăca raporturile de muncă, fie ele reglementate sau nu, ca și invocatele schimbări paradigmatică ale dreptului muncii fac ca litigiile să se înmulțească, să fie mai provocatoare. Pe cale de consecință, cu atât mai importantă este intervenția judecătorului care, din ce în ce mai des, trebuie să facă apel și la principii fundamentale, de drept substanțial sau procesual.

Cuvântul „principiu” provine din limba latină, de la *principium*, care înseamnă „început”, „izvor primordial” sau „element fundamental”. În lucrările de teorie generală a dreptului au fost formulate diverse definiții pentru principiile dreptului: idei conducătoare ale conținutului tuturor normelor juridice, cu un rol sistemic constructiv și valorizator; idei generale, postulate călăuzitoare sau precepte directe ce orientează elaborarea și aplicarea normelor juridice într-o ramură de drept sau la nivelul întregului sistem juridic; elemente fundamentale, idei cu un grad ridicat de generalitate, ce pot fi regăsite în orice sistem de drept și care călăuzesc, pe o durată de timp relativ îndelungată, atât elaborarea și evoluția, cât și interpretarea și aplicarea normelor de drept etc.¹

Principiile exprimă, direct sau indirect, o opțiune axiologică a legiuitorului supusă influenței unui complex de factori culturali, sociali, economici etc. Relevanța practică a principiilor poate fi sesizată în funcția ordonatoare, de asigurare a coerenței și comprehensivității sistemului de drept (în segmentul de tehnică legislativă) și în funcția cognitivă, respectiv utilizarea în algoritm deductiv (în segmentul de interpretare și aplicare a normei). Consacrarea normativă, directă sau indirectă, a unui principiu prezintă importanță. În cazul unui principiu general de drept care nu are suport reglementar, acesta nu va permite instanțelor să nu țină seama de dispozițiile contrare de drept scris.

S-a arătat că, „dacă regula de drept, spre deosebire de principii, este asociată cu mai multă claritate, predictibilitate și siguranță”, principiile sunt totuși „mai largi și mai adaptabile decât regulile de drept; sunt complementare regulii de drept de care nu pot avea o existență separată, dar domină regula de drept”².

¹ Pentru detalii, a se vedea A.F. MĂGUREANU, *Sursele principiilor generale ale dreptului*, în volumul Conferinței „Impactul transformărilor socio-economice și tehnologice la nivel național, european și mondial”, vol. 5, nr. 5/2015, p. 150 și autorii citați, disponibil la adresa https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2664994, consultată la 31 octombrie 2025.

² G. DAVIDOV, *op. cit.*, p. 159 și urm.

În teoria dreptului se face distincție între principiile fundamentale ale dreptului și principiile specifice, aplicabile unor ramuri¹. Prin principiile dreptului muncii înțelegem acele reguli de bază pe care se fundamentează reglementarea relațiilor sociale de muncă. Aceste idei călăuzitoare exprimă chintesența și specificul raporturilor de muncă și, prin consacrarea lor legală, capătă semnificația unor reguli general obligatorii². Îndeplinind rolul unor linii directoare, principiile asigură interpretarea și aplicarea normelor în spiritul și în raport cu finalitatea pentru care au fost edictate. Dreptul muncii este guvernat de două categorii de principii:

– *principii fundamentale comune* întregului sistem de drept: principiul democrației; principiul legalității; principiul egalității în fața legii; principiul separației puterilor în stat ș.a.;

– *principii specifice* dreptului muncii: principiul libertății muncii; principiul egalității de tratament; principiul protecției salariaților; principiul libertății de asociere; principiul consensualității; principiul bunei-credințe; principiul informării și consultării.

Activitatea jurisdicțională se desfășoară în scopul primordial al realizării drepturilor și libertăților fundamentale ale persoanei³. În conformitate cu sfera de aplicare și organizare a activității de jurisdicție, principiile generale ale acestora pot fi grupate în principii care stau la baza organizării și funcționării instanțelor judecătorești (principiul realizării justiției de către instanțele judecătorești, principiul independenței judecătorilor și supunerii lor numai legii ș.a.) și principii care guvernează activitatea de soluționare a litigiilor (dreptul la un proces echitabil, în termen optim și previzibil, principiul legalității, principiul aflării adevărului, principiul rolului activ al judecătorului, principiul nemijlocirii, principiul contradictorialității, principiul egalității, principiul publicității, principiul oralității dezbaterilor, principiul dreptului la apărare, principiul continuității procesului, principiul bunei-credințe în exercitarea drepturilor procesuale)⁴.

¹ Uneori sunt formulate principii prin raportare la anumite instituții juridice importante. Spre exemplu, pot fi considerate principii care, în sistemul nostru de drept, guvernează răspunderea juridică următoarele: principiul răspunderii personale, principiul răspunderii pentru fapte comise cu vinovăție, principiul sancțiunii juste, principiul celerității angajării răspunderii.

² Pentru dezvoltări, a se vedea AL. ATHANASIU, A.M. VLĂSCIANU, *op. cit.*, p. 18-32; D. ȚOP, *Constanțele dreptului muncii. Vol. I. Dreptul muncii în sistemul dreptului*, Ed. Zven, Târgoviște, 2021, p. 159-207.

³ Legea nr. 304/2022 prevede în art. 1 alin. (1) că „Organizarea judiciară reprezintă ansamblul de principii și reguli care guvernează funcționarea instanțelor judecătorești și parchetelor în activitatea judiciară, în scopul garantării respectării Constituției României, republicată, și realizării drepturilor și libertăților fundamentale ale persoanei prin înfăptuirea justiției ca serviciu public”. De asemenea, se arată că justiția se realizează prin Înalta Curte de Casație și Justiție și prin celelalte instanțe judecătorești stabilite de lege și se înfăptuiește de către judecători în numele legii, fiind unică, imparțială și egală pentru toți [art. 1 alin. (2) și art. 2 alin. (1) din Legea nr. 304/2022].

⁴ I.T. ȘTEFĂNESCU, *Tratat teoretic...*, *op. cit.*, 2017, p. 1010; pentru o clasificare a principiilor pe categorii, a se vedea și GH. DURAC, *Accesul liber la justiție – garanția ocrotirii drepturilor civile*

În materia jurisdicției muncii trebuie să avem în vedere, în primul rând, principiile care guvernează activitatea de soluționare a litigiilor în general, enumerate mai sus, și procesul civil în special¹. În același timp, se poate considera că disproporția de forțe între părțile raporturilor individuale de muncă se menține și în caz de conflict, dacă nu la același nivel, în orice caz, la un nivel semnificativ și tot în favoarea poziției dominante a angajatorului. Inegalitatea părților este, în esență, rezultatul dependenței economice a lucrătorului, contrapusă atuurilor de care se bucură, de cele mai multe ori, angajatorii: resurse financiare, asistență juridică promptă și de calitate. Într-un asemenea context, drepturile părții vulnerabile riscă să rămână fără suport jurisdicțional real, exact în etapa în care trebuie asigurată efectivitatea acestora. Jurisdicția muncii se configurează astfel drept un spațiu juridic distinct și special, în care înfăptuirea justiției presupune aplicarea unor mecanisme accesibile și eficiente care țin cont de inegalitatea părților la raporturile individuale de muncă. De aceea, s-a considerat că jurisdicția muncii „îndeplinește o funcție de protecție, ca și normele de drept al muncii”².

Pe cale de consecință, jurisdicția muncii este caracterizată și de aplicarea unor principii specifice care exprimă particularitățile și complexitatea raporturilor de muncă, dar care, de obicei, nu sunt inedite. Unele dintre acestea sunt derogatorii față de corespondentele din dreptul procesual civil (de exemplu, apropierea judecătii de domiciliul sau locul de muncă al salariatului/fostului salariat), altele constituie particularizări ale anumitor principii ale jurisdicției civile (spre exemplu, celeritatea accentuată sau disponibilitatea atenuată). Doar participarea asistenților judiciari conferă o notă cu adevărat originală, *sui generis*.

Secțiunea a 2-a. Principiile specifice jurisdicției muncii

Numărul și modul de formulare a principiilor specifice activității de soluționare a conflictelor individuale de muncă de către instanțele judecătorești diferă de la autor la autor, în funcție de opțiunile pentru anumite sublinieri. Astfel, de-a lungul timpului, s-a susținut că principiile specifice ale jurisdicției muncii sunt:

– sesizarea organelor de jurisdicție a muncii, de regulă de către partea interesată, iar nu din oficiu; accesibilitatea, respectiv înlăturarea sau reducerea cheltuielilor pe care le implică soluționarea cauzelor de muncă; compunerea completurilor de jude-

subiective, în Acta Universitatis George Bacovia, Juridica, vol. 7, nr. 1/2018, disponibil la adresa https://www.ugb.ro/Juridica/Issue13ROEN/8.Accesul_liber_la_justitie.Garantia_ocrotirii_drepturilor_civile_subiective.Durac.RO.pdf, consultată la 31 octombrie 2025.

¹ L. DIMA, *Dreptul muncii, op. cit.*, p. 286.

² D. ȚOP, *Tratat...*, *op. cit.*, 2022, p. 682.

cată la instanța de fond cu participarea asistenților judiciari; celeritatea soluționării cauzelor și aplicării hotărârilor privind conflictele de muncă¹;

– principiul soluționării litigiilor de muncă de către instanțe specializate; principiul sesizării instanței doar de către părțile raporturilor de muncă ori de către reprezentanții acestora, organizații sindicale sau patronale; principiul scutirii acțiunilor de taxa de timbru; principiul celerității în soluționarea conflictelor de muncă²;

– principiul soluționării conflictelor individuale de muncă de către instanțe specializate, cu compunere tripartită în primă instanță, respectiv principiul protecției procedurale efective a salariatului în exercițiul dreptului la un proces echitabil, în termen optim și previzibil; acesta din urmă este susținut și substanțializat prin următoarele: scutirea obiectivă de plată a taxelor de timbru a acțiunilor ce intră în domeniul de aplicare a art. 266 C. muncii; competența de soluționare stabilită legal în favoarea instanței în a cărei circumscripție reclamantul își are domiciliul sau reședința ori, după caz, sediul; celeritatea judecării conflictelor de muncă; sarcina probei plasată în sarcina angajatorului; hotărârile pronunțate în primă instanță sunt executorii³.

În ceea ce ne privește, optăm pentru coagularea următoarelor principii specifice jurisdicției muncii în sens restrâns:

1. principiul soluționării conflictelor individuale de muncă de către completuri specializate, cu participarea, la judecata în primă instanță, a asistenților judiciari;
2. principiul accesibilității jurisdicției muncii;
3. principiul disponibilității limitate;
4. principiul celerității soluționării cauzelor și aplicării hotărârilor.

§1. Principiul soluționării conflictelor individuale de muncă de către completuri specializate, cu participarea, la judecata în primă instanță, a asistenților judiciari

Acest principiu presupune două aspecte: specializarea judecătorilor și participarea asistenților judiciari la activitatea de judecată, ca membri ai completului. Cele două elemente se intersectează în măsura în care expertiza asistenților judiciari și asistența pe care aceștia o acordă judecătorului substanțializează ideea de specializare a completului și a activității de judecată.

¹ I.T. ȘTEFĂNESCU, *Tratat teoretic...*, op. cit., 2017, p. 1010-1011.

² AL. ȚICLEA, A. DUȚU, op. cit., p. 15-16; a se vedea și I. ROȘU, *Principiile jurisdicției muncii prin prisma noilor reglementări ale OUG nr. 58/2003*, în R.R.D.M. nr. 4/2003, p. 105 și urm.

³ E.C. PANAINTE, *Particularități ale excepțiilor procesuale...*, op. cit., p. 41-58.

Aspectul specializării unei instanțe, secții, a unui complet sau judecător¹ trebuie nuanțat cu identificarea avantajelor, dar și a dezavantajelor potențiale. Prin Avizul nr. 15 (2012) al Consiliului Consultativ al Judecătorilor Europeni (CCJE) privind specializarea judecătorilor, adoptat în cadrul celei de-a 13-a reuniuni plenare (Paris, 5-6 noiembrie 2012)², au fost subliniate ca avantaje posibile ale specializării următoarele: garantează că judecătorul are cunoștințe aprofundate și experiență de natură să favorizeze luarea unor decizii de o mai bună calitate în domeniul său de competență, sporind astfel și autoritatea instanței din care face parte; permite judecătorului, prin examinarea în mod repetat a mai multor cauze de aceeași natură, să înțeleagă mai bine realitățile referitoare la cauzele care îi sunt încredințate, fie pe plan tehnic, social sau economic, și să găsească, așadar, soluții adecvate acestor realități; asigură consecvență în luarea deciziilor și, prin urmare, securitate juridică, prin concentrarea dosarelor la un cerc restrâns de judecători specializați; contribuie la creșterea eficienței instanței și la îmbunătățirea gestionării cauzelor, luându-se în considerare în special creșterea constantă a numărului acestora. În același timp, avizul avertizează ferm cu privire la potențiale limite și pericole ale specializării: eventuala separare a judecătorilor specializați de corpul judecătorilor generaliști; tendința de repetabilitate a soluțiilor privind aceleași probleme, cu efectul împiedicării evoluției jurisprudenței în funcție de nevoile societății; compartimentarea dreptului și a procedurii, prin dezvoltarea de concepte proprii domeniului lor, izolând astfel judecătorii specializați de realitățile juridice din celelalte domenii și îndepărtându-i de principiile generale și drepturile fundamentale, cu riscul de a pune în pericol principiul securității juridice; o specializare individuală excesivă ar putea fi un obstacol în fața polivalenței și versatilității necesare în cadrul instanțelor mai mici; diminuarea încrederii publicului în instanțele care nu sunt percepute ca suficient de specializate și, în consecință, ar fi considerate de rang inferior; separarea judecătorului specializat de restul autorităților judiciare și astfel vulnerabilizarea acestuia față de presiunea părților, grupurilor de interese sau altor puteri ale statului; prejudicii aduse imaginii de independență și imparțialitate judecătorească, urmare a impresiei unei apropieri prea mari între judecători, avocați și Ministerul Public în timpul cursurilor de formare continuă, conferințelor ori reuniunilor (sau chiar expunerea la un risc real de influență secretă); riscul de alocare disproporționată de resurse materiale și umane în favoarea unor instanțe

¹ A se vedea și L. ONICA-CHIPEA, *Jurisdicția muncii, o jurisdicție specializată?*, în C.A. MOARCĂȘ, L. DIMA (coord.), *op. cit.*, p. 543-553; M. PANTELIMON, *Specializarea completelor de judecată care soluționează conflictele de muncă și asigurări sociale/Specialisation of the Court to Resolve Labour Disputes and Social Insurance*, în *Analele Universității „Constantin Brâncuși” din Târgu Jiu, Seria Științe Juridice*, nr. 3/2014, p. 25-30, disponibil la adresa <https://www.proquest.com/scholarly-journals/specializarea-completelor-de-judecata-care/docview/1644295205/se-2>, consultată la 18 octombrie 2025.

² Disponibil la adresa <https://rm.coe.int/1680747339>, consultată la 3 noiembrie 2025.

specializate a căror activitate răspunde mai evident interesul publicului (de exemplu, pentru a soluționa cauze referitoare la activități teroriste) ș.a.¹

Una dintre modalitățile de concretizare a specializării este stabilirea strictă a competenței materiale și funcționale. Din punct de vedere teoretic, cu cât această competență este mai îngustă, cu atât specializarea poate fi mai accentuată. Pentru determinarea competenței funcționale a completului specializat avem în vedere obiectul legal determinat al jurisdicției muncii, astfel cum este prefigurat în principal în art. 266 și art. 266¹ C. muncii. Pentru judecarea conflictelor individuale de muncă privind raporturile de serviciu ale funcționarilor publici, legiuitorul a rezervat o altă jurisdicție, tot specializată, dar nu exclusiv în raporturi de muncă, ci într-un sens mult mai larg, cea a contenciosului administrativ².

Potrivit art. 39 alin. (2) și art. 40 alin. (3) din Legea nr. 304/2022 privind organizarea judiciară, în cadrul curților de apel și al tribunalelor funcționează, în raport cu complexitatea și numărul cauzelor, printre altele, secții sau, după caz, completuri specializate

¹ În acest context, Consiliului Consultativ al Judecătorilor Europeni subliniază că este esențial ca judecătorii să beneficieze, de la început, de o formare generală pentru a dobândi flexibilitatea și polivalența necesare pentru a face față nevoilor unei instanțe de drept comun, care trebuie să trateze domeniile cele mai diverse, inclusiv cele care implică un anumit grad de specializare. În general, judecătorul ar trebui să fie capabil să rezolve cauze din toate domeniile aplicând legea, oricare ar fi aceasta, inclusiv în domeniile specializate, și, dacă este necesar, apelând la alți experți. Totuși, nu se poate nega faptul că, în anumite domenii, evoluția dreptului este atât de complexă și specifică, încât o evaluare adecvată a cauzelor necesită un grad mai ridicat de specializare și asigurarea unei formări profesionale suplimentare, adecvate. În același timp, se subliniază că nu există niciun motiv pentru a acorda o importanță mai mare unei cauze tratate de o instanță specializată. Singurele priorități admisibile sunt cele care au la bază nevoi obiective, de exemplu, cele care implică o privare de libertate sau măsuri urgente care trebuie luate în materie de încredințare a copilului, sănătate publică, ordine publică sau securitate ș.a. De asemenea, se apreciază că specializarea nu se justifică decât în cazul în care aduce un plus de valoare administrării justiției, adică dacă se dovedește utilă pentru asigurarea calității atât a procedurilor în fața instanțelor, cât și a deciziilor pronunțate de acestea. A se vedea, suplimentar, R. ANGHEL, D. CĂLIN, *Formarea profesională extinsă a judecătorilor în domeniul dreptului muncii și asigurărilor sociale a devenit o necesitate – rezultatele unei cercetări empirice în rândul judecătorilor care funcționează în cadrul judecătoriilor*, 28 decembrie 2023, <https://www.juridice.ro/719169/formarea-profesionala-extinsa-a-judecatorilor-in-domeniul-dreptului-muncii-si-asigurarilor-sociale-a-devenit-o-necesitate-rezultatele-unei-cercetari-empirice-in-randul-judecatorilor-care-fun.html>, consultat la 3 noiembrie 2025.

² Conflictele rezultând din raporturile de serviciu sau acordurile colective de serviciu sunt supuse dispozițiilor Codului administrativ. Potrivit art. 536 C. adm., cauzele care au ca obiect raportul de serviciu al funcționarului public sunt de competența secției de contencios administrativ și fiscal a tribunalului, cu excepția situațiilor pentru care este stabilită expres prin lege competența altor instanțe.

pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale¹. De asemenea, art. 60 alin. (1) din Legea nr. 304/2022 stabilește că din completul pentru soluționarea în primă instanță a cauzelor privind conflictele de muncă și asigurări sociale fac parte un judecător și doi asistenți judiciari. În cadrul curților de apel, completurile care soluționează apelurile sunt formate din doi judecători, fără participarea asistenților judiciari².

Statutul asistenților judiciari este reglementat în principal de dispozițiile Titlului V din Legea nr. 304/2022 (art. 121-126). De asemenea, avem în vedere și Regulamentul de ordine interioară al instanțelor judecătorești, aprobat prin Hotărârea Secției pentru judecători a Consiliului Superior al Magistraturii nr. 3243/2022³.

Asistenții judiciari sunt numiți de ministrul justiției, la propunerea⁴ Consiliului Economic și Social⁵, pentru un mandat de 5 ani, dintre persoanele cu o vechime în

¹ Legea anterioară privind organizarea judiciară (Legea nr. 304/2004) prevedea inițial înființarea tribunalelor specializate de muncă și asigurări sociale, însă, odată cu modificarea ce i-a fost adusă în 2005, s-a abandonat ideea de a instituționaliza aceste foruri.

² Prin Decizia nr. 17 din 17 septembrie 2018 (M. Of. nr. 872 din 16 octombrie 2018), Înalta Curte de Casație și Justiție, Completul competent să judece recursul în interesul legii, a stabilit că „Normele care reglementează competența materială procesuală (specializată) sunt în mod evident de ordine publică, întrucât ocrotesc un interes public – buna administrare a actului de justiție, prin specializarea judecătorilor, necesară în raport cu complexitatea și numărul cauzelor. Specializarea instanțelor/secțiilor și judecătorilor nu este o chestiune de ordine privată, ci una ce ține de organizarea și administrarea justiției. (...) Reglementând excepția de neкомпetență și delimitând neкомпetența de ordine publică de cea de ordine privată, art. 129 din Codul de procedură civilă în vigoare nu se referă și la competența materială procesuală (specializată). Astfel, trebuie observat că neкомпetența unui complet/secții specializate nu poate fi încadrată în clasificarea cuprinsă în art. 129. Deși este o «neкомпetență de ordine publică», elementele definitorii ale acesteia nu se regăsesc la art. 129 alin. (2) pct. 1-3 din Codul de procedură civilă, ci în Legea nr. 304/2004” (parag. 22, 23).

³ M. Of. nr. 1254 și nr. 1254 bis din 27 decembrie 2022.

⁴ În considerarea dispozițiilor legii anterioare privind organizarea judiciară (Legea nr. 304/2004) a fost adoptată H.G. nr. 616/2005 privind condițiile, procedura de selecție și de propunere de către Consiliul Economic și Social a candidaților pentru a fi numiți ca asistenți judiciari de către ministrul justiției, precum și condițiile de delegare, detașare și transfer ale asistenților judiciari (M. Of. nr. 583 din 6 iulie 2005). Potrivit normelor de tehnică legislativă cuprinse în art. 4 alin. (3) din Legea nr. 24/2000 privind normele de tehnică legislativă pentru elaborarea actelor normative (republicată în M. Of. nr. 260 din 21 aprilie 2010), actele normative date în executarea legilor, ordonanțelor sau a hotărârilor Guvernului se emit în limitele și potrivit normelor care le ordonă. Este adevărat că dispozițiile celor două legi sunt similare în privința asistenților judiciari, dar, din perspectiva tehnicii legislative, se poate aprecia că actul normativ secundar, emis în executarea altuia între timp abrogat, nu poate avea o existență de sine stătătoare și, prin urmare, ar trebui considerat abrogat în mod implicit.

⁵ Conform H.G. nr. 616/2005, 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. În vederea selecției candidaților, Consiliul Economic și Social solicită în scris confederațiilor patronale și sindicatelor reprezentative la nivel național desemnarea de candidați ținând

funcții juridice de cel puțin 5 ani și care îndeplinesc cumulativ următoarele condiții: a) au cetățenia română, domiciliul în România și capacitate deplină de exercițiu; b) sunt licențiate în drept și dovedesc o pregătire teoretică corespunzătoare; c) nu au antecedente penale, nu au cazier fiscal și se bucură de o bună reputație; d) cunosc limba română; e) sunt apte, din punct de vedere medical și psihologic, pentru exercitarea funcției (art. 121 din Legea nr. 304/2022)¹.

Curtea Europeană a Drepturilor Omului a stabilit că numirea asistenților judiciari de către ministrul justiției, la propunerea Consiliului Economic și Social, se numără printre vulnerabilitățile independenței acestora în exercitarea funcției². Pe cale de consecință, în doctrină s-a apreciat în sensul că atribuția numirii asistenților judiciari ar trebui plasată în sfera de competență a Consiliului Superior al Magistraturii, ca garant al independenței justiției³.

Sub aspectul statutului, asistenții judiciari se bucură de stabilitate pe durata mandatului și se supun numai legii. Dispozițiile legale privind depunerea jurământului, obligațiile, interdicțiile și incompatibilitățile, concediul de odihnă, asistența medicală gratuită și gratuitatea transportului, prevăzute de lege pentru judecători și procurori, se aplică și asistenților judiciari. Formarea profesională continuă a asistenților judiciari se realizează prin intermediul Institutului Național al Magistraturii.

Totodată, în materie disciplinară (art. 124 din Legea nr. 304/2022), acestora li se aplică dispozițiile legale privind abaterile și sancțiunile, precum și motivele de eliberare din funcție prevăzute de lege pentru judecători și procurori. Sancțiunile disciplinare se

seama de numărul de posturi vacante în cadrul fiecărui tribunal. Selecția candidaților se face de către Consiliul Economic și Social, cu acordul confederațiilor patronale și confederațiilor sindicale reprezentative la nivel național. În cazul în care acordul confederațiilor nu se realizează, Biroul executiv al Consiliului Economic și Social va decide cu privire la candidații care vor fi propuși. După finalizarea procedurii de selecție (care implică și verificarea aptitudinilor prin examen sau concurs, după caz), hotărârea Consiliului Economic și Social de aprobare a candidaților selectați, împreună cu dosarele acestora, este transmisă Ministerului Justiției, iar ministrul justiției numește în termen de 15 zile asistenții judiciari și comunică Consiliului Economic și Social ordinul și lista asistenților judiciari numiți. Ministrul justiției poate respinge unele candidaturi propuse, comunicând Consiliului Economic și Social motivele respingerii și posturile rămase vacante, în vederea reluării procedurilor pentru propunerea de candidați.

¹ Cu referire la condiția independenței și imparțialității judecătorilor, s-a analizat și riscul ca alte puteri ale statului, în special cea executivă, să poată exercita o putere discreționară nejustificată care să pună în pericol integritatea rezultatului la care conduce procesul de numire și să semene astfel o îndoială legitimă, în percepția justițiabililor, în ceea ce privește independența și imparțialitatea judecătorului. A se vedea C.J.U.E., cauzele conexate C-542/18 RX-II și C-543/18 RX-II, *Simpson/Consiliul și HG/Comisia*, Hotărârea din 26 martie 2020, EU:C:2020:232, pct. 71, 75, disponibilă la adresa <https://curia.europa.eu/juris>, consultată la 12 noiembrie 2025.

² A se vedea C.E.D.O., cauza *Luka c. României*, Hotărârea din 21 iulie 2009, parag. 43, 47, disponibilă la adresa <http://ier.gov.ro/wp-content/uploads/cedo/Cauza-Luka-impotriva-României.pdf>, consultată la 11 noiembrie 2025.

³ E.C. PANAINTE, *Particularități ale excepțiilor procesuale...*, op. cit., p. 250.

aplică de către ministrul justiției, după cercetarea disciplinară prealabilă a faptei. Cercetarea disciplinară prealabilă se efectuează, la cererea ministrului justiției, de către președintele tribunalului în cadrul căruia își desfășoară activitatea asistentul judiciar sau de către un judecător desemnat de acesta. În cadrul cercetării disciplinare prealabile se stabilesc faptele și urmările acestora, împrejurările în care au fost săvârșite, precum și orice alte date concludente din care să se poată aprecia asupra existenței sau inexistenței vinovăției. Ascultarea celui în cauză și verificarea apărărilor acestuia sunt obligatorii. Refuzul asistentului judiciar de a face declarații ori de a se prezenta la cercetări se constată prin proces-verbal și nu împiedică încheierea cercetării. La finalizarea procedurii de cercetare a faptei, persoana care a efectuat cercetarea disciplinară prealabilă întocmește un referat în care se consemnează rezultatele activității desfășurate și care se înaintează ministrului justiției în termen de cel mult 30 de zile de la data finalizării cercetării. Pe baza acestui referat, ministrul justiției poate dispune aplicarea uneia dintre sancțiunile disciplinare prevăzute de lege ori clasarea sesizării. Sancțiunea disciplinară se aplică în termen de 30 de zile de la data primirii referatului, dar nu mai târziu de 2 ani de la data săvârșirii faptei. Actul de aplicare a sancțiunii disciplinare poate fi atacat în termen de 30 de zile de la comunicare, la instanța de contencios administrativ și fiscal competentă potrivit legii, fără parcurgerea procedurii prealabile.

Evaluarea profesională a asistenților face obiectul art. 125 din Legea nr. 304/2022. Ca regulă, asistenții judiciari sunt supuși unor evaluări privind calitatea activității din 2 în 2 ani (doar prima evaluare se face la un an de la numirea în funcție). Evaluarea este realizată de către președintele tribunalului în cadrul căruia își desfășoară activitatea asistentul judiciar, iar procedura, criteriile și calificativele de evaluare a activității profesionale a judecătorilor prevăzute de lege se aplică în mod corespunzător și asistenților judiciari, raportat la atribuțiile exercitate de aceștia. Asistenții judiciari nemulțumiți de calificativul acordat pot face contestație la ministrul justiției, în termen de 30 de zile de la comunicare. În soluționarea contestației, ministrul justiției poate solicita conducătorului tribunalului orice informații pe care le consideră necesare și va proceda la audierea asistentului judiciar. În cazul admiterii contestației, ministrul justiției poate modifica raportul de evaluare, acordând un alt calificativ sau desființând raportul de evaluare și dispune refacerea evaluării, în situația în care constată încălcări ale procedurii de evaluare de natură să influențeze calificativul acordat. Asistentul judiciar care primește în urma evaluării calificativul „nesatisfăcător” este eliberat din funcție pentru incapacitate profesională de către ministrul justiției. Rezultatul evaluării asistenților judiciari se analizează în cadrul comisiei de dialog social constituite, potrivit legii, la nivelul Ministerului Justiției¹.

¹ Curtea Europeană a Drepturilor Omului a mai identificat printre vulnerabilitățile independenței obiective a asistenților judiciari și lipsa protecției împotriva revocării *ad nutum*. A se vedea, în special, cauza *Luka c. României*, cit. *supra*, parag. 44-48.

Activitatea de judecată se desfășoară cu respectarea principiilor distribuirii aleatorii a dosarelor și continuității, cu excepția situațiilor în care judecătorul sau asistentul judiciar nu poate participa la judecată din motive obiective (art. 13 din Legea nr. 304/2022). În acest sens, colegiile de conducere stabilesc compunerea completurilor de judecată la începutul anului, urmărind asigurarea continuității completului. Schimbarea membrilor completurilor de judecată se face în mod excepțional, pe baza criteriilor obiective stabilite de Regulamentul de ordine interioară a instanțelor judecătorești, care vor exclude înlocuirea arbitrară a acestora [art. 57 alin. (1) din Legea nr. 304/2022].

Din perspectiva atribuțiilor, potrivit art. 60 alin. (2) din Legea nr. 304/2022, asistenții judiciari participă la deliberări cu vot consultativ și semnează hotărârile pronunțate. Opinia acestora se consemnează în hotărâre, iar opinia separată se motivează. În condițiile în care opinia asistenților judiciari este doar consultativă, chiar dacă ambii asistenți judiciari ar formula opinie separată, nu sunt aplicabile regulile referitoare la divergență, prevăzute de art. 398 alin. (3) C. proc. civ.

Art. 36 din Regulamentul de ordine interioară al instanțelor judecătorești stabilește obligația generală pentru asistenții judiciari de a se conforma dispozițiilor date în aplicarea legii și regulamentelor și, în mod particular, de a studia temeinic dosarele în cauzele la a căror soluționare participă, precum și de a respecta programarea ședințelor stabilită de președintele tribunalului. De asemenea, este prevăzut dreptul președintelui completului de judecată din compunerea căruia fac parte și asistenți judiciari de a desemna pe unul dintre aceștia să redacteze hotărârea¹.

Prin mai multe decizii, Curtea Constituțională a respins excepțiile de neconstituționalitate a prevederilor referitoare la participarea asistenților judiciari în compunerea completurilor de judecată specializate în soluționarea conflictelor de muncă, apreciind că sunt respectate garanțiile instituite prin art. 6 din Convenția europeană a drepturilor omului în ceea ce privește constituirea completului prin includerea asistenților judiciari². Cu toate acestea, în literatura de specialitate au fost formulate argumentat

¹ De asemenea, art. 426 alin. (1) C. proc. civ. prevede că „Hotărârea se redactează de judecătorul care a soluționat procesul. Când în compunerea completului de judecată intră și asistenți judiciari sau magistrați-asistenți, președintele îl va putea desemna pe unul dintre aceștia să redacteze hotărârea”. S-a subliniat că textul se referă exclusiv la redactarea hotărârii, întrucât motivarea acesteia, ca act ce reflectă considerentele deciziei completului, aparține integral judecătorului, care poate modifica sau înlocui proiectul redacțional întocmit de asistentul judiciar (E.C. PANAINTE, *Particularități ale excepțiilor procesuale...*, op. cit., p. 252, nota 4).

² Sub imperiul Legii nr. 92/1992 pentru organizarea judecătorească (republicată în M. Of. nr. 259 din 30 septembrie 1997), Curtea Constituțională a reținut, prin Decizia nr. 322 din 20 noiembrie 2001 (M. Of. nr. 66 din 31 ianuarie 2002), că dispozițiile art. 17 alin. (1¹) din această lege, care prevedeau că hotărârile în cauzele privind conflictele și litigiile de muncă, judecate în primă instanță, se iau cu votul majorității completului de judecată, sunt neconstituționale. În motivarea soluției, Curtea a statuat că „asistenții judiciari nu pot îndeplini în activitatea lor la instanțele de judecată decât o activitate de asistență la soluționarea de către judecător a

și rezerve față de această concluzie¹. În alte opinii critice s-a susținut chiar necesitatea eliminării acestora din cadrul completurilor specializate care soluționează în fond conflicte individuale de muncă².

În avizul Consiliului Consultativ al Judecătorilor Europeni din 2019, s-a arătat că „articolul 6 din Convenția europeană a drepturilor omului stabilește criteriile de legitimitate a hotărârilor judecătorești. (...) Judecătorii nu sunt simpli gestionari ai dosarelor; ei trebuie să stăpânească perfect legea și faptele în așa fel încât deciziile judiciare să fie în totalitate ale lor. Rolul asistentului judiciar decurge din rolul judecătorului.

cauzelor privind conflictele și litigiile de muncă, cu vot consultativ în luarea hotărârilor, iar nu o activitate de judecată, rezervată prin Legea fundamentală exclusiv judecătorului”. În jurisprudența mai recentă [spre exemplu, Decizia nr. 668 din 15 decembrie 2005 (M. Of. nr. 81 din 30 ianuarie 2006), Decizia nr. 37 din 19 ianuarie 2006 (M. Of. nr. 186 din 27 februarie 2006), Decizia nr. 655 din 30 aprilie 2009 (M. Of. nr. 461 din 3 iulie 2009), Decizia nr. 375 din 30 mai 2017 (M. Of. nr. 630 din 2 august 2017)] Curtea a statuat că „asistenții judiciari au un rol consultativ, util judecății în vederea stabilirii adevărului cu privire la drepturile subiective ale părților în litigiu, soluționarea cauzelor deduse judecății fiind hotărâtă de judecători. Prin urmare, reglementarea prezenței acestora în completele de judecată care soluționează conflicte de muncă, fără vot deliberativ, s-a realizat printr-o normă de procedură, reglementată prin lege, potrivit art. 126 alin. (2) din Legea fundamentală, și nu contravine prevederilor art. 124 alin. (3), art. 126 alin. (1) și ale art. 126 alin. (5) teza a II-a din Constituție. De altfel, Curtea observă că, prin Hotărârea din 23 aprilie 1987, pronunțată în cauza *Ettl și alții împotriva Austriei*, Curtea Europeană a Drepturilor Omului a statuat că participarea unor persoane specializate în diverse domenii de activitate, alături de magistrații de profesie, la soluționarea unor categorii de litigii, nu contravine principiului independenței și imparțialității instanței, prevăzut de art. 6 din Convenția pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale” – C.C.R., Decizia nr. 375 din 30 mai 2017, *cit. supra*, parag. 21, 22.

¹ „O astfel de dispoziție, care permite asistenților judiciari, ce reprezintă organizații interesate în modul de soluționare a cauzelor la judecarea cărora participă, neprezentând garanțiile de independență stabilite prin Constituție în cazul judecătorilor (nu sunt inamovibili, pot fi expuși ingerințelor, presiunilor și influențelor din partea organizațiilor pe care le reprezintă), să emită o opinie, fără ca această opinie să fie pusă în discuția contradictorie a părților, încalcă principiile contradictorialității și egalității armelor, potrivit cărora părțile trebuie să aibă același acces la consemnări și la celelalte documente ale cauzei, cel puțin atâta vreme cât acestea joacă un rol în formarea opiniei instanței. (...) Asistenții judiciari participă la deliberări cu vot consultativ și semnează hotărârile pronunțate. Ca atare, deși nu au un rol deliberativ, aceștia, ca experți într-un domeniu specializat, pot influența opinia celor doi judecători profesioniști, care decid asupra cauzei. Asistenții judiciari nu au «jurisdicția» și *imperium*, ci doar asistă la ședințele de judecată. Așadar, punctul lor de vedere trebuie să fie dinainte cunoscut și pus în discuția contradictorie a părților” – D. CĂLIN, H. DUMBRAVĂ, *Discuții asupra constituționalității art. 55 alin. (1) și (2) din Legea nr. 304/2004*, în Revista Forumul Judecătorilor nr. 1/2009, disponibil la adresa <http://www.forumuljudecatorilor.ro/index.php/archives/374>, consultată la 18 octombrie 2025.

² Ș. BELIGRĂDEANU, *Considerații critice asupra diversității nejustificate a reglementării legale privind competența materială a instanțelor judecătorești în domeniul soluționării conflictelor de muncă*, în Dreptul nr. 10/2009, p. 102.

Asistenții judiciari trebuie să îi sprijine pe judecători în îndeplinirea rolului lor, iar nu să îi înlocuiască. Indiferent care le sunt atribuțiile, ei trebuie să fie supravegheați de judecătorul sau de judecătorii care rămân responsabili de luarea deciziilor sub toate aspectele”¹. Față de aceste aspecte, s-ar putea deduce că stabilirea unui vot deliberativ² al asistenților judiciari nu este conformă cu rigorile impuse de respectarea dreptului la un proces echitabil garantat de art. 6 din Convenția. Cu toate acestea, în unele sisteme juridice referențiale s-a optat pentru conferirea unui drept de vot egal cu al judecătorului, nu doar consultativ³.

După cum am mai arătat⁴, apreciem că asistenții judiciari constituie o resursă umană care nu este valorificată în mod corespunzător. Legislația actuală a fost adoptată în consecința manifestării unui fenomen mai degrabă mimetic decât de veritabilă aculturație juridică. Nici ulterior adoptării legislația nu a evoluat în sensul de a substanțializa activitatea asistenților judiciari și de a le conferi un rol clar în cadrul sistemului de jurisdicție a muncii. Pe acest fond, considerăm că sunt două posibilități: fie instituția asistenților este desființată, fie acestora li se conturează funcții clare și, astfel, li se conferă utilitatea corespunzătoare⁵. Dată fiind procedura de propunere și selecție, asistenții judiciari pot constitui o cale de comunicare între cei care efectuează actul de justiție și beneficiarii direcți sau indirecti ai acestuia (salariați, angajatori, parteneri de dialog social) sau Ministerul Justiției. Astfel, asistenții judiciari ar putea participa la funcționarea unui mecanism de *feed back* și *feed forward* către confederațiile sindicale și Ministerul Justiției⁶ privind problemele curente și recurente care apar în activitatea

¹ Avizul nr. 22 (2019) al Consiliului Consultativ al Judecătorilor Europeni privind rolul asistenților judiciari, Strasbourg, 7 noiembrie 2019, pct. 18 și 19, disponibil la adresa <https://rm.coe.int/opinion-ccje-22-2019-ro/16809e3788>, consultată la 16 februarie 2023.

² Pentru detalii, se vedea AL. ATHANASIU, M. VOLONCIU, L. DIMA, O. CAZAN, *op. cit.*, p. 315.

³ *E.g.*, în cadrul sistemului de jurisdicție a muncii din Germania, votul este deliberativ, egal cu al judecătorului de profesie. În acest sens, a se vedea M. WEISS, *op. cit.*

⁴ S. PANAINTE, *Dreptul individual al muncii...*, *op. cit.*, p. 380.

⁵ În doctrină s-a atras atenția asupra unor potențiale atribuții ale asistenților judiciari, cum ar fi: analiza și urmărirea respectării normelor procesuale privind soluționarea cu celeritate a conflictelor de muncă și prezentarea trimestrială conducerii instanței a unor rapoarte de analiză și a propunerilor de creștere a celerității în soluționarea acestor tipuri de cauze; monitorizarea practicii instanței în cauzele privind conflictele de muncă și asigurări sociale; formularea unor rapoarte privind practica instanței vizând procedura pronunțării de hotărâri prealabile pentru dezlegarea unor chestiuni de drept sau pentru soluționarea unor recursuri în interesul legii; verificarea și regularizarea cererilor privind conflictele de muncă și asigurări sociale; verificarea și regularizarea cererilor de apel în cauzele soluționate de completurile din care face parte etc. (O. ARBUREANU, *op. cit.*).

⁶ În considerarea faptului că Guvernul are inițiativă legislativă, iar confederațiile sindicale sau patronale reprezentative la nivel național pot determina, la nevoie, inițiativa legislativă a cetățenilor în condițiile art. 74 din Constituție. La nivel general, Legea dialogului social se referă la dreptul organizațiilor sindicale de a adresa autorităților publice competente propuneri de legiferare în domeniile de interes sindical (art. 29) și, simetric, la dreptul organizațiilor patronale

de judecată a conflictelor de muncă, soluțiile neunitare, carențele legislative, greșelile frecvente pe care le fac justițiabilii etc. În acest mod, asistenții judiciari și-ar aduce contribuția la optimizarea activității de jurisdicție a muncii.

§2. Principiul accesibilității jurisdicției muncii

Principiul accesibilității jurisdicției muncii derivă din principiul constituțional al accesului liber și neîngrădit la justiție: orice persoană se poate adresa justiției pentru apărarea drepturilor, a libertăților și a intereselor sale legitime (art. 21 din Constituție). Exigențele art. 6 parag. 1 din Convenția europeană a drepturilor omului impun ca dreptul de acces să fie „concret și efectiv”, respectiv ca o persoană să beneficieze de o posibilitate clară și concretă de a contesta un act ce constituie o ingerință în drepturile sale¹. Prin urmare, interesează atât posibilitatea de principiu de a apela la o instanță de judecată, cât mai ales în ce condiții se poate realiza acest acces. În materia jurisdicției muncii, un grad cât mai ridicat de accesibilitate apare ca un imperativ determinat în mod prioritar de situația specială a salariatului (sau fostului salariat) și de necesitatea asigurării protecției acestuia, independent de faptul că are calitate procesuală activă sau pasivă.

Acest principiu se exprimă în două planuri: înlăturarea sau reducerea cheltuielilor pe care le presupune pentru părți soluționarea cauzei și apropierea judecătii, ca regulă, de domiciliul lucrătorului.

Art. 270 C. muncii reglementează, în această materie, regula scutirii de taxa judiciară de timbru. Astfel, statul renunță la dreptul său de a percepe taxa de timbru reglementată de O.G. nr. 80/2013 privind taxele judiciare de timbru² și impusă, ca regulă, pentru acțiunile și cererile introduse la instanțele judecătorești.

În acest mod se înlătură riscul ca reclamantul beneficiar al scutirii (de regulă, salariatul) să fie descurajat de plata unor taxe în urmărirea realizării drepturilor sale legitime izvorând din contractul de muncă. S-a avut în vedere că un conflict de muncă pune în discuție, direct sau indirect, dreptul la muncă și, implicit, posibilitatea unei persoane de a-și câștiga existența. Însă, observăm că de acest beneficiu se bucură și angajatorul reclamant, precum și orice alte persoane care ar putea participa la litigiile

reprezentative de a adresa autorităților publice competente propuneri de legiferare în domeniile specifice de interes [art. 73 alin. (1)].

¹ Consiliul Europei, Curtea Europeană a Drepturilor Omului, *Ghid privind art. 6 din Convenția europeană a drepturilor omului – Dreptul la un proces echitabil (aspectul civil)*, actualizat la 30 aprilie 2018, p. 22, disponibil la adresa <http://ier.gov.ro/wp-content/uploads/2018/11/Ghid-art.-6-din-CEDO-civil-30.04.2018.pdf>, accesată la 9 iulie 2020. A se vedea și C.E.D.O., cauza *Bellet c. Franței*, Hotărârea din 4 decembrie 1995, parag. 38; cauza *Zubac c. Croației*, Hotărârea din 5 aprilie 2018, parag. 76-79.

² M. Of. nr. 392 din 29 iunie 2013.

de muncă (spre exemplu, intervenienții). Deși s-ar putea reproșa textului că este prea general, totuși, scutirea de care angajatorul beneficiază se poate reflecta în cheltuieli de judecată mai reduse la care ar putea fi obligat salariatul în ipoteza în care soluția nu îi este favorabilă¹.

Facilitățile de natură financiară nu se reduc la această scutire de taxă de timbru, ci implică și posibilitatea de a apela la ajutorul public judiciar reglementat de O.U.G. nr. 51/2008 privind ajutorul public judiciar în materie civilă². Acest ajutor reprezintă acea formă de asistență acordată de stat care are ca scop asigurarea dreptului la un proces echitabil și garantarea accesului egal la actul de justiție, pentru realizarea unor drepturi sau interese legitime pe cale judiciară, inclusiv pentru executarea silită a hotărârilor judecătorești sau a altor titluri executorii (art. 1 din O.U.G. nr. 51/2008). Poate solicita acordarea ajutorului public judiciar orice persoană fizică, în situația în care nu poate face față cheltuielilor unui proces sau celor pe care le implică obținerea unor consultații juridice în vederea apărării unui drept sau interes legitim în justiție, fără a pune în pericol întreținerea sa ori a familiei sale (art. 4 din O.U.G. nr. 51/2008). Ajutorul public judiciar se poate acorda, separat sau cumulativ, în următoarele forme:

- plata onorariului pentru asigurarea reprezentării, asistenței juridice și, după caz, a apărării, printr-un avocat numit sau ales, pentru realizarea sau ocrotirea unui drept ori interes legitim în justiție sau pentru prevenirea unui litigiu;
- plata expertului, traducătorului sau interpretului folosit în cursul procesului, cu încuviințarea instanței sau a autorității cu atribuții jurisdicționale, dacă această plată incumbă, potrivit legii, celui ce solicită ajutorul public judiciar;
- plata onorariului executorului judecătoresc;
- scutiri, reduceri, eșalonări sau amânări de la plata taxelor judiciare prevăzute de lege, inclusiv a celor datorate în faza de executare silită.

Trebuie însă observat că scutiri de taxe de timbru sunt acordate și în alte cazuri (a se vedea art. 29 din O.G. nr. 80/2013), iar ajutorul public judiciar este reglementat în considerarea mai multor materii, menționate expres în art. 3 din O.U.G. nr. 51/2008 (cauzele civile, comerciale, administrative, de muncă și asigurări sociale, precum și în alte cauze, cu excepția celor penale). Privite individual, aceste aspecte nu conturează un specific al jurisdicției muncii. Cu toate acestea, prin efectele cumulate se asigură imperativul unui grad mai ridicat de accesibilitate, un corolar al principiului protecției salariatului necesar a fi aplicat independent de calitatea procesuală activă sau pasivă și de rezolvarea judiciară favorabilă ori nu.

¹ Potrivit art. 451 alin. (1) C. proc. civ., „Cheltuielile de judecată constau în taxele judiciare de timbru și timbrul judiciar, onorariile avocaților, ale experților și ale specialiștilor numiți în condițiile art. 330 alin. (3), sumele convenite martorilor pentru deplasare și pierderile cauzate de necesitatea prezenței la proces, cheltuielile de transport și, dacă este cazul, de cazare, precum și orice alte cheltuieli necesare pentru buna desfășurare a procesului”.

² M. Of. nr. 327 din 25 aprilie 2008.

Totodată, calitatea de salariat (sau fost salariat) este relevantă prin prisma faptului că indică persoana care beneficiază de anumite drepturi sociale și care și-a exercitat dreptul la muncă cu scopul asigurării de venituri necesare satisfacerii unor nevoi materiale și spirituale. Dacă este afectată posibilitatea obținerii acestor venituri, asigurarea unui acces veritabil la jurisdicția muncii presupune intervenția statului pentru a compensa dificultățile financiare. Or, ajutorul public judiciar este acordat în principal pe baza unor criterii financiare relevante, respectiv existența unui venit mediu net lunar pe membru de familie situat sub anumite praguri raportate la salariul minim brut pe țară¹. Mai exact, potrivit art. 8 din O.U.G. nr. 51/2008, ajutorul este acoperit în întregime de către stat în cazul persoanelor al căror venit mediu net lunar pe membru de familie, în ultimele două luni anterioare formulării cererii, se situează sub nivelul echivalentului a 25% din salariul de bază minim brut pe țară [alin. (1)]. În cazul în care venitul se află între 25% și 50%, contribuția statului se reduce, acoperind doar 50% din cheltuieli [alin. (2)]. Există cazuri în care acest ajutor se acordă independent de starea materială a solicitantului, dacă prin lege specială se prevede dreptul la asistență judiciară sau dreptul la asistență juridică gratuită, ca măsură de protecție, în considerarea unor situații speciale, precum minoritatea, handicapul, un anumit statut și altele asemenea. În acest caz, ajutorul public judiciar se acordă fără îndeplinirea criteriilor prevăzute la art. 8, dar numai pentru apărarea sau recunoașterea unor drepturi sau interese rezultate ori aflate în legătură cu situația specială care a justificat recunoașterea, prin lege, a dreptului la asistență judiciară sau la asistență juridică gratuită (art. 8¹ din O.U.G. nr. 51/2008).

Aceste facilități sunt cu atât mai importante cu cât, în mod inevitabil, salariatul va suporta anumite costuri implicate de desfășurarea procesului, indiferent de calitatea sa procesuală².

Și apropierea judecății de domiciliul salariatului este de natură să faciliteze accesul real și efectiv la instanță și susținerea procesului de către acesta. Sub aspectul competenței teritoriale, conform art. 269 alin. (2) C. muncii, cererile referitoare la conflictele individuale de muncă „se adresează tribunalului în a cărei circumscripție reclamantul își are domiciliul, reședința sau locul de muncă ori, după caz, sediul”. Premisa de la care a plecat legiuitorul este aceea că reclamant este, de regulă, salariatul (sau fostul sala-

¹ La stabilirea venitului se iau în calcul orice venituri periodice, precum salarii, indemnizații, onorarii, rente, chirii, profit din activități comerciale sau dintr-o activitate independentă și altele asemenea, precum și sumele datorate în mod periodic pentru satisfacerea unor necesități de bază, cum ar fi chiriile și obligațiile de întreținere (art. 9 din O.U.G. nr. 51/2008).

² Pot exista diverse alte cheltuieli: costuri de deplasare, conflictele de muncă fiind în competența tribunalelor ce funcționează la nivel județean și în municipiul București; costuri legate de cereri incidentale (cerere de recuzare, cerere de strămutare); costuri legate de dovezile administrate (copii înscrisuri, onorariu expert); costuri legate de alte cheltuieli judiciare (de exemplu, onorariul de avocat al părții adverse, cheltuieli de transport etc.).

riat), iar gradul cât mai ridicat de accesibilitate a jurisdicției muncii apare ca un imperativ determinat în mod prioritar de situația sa specială și de necesitatea asigurării protecției acestuia¹. Raportat la această premisă, regula este derogatorie de la cea de drept comun regăsită în art. 107 C. proc. civ.: cererea de chemare în judecată se introduce la instanța în a cărei circumscripție domiciliază sau își are sediul pârâtul, dacă legea nu prevede altfel. În doctrină s-a arătat că „atât timp cât procesul nu a fost judecat pârâtul beneficiază – în cadrul acțiunilor personale – de prezumția că nu datorează nimic, presupunere ce corespunde în procesul civil prezumției de nevinovăție ce funcționează în procesul penal. (...) În favoarea soluției, pe care o consacră Codul (...), există, mai ales în materie de acțiuni personale, și o altă considerațiune de interes practic, și anume că oricine ar putea fi, în lipsa acestei dispoziții legale, la discreția reclamanților de rea-credință”². Pe acest fond argumentativ, nu vom înțelege că în jurisdicția muncii, dimpotrivă, operează o prezumție în sensul că pârâtul nu beneficiază de aceeași prezumție de a nu datora. În realitate, regula din jurisdicția muncii, perfectibilă de altfel, se justifică prin facilitarea accesului părții vulnerabile și facilitarea judecării în condiții de celeritate și cheltuieli mai reduse prin accesibilitatea probelor din punct de vedere spațial și al costurilor aferente administrării acestora³.

¹ S. PANAINTE, *Dreptul individual al muncii...*, op. cit., p. 366. Această manieră de a proceda, prin raportare la date statistice, nu este cea mai potrivită, salariații a căror protecție este clamată și dezirabilă fiind vădit defavorizați de locul judecării atunci când reclamant este angajatorul. Este evident că menținerea aceleiași reguli și pentru cererile introduse de angajator nu poate fi fundamentată pe necesitatea asigurării unei egalități de tratament juridic; salariatul vulnerabil și dependent economic nu se află pe poziție de egalitate cu angajatorul său.

² S. ZILBERSTEIN, *Procesul civil internațional*, ed. a 2-a, Ed. Lumina Lex, București, 2001, p. 16-17.

³ Soluția de reglementare a legiuitorului român este fundamentată pe rațiuni regăsite la nivelul reglementărilor și jurisprudenței europene. Spre exemplu, Curtea de Justiție a Uniunii Europene a reținut următoarele: „În ceea ce privește litigiile referitoare la contractele de muncă, secțiunea 5 a capitolului II din Regulamentul nr. 44/2001 prevede o serie de norme care, astfel cum reiese din considerentul (13) al acestui regulament, au ca obiectiv să protejeze partea contractantă defavorizată prin intermediul unor norme de competență mai favorabile intereselor acesteia (a se vedea, în acest sens, Hotărârea din 22 mai 2008, *Glaxosmithkline și Laboratoires Glaxosmithkline*, C-462/06, Rep., p. I-3965, pct. 17). Aceste norme permit în special lucrătorului să își acționeze în justiție angajatorul în fața instanței pe care o consideră ca fiind cea mai apropiată de interesele sale, acordându-i posibilitatea de a formula acțiunea în fața unei instanțe din statul pe teritoriul căruia este domiciliat, din statul în care își desfășoară în mod obișnuit activitatea sau din statul în care se află întreprinderea angajatorului. Dispozițiile din secțiunea menționată limitează de asemenea posibilitatea angajatorului care acționează în justiție lucrătorul de a alege instanța competentă, precum și posibilitatea derogării de la normele de competență stabilite de regulament” (C.J.U.E., cauza C-154/11, *Mahamdia*, Hotărârea din 19 iulie 2012, EU:C:2012:491, pct. 44 și 45, disponibilă la adresa <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?jsessionid=11A340148558B85764E0D613C97FFD3B?text=&docid=125230&pagel>).