




Cumulul de funcții reprezintă executarea, în paralel (dar în diferite intervale orare ale zilei), a două sau mai multor contracte individuale de muncă. În virtutea dreptului constituțional la muncă, un salariat poate cumula două sau mai multe contracte de muncă, la același angajator sau la angajatori diferiți. El se va numi „salariat cumular”.


Sensul noțiunii de „funcție” este aici acela de „contract de muncă”.

Astfel, potrivit art. 35 din Codul muncii, orice salariat are dreptul de a munci la angajatori diferiți sau la același angajator, în baza unor contracte individuale de muncă, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea. Fac excepție situațiile în care prin lege sunt prevăzute incompatibilități pentru cumulul unor funcții.


1. Cumulul de funcții la același angajator

În cauza C 585/19 – Academia de Studii Economice din București, Curtea de Justiție a Uniunii Europene a stabilit că, în cazul cumulului de funcții la același angajator, vor trebui respectate prevederile privind timpul de muncă și timpul de odihnă, aplicate ansamblului contractelor de muncă. Astfel, de exemplu, salariatul va beneficia de timpul de repaus de 12 ore între două zile consecutive de muncă. Curtea a statuat că prin „timp de lucru” se înțelege „orice perioadă în care lucrătorul se află la locul de muncă, la dispoziția angajatorului și își exercită activitatea sau funcțiile” pe baza tuturor contractelor de muncă încheiate de acesta cu același angajator.


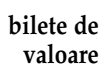
Curtea nu a făcut nicio precizare cu privire la cumulul de funcții pentru angajatori diferiți, astfel încât apreciem că acesta este în continuare nelimitat, având în vedere faptul că legiuitorul român a transpus Directiva europeană 2003/88 „per contract”, și nu „per persoană”, și nu cuprinde nicio interdicție în acest sens (*vezi și tema T 30*).

2. Unitate de bază/unitate de cumul

Codul muncii nu mai prevede în prezent obligația salariatului de a informa angajatorul cu privire la funcția pe care o consideră de bază.

ATENȚIE!

Chiar dacă în prezent Codul muncii nu mai cuprinde această prevedere, obligația salariatului de declarare a funcției de bază subzistă, deoarece sunt aplicabile în continuare o serie de prevederi care diferențiază unitatea de bază de cea de cumul.

Astfel, potrivit art. 10 alin. (4) din Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 165/2018 privind acordarea biletelor de valoare, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 1.045/2018, publicată în Monitorul Oficial nr. 24 din 9 ianuarie 2019, în cazul salariaților angajați în baza unui contract individual de muncă cu timp parțial, precum și în cazul cumulului de funcții, biletele de valoare, cu excepția tichetelor cadou și tichetelor culturale, **pot fi acordate numai de către angajatorii unde salariații în cauză își au funcția de bază**, potrivit legii. În cazul în care nu se poate stabili funcția de bază, beneficiarul biletelor de valoare alege, în scris, angajatorul care îi va acorda biletele de valoare, având obligația de a transmite, în termen de maximum 10 zile lucrătoare, și către ceilalți angajatori opțiunea realizată.


bilete de valoare

deducere
personală

Tot astfel, deducerile personale se iau în calcul numai la locul unde salariatul are funcția de bază. Astfel, potrivit art. 77 alin. (1) din Codul fiscal – Legea nr. 227/2015, publicată în Monitorul Oficial nr. 688 din 10 septembrie 2015, deducerea personală se acordă pentru fiecare lună a perioadei impozabile numai pentru veniturile din salarii la locul unde se află funcția de bază. În consecință, pentru veniturile salariale realizate în afara funcției de bază nu se acordă deducerea personală.

În construcții, agricultură și industria alimentară, angajatorul nu poate acorda un salariu mai mic de 3.000 de lei/lună, proporțional cu timpul lucrat. Nu are relevanță dacă salariatul are sau nu funcția de bază la locul de muncă din domeniul construcțiilor, agriculturii sau industriei alimentare. Așadar, chiar dacă el cumulează, având funcția de bază într-un alt domeniu, tot va trebui salarizat cu luarea în considerare a salariului minim special.

Exemplu

- Un salariat angajat cu ½ de normă, în domeniul construcțiilor, va beneficia de cel puțin
- 1.500 lei salariu în baza acestui contract de muncă, chiar dacă funcția de bază se află la
- un angajator care își desfășoară activitatea într-un alt domeniu.

3. Cumulul de funcții în cazul salariaților bugetari

Ca și salariații din sectorul privat, și cei din sectorul public au dreptul la concediu de odihnă în baza fiecăruia dintre contractele încheiate. Astfel, art. 3 alin. (1) din Hotărârea Guvernului nr. 250/1992, care prevedea că, în cazul cumulului de funcții, salariații bugetari au dreptul la concediu de odihnă doar la unitatea în care au funcția de bază – a fost abrogat prin Legea nr. 31/2020, publicată în Monitorul Oficial nr. 271 din 1 aprilie 2020.

titlul de
doctor

În ceea ce privește indemnizația lunară pentru titlul științific de doctor, aceasta se acordă, la cerere, numai de către angajatorul unde beneficiarul are funcția de bază declarată (art. 14 din Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice).

4. Incompatibilități

Cum am văzut, regula o constituie posibilitatea de încadrare în cumul de funcții. **Numai prevederea expresă a legii** poate conduce la interzicerea exercitării dreptului la cumulul de funcții a unui salariat. Angajatorul nu i-ar putea interzice salariatului încheierea unui alt contract de muncă, în regim de cumul de funcții.

ATENȚIE!

Cu toate acestea, în virtutea obligației sale generale de fidelitate, salariatul nu are dreptul de a se angaja, prin cumul de funcții, la o firmă concurentă cu cea a angajatorului său.

O astfel de interdicție este generală, astfel încât nu este necesară încheierea niciunei clauze în acest sens. Însă o clauză de exclusivitate, prin care i s-ar interzice salariatului încheierea de contracte în regim de cumul de funcții cu orice alt angajator, fie el și neconcurent, este afectată de nulitate.

Așadar, există două motive pentru care dreptul de a cumula mai multe funcții ar putea fi restricționat:

- cauze care țin de obligația salariatului de fidelitate față de angajatorul său. Salariatul nu poate acționa în niciun fel împotriva intereselor legitime ale angajatorului său, deci nu se poate încadra la un angajator concurent acestuia;
- prevederea în lege a unor cauze de incompatibilitate între cele două funcții pe care salariatul le cumulează.

Exemplu

- – *consilierii juridici nu pot îndeplini nicio altă funcție salarizată în țară sau străinătate;*
- – *persoanele încadrate ca farmaciști nu pot cumula cu profesia de medic etc.*

Cumul de funcții este complet interzis în cadrul salariaților străini. Aceștia nu au nici dreptul de a cumula două contracte de muncă în temeiul aceluiași aviz de angajare, nici dreptul de a solicita două avize de angajare, în vederea încheierii a două contracte, în regim de cumul de funcții.

străini

5. Cumulul de fracțiuni de normă

Potrivit Ordonanței Guvernului nr. 16/2022 pentru modificarea și completarea Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, abrogarea unor acte normative și alte măsuri financiar-fiscale, publicate în Monitorul Oficial nr. 716 din 15 iulie 2022, salariații cu fracțiune de normă care obțin un salariu inferior celui de 2.550 lei datorează contribuții la pensie și la sănătate nu la nivelul venitului obținut, ci la nivelul salariului minim.

Textul prevede o serie de excepții însă, între care ipoteza salariaților cumularzi.

Astfel, **sunt exceptați salariații care realizează în cursul aceleiași luni venituri din salarii sau asimilate salariilor în baza a două sau mai multe contracte individuale de muncă, iar baza lunară de calcul cumulată aferentă acestora este cel puțin egală cu salariul de bază minim brut pe țară.**

excepție

Această excepție se aplică în situația în care un salariat realizează în baza mai multor contracte individuale de muncă venituri din salarii și asimilate salariilor, iar suma cumulată a acestor venituri este cel puțin 2.550 lei. Fiecare angajator va calcula contribuțiile sociale la venitul brut plătit salariatului, și nu la salariul de bază minim brut pe țară.

Nu are relevanță durata muncii cumulată în baza tuturor contractelor individuale de muncă. Nu este necesar ca durata muncii cumulată să însumeze 8 ore.

Exemplu

- *Un salariat prestează activitate în baza a două contracte individuale de muncă la doi angajatori.*
- *Contractul individual de muncă cu angajatorul X are durata muncii de 2 ore, iar contractul individual de muncă încheiat cu angajatorul Y are durata muncii de 4 ore.*
- *Salariatul realizează în baza contractului individual de muncă încheiat cu angajatorul X un venit brut de 1.000 lei, iar în baza contractului încheiat cu angajatorul Y un venit brut de 1.550 lei.*

Fiecare angajator va calcula contribuțiile sociale la venitul brut realizat, și nu la salariul de bază minim brut pe țară, întrucât baza de calcul cumulată pe cele două contracte

este de 2.550 lei. Durata muncii cumulată nu este de 8 ore pe zi, dar acest lucru nu are relevanță din punctul de vedere al contribuțiilor sociale.

ATENȚIE!

Veniturile cumulate trebuie să fie realizate în baza a două sau mai multe contracte individuale de muncă. Condiția nu este îndeplinită dacă veniturile cumulate sunt realizate și în baza altor raporturi juridice decât contractul individual de muncă.

Exemplu

- O persoană realizează:
- – venituri din salarii în sumă de 1.500 lei în baza unui contract individual de muncă;
- – venituri asimilate salariilor în sumă de 1.500 lei în baza unui contract de mandat
- încheiat în calitate de administrator.
- Pentru veniturile realizate în baza contractului individual de muncă în sumă de 1.500 lei,
- contribuțiile sociale se calculează la suma de 2.550 lei.

Problemă

În situația în care un salariat cumulează două contracte individuale de muncă dintre care unul la un angajator din domeniul construcțiilor, agricultură sau industrie alimentară, salariul de bază minim brut pe țară este diferit după cum urmează:

- 3.000 lei, la angajatorul din domeniul construcțiilor, agricultură sau industrie alimentară;
- 2.550 lei, la angajatorul din alte domenii.

Ce quantum al veniturilor din salarii trebuie să realizeze salariatul cumulat în baza celor două contracte individuale de muncă? Cu alte cuvinte, în ce situație se vor calcula contribuțiile la venitul brut efectiv obținut?

Răspuns

Răspunsul este dat de art. 135¹ alin. (2) din Codul fiscal conform căruia:

„În situația în care, prin hotărâre a Guvernului sau prin alte acte normative, se utilizează, în același an, mai multe valori ale salariului minim brut pe țară, diferențiat în funcție de studii, de vechime sau alte criterii prevăzute de lege, în aplicarea prevederilor art. 145, 146, 148, 151, 157¹, 170, 174 și 180, se ia în calcul valoarea cea mai mică a salariului minim brut pe țară, dacă prin lege nu se prevede altfel”.

Așadar, cumulat în baza celor două contracte individuale de muncă, salariatul trebuie să realizeze un venit brut de 2.550 lei întrucât aceasta este valoarea cea mai mică.

Procedura de aplicare a acestei excepții urmează să fie reglementată prin ordin al ministrului finanțelor.

Observăm că în cazul salariatului cumulat care în total nu atinge echivalentul unui salariu minim brut pe țară, excepția nu se aplică. Toți angajatorii la care lucrează salariatul trebuie să achite contribuții mai mari pentru pensii și sănătate.

salariul
minim
general

Înalta Curte de Casație și Justiție este instanța supremă în ierarhia instanțelor judecătorești din România. Ea judecă recursurile în interesul legii și hotărârile preliminare, la care ne-am referit în cuprinsul temei precedente (*L 21*). Hotărârile date de Înalta Curte de Casație și Justiție în recursuri în interesul legii și hotărârile prealabile adoptate în complet pentru dezlegarea unor chestiuni de drept sunt obligatorii, deci determină în mod imperativ trendul de interpretare a textelor de lege. Prin soluțiile date în recursurile în interesul legii și prin hotărârile preliminare pronunțate, Înalta Curte de Casație și Justiție asigură interpretarea și aplicarea unitară a legii de către celelalte instanțe judecătorești.



Ca și în alte sisteme europene de drept, nu ne putem aștepta ca judecătorul de drept al muncii, și cu deosebire cel al instanței supreme, să aplice textul legal fără a-l raporta la o realitate socială de care se află mai aproape decât s-a aflat legiuitorul. În România, Înalta Curte a intervenit constant în sensul flexibilizării modului de interpretare a unei legislații adesea rigide și birocratice, pentru a o face mai ușor aplicabilă și pentru a o adapta modificărilor intervenite în realitatea socială pe care o guverna. Mai mult, dacă în alte sisteme de drept rolul jurisprudenței a fost mai ales acela de a amplifica protecția salariaților, în contextul unei legislații tot mai permissive, în România, instanța supremă a avut o direcție de acțiune diferită, propunându-și să relaxeze constrângerile aduse libertății contractuale prin normele de drept al muncii. Vom observa, de asemenea, că, uneori, opțiunile formulate de Înalta Curte au fost îmbrățișate ulterior chiar de către legiuitor, care a modificat textul inițial al legii exact în direcția anticipată de instanța supremă. Deciziile Înaltei Curți ocupă un loc aparte în peisajul jurisprudențial, impunându-se instanțelor ordinare cu o forță intimidantă; în cazul recursurilor în interesul legii, astfel de decizii au caracter propriu-zis obligatoriu.

Există o anumită presiune exercitată de realitatea socială asupra judecătorilor de a completa, suplini sau chiar ignora dispoziții legale, o presiune căreia în general aceștia îi rezistă, dar care nu are cum să nu își pună amprenta asupra actului de înfăptuire a justiției. Același lucru se petrece în dreptul european al muncii: directive europene relevante în materie, cum ar fi, de exemplu, Directiva 2003/88/CE privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru, dobândind o sferă de cuprindere mai largă și mai nuanțată prin efectul interpretărilor extensive conferite de Curtea de Justiție a Uniunii Europene.

În materia dreptului muncii, Înalta Curte nu are competența de a se pronunța în chestiuni de speță, deoarece litigiile de muncă sunt date în competența tribunalelor și supuse unei singure căi de atac, anume apelului, la Curtea de Apel. Cu toate acestea, vom întâlni anumite soluții relevante ale Înaltei Curți de Casație și Justiție în probleme ce țin de **conflictele de competență materială sau teritorială**. Instanța supremă este astfel chemată să se pronunțe cu privire la competența instanțelor de drept al muncii de a soluționa anumite litigii (altfel spus, cu privire la măsura în care anumite litigii sunt de muncă sau au caracter civil), ca și cu privire la instanța competentă sub aspect teritorial să soluționeze anumite conflicte de muncă.



În acest context, prezentăm în cele ce urmează câteva soluții relevante ale Înaltei Curți, în care aceasta s-a pronunțat cu privire la competența materială sau teritorială a instanțelor de muncă.

	Problema de drept	Nr. deciziei ÎCCJ	Soluție
1.	Caracterul de conflicte de muncă al unor litigii	Decizia nr. 733/2014, Secția I civilă	<p>Cui îi aparține competența de soluționare a acțiunii prin care reclamantul a invocat un drept constituit în favoarea sa, respectiv scutirea la plata energiei electrice, obținut exclusiv ca urmare a calității sale de salariat? Dreptul fusese dobândit în temeiul unui act normativ special, aplicabil exclusiv unei anumite categorii socio-profesionale, în conformitate cu dispozițiile contractului colectiv de muncă. Înalta Curte a apreciat că această competență aparține secției specializate în materia litigiilor de muncă și asigurătorilor sociale a tribunalului. Problema s-a pus în condițiile în care, la data introducerii acțiunii, reclamantul nu mai avea calitatea de salariat, ci pe cea de pensionar. Cu toate acestea, Înalta Curte a apreciat că litigiul privește interesele cu caracter economic și social și drepturile rezultate din desfășurarea raporturilor de muncă, așa cum sunt definite în art. 231 din Codul muncii, reclamantul asigurându-i-se astfel protecția juridică a unui drept dobândit în cadrul activității sale de salariat.</p>
2.	Domiciliul reclamantului și competența teritorială a instanței	<p>Decizia nr. 3.401/2013, Secția I civilă</p> <p>Decizia nr. 411/2015, Secția I civilă</p> <p>Decizia nr. 920/2012, Secția I civilă</p>	<p>Potrivit art. 269 alin. (2) din Codul muncii, cererile referitoare la conflictele de muncă se adresează instanței în a cărei circumscripție reclamantul își are domiciliul sau reședința ori, după caz, sediul. În speță, reclamantul stabilise un domiciliu ales (domiciliul avocatului său). Potrivit ÎCCJ, litigiul având ca obiect recunoașterea și plata unor drepturi salariale este dat în competența tribunalului în circumscripția căruia își are domiciliul reclamantul, și nu la domiciliul ales la care solicită să îi fie comunicate actele de procedură. Dacă s-ar admite determinarea competenței în raport de domiciliul/sediul apărătorului ales sau mandatului reclamantului, s-ar ajunge la situația în care reclamantului i s-ar permite să aleagă instanța la care să se judece, în funcție de baroul avocațial din cadrul căruia își alege apărătorul sau în funcție de domiciliul mandatului, ceea ce contravine regimului juridic al competenței teritoriale exclusive.</p> <p>Menționăm că, în prezent, competența teritorială este determinată potrivit art. 210 din Legea dialogului social nr. 62/2011, care prevede că cererile referitoare la soluționarea conflictelor individuale de muncă se adresează tribunalului în a cărui circumscripție își are locul de muncă reclamantul. Soluția Înaltei Curți rămâne pe deplin aplicabilă.</p> <p>Dar care este instanța competentă teritorial, dacă reclamantul are un anumit domiciliu la data încheierii contractului și un alt domiciliu la data introducerii acțiunii în instanță? ÎCCJ a hotărât că reclamantul poate alege între instanța de la domiciliu sau instanța în circumscripția căreia își are locul de muncă. El nu ar putea însă alege o a treia instanță, în circumscripția căreia nu domiciliază și nu își are locul de muncă, dar unde domiciliu la momentul încheierii contractului.</p> <p>Menționăm că în cazul în care reclamant este angajatorul – persoană juridică, dispozițiile art. 210 din Legea dialogului social se vor completa cu cele ale art. 269 din Codul muncii, competență fiind deci instanța din circumscripția căreia își are sediul unitatea.</p>

			<p>Înalta Curte a stabilit că este vorba despre sediul principal, și nu despre sediul eventualelor dezmembrăminte (sursale, puncte de lucru etc.). ÎCCJ a apreciat că, în cazul în care reclamantul este o societate, competența de soluționare a cererii aparține tribunalului în a cărui rază teritorială se află sediul principal al societății. Dacă legiuitorul ar fi intenționat stabilirea competenței și în funcție de eventualele „sedii secundare” ale societății – ar fi inserat această posibilitate în chiar conținutul normei de lege.</p>
3.	<p>Competența constatării reprezentativității federațiilor sindicale</p>	<p>Decizia nr. 3.446/2012, Secția I civilă</p>	<p>Înalta Curte a avut ocazia de a se pronunța și cu privire la o prevedere contradictorie a Legii dialogului social, nr. 62/2011. Astfel, art. 51 alin. (2) din această lege prevede că instanța competentă să constate reprezentativitatea unei organizații sindicale este chiar cea care i-a conferit acesteia personalitate juridică. Dar în cazul confederațiilor și al federațiilor sindicale, cererea de reprezentativitate se depune, potrivit art. 53 alin. (1), la Tribunalul municipiului București, fără să se mai facă referire la instanța care a acordat acestor organizații personalitate juridică.</p> <p>ÎCCJ a acordat prioritate primeia dintre normele citate. Astfel, Înalta Curte a apreciat că întrucât, în baza dispozițiilor art. 42 din același act normativ, în vederea dobândirii personalității juridice, împutemicitul special al federației sau confederației sindicale va depune la tribunalul în a cărui rază teritorială își are sediul federația sau confederația o cerere pentru dobândirea personalității juridice, reiese că tribunalului în circumscripția căruia își are sediul federația îi revine competența de a constata reprezentativitatea federației.</p> <p>Potrivit art. 267 din Codul muncii, pot fi părți în conflictele de muncă:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) salariații, precum și orice altă persoană titulară a unui drept sau a unei obligații în temeiul legislației muncii sau a contractelor colective de muncă; b) angajatorii, agenții de muncă temporară, utilizatorii, precum și orice altă persoană care beneficiază de muncă, în condițiile Codului muncii; c) sindicatele și patronatele; d) alte persoane fizice sau juridice care au această vocație în temeiul legilor speciale sau al Codului de procedură civilă. <p>În legătură cu această normă, s-a pus problema calificării ca fiind conflicte de muncă a conflictelor născute cu privire la valorificarea drepturilor bănești de către moștenitorul salariatului. În speță, reclamanta a invocat un drept constituit în favoarea soțului său, decedat (scutirea de la plata energiei electrice), obținut în cadrul activității acestuia de salariat al SC E. Oradea, fiind un drept rezultat din desfășurarea raporturilor de muncă. S-a născut astfel un conflict negativ de competență: tribunalul a apreciat că nu ne aflăm în prezența unui litigiu de muncă, reclamanta neavând calitatea de salariat sau fost salariat al vreunui din societățile pârâte, nefiind aplicabile dispozițiile Codului muncii. Dosarul a fost trimis la Judecătoria, considerându-se că este vorba despre un conflict de drept civil, nu de dreptul muncii.</p> <p>ÎCCJ a statuat că este vorba despre un conflict de muncă, de competența tribunalului. Ea a avut în vedere că</p>
4.	<p>Părțile unui conflict de muncă</p>	<p>Decizia nr. 1.697/2015</p>	<p>Potrivit art. 267 din Codul muncii, pot fi părți în conflictele de muncă:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) salariații, precum și orice altă persoană titulară a unui drept sau a unei obligații în temeiul legislației muncii sau a contractelor colective de muncă; b) angajatorii, agenții de muncă temporară, utilizatorii, precum și orice altă persoană care beneficiază de muncă, în condițiile Codului muncii; c) sindicatele și patronatele; d) alte persoane fizice sau juridice care au această vocație în temeiul legilor speciale sau al Codului de procedură civilă. <p>În legătură cu această normă, s-a pus problema calificării ca fiind conflicte de muncă a conflictelor născute cu privire la valorificarea drepturilor bănești de către moștenitorul salariatului. În speță, reclamanta a invocat un drept constituit în favoarea soțului său, decedat (scutirea de la plata energiei electrice), obținut în cadrul activității acestuia de salariat al SC E. Oradea, fiind un drept rezultat din desfășurarea raporturilor de muncă. S-a născut astfel un conflict negativ de competență: tribunalul a apreciat că nu ne aflăm în prezența unui litigiu de muncă, reclamanta neavând calitatea de salariat sau fost salariat al vreunui din societățile pârâte, nefiind aplicabile dispozițiile Codului muncii. Dosarul a fost trimis la Judecătoria, considerându-se că este vorba despre un conflict de drept civil, nu de dreptul muncii.</p> <p>ÎCCJ a statuat că este vorba despre un conflict de muncă, de competența tribunalului. Ea a avut în vedere că</p>

5.	Greva nu este un caz de forță majoră	Secția a II-a civilă (sesizată ca instanță de recurs), Decizia nr. 4916/2012	<p>femeiul juridic invocat, precum și situația de fapt, care constituie împreună cauza juridică a acțiunii deduse judecății își au originea într-un raport de muncă, indiferent de calitatea pe care o are în prezent reclamanta. Uneori, Înalta Curte de Casație și Justiție se pronunță în alte litigii decât cele de muncă, dar care produc efecte asupra raporturilor de muncă și clarifică unele concepte care aparțin dreptului muncii. Astfel, spre exemplu, potrivit dispozițiilor art. 28 alin. (2) lit. i) din Legea nr. 335/2007, Camera de Comerț și Industrie a României avizează, la cerere, pentru societățile românești, pe bază de documentație, existența cazurilor de forță majoră și efectele acestora asupra executării obligațiilor comerciale internaționale. Camerei de Comerț i s-a solicitat să constate existența unui caz de forță majoră, de natură să facă imposibilă executarea obligațiilor contractuale de către una dintre părți, deoarece o grevă fusese declanșată în cadrul companiei debitoare. Potrivit art. 1351 din Codul civil, dacă legea nu prevede altfel sau părțile nu convin contrariul, răspunderea este înlăturată atunci când prejudiciul este cauzat de forță majoră sau de caz fortuit. Forța majoră este orice eveniment extern, imprevizibil, absolut invincibil și inevitabil. Dar constituie greva caz de forță majoră?</p> <p>În speță s-au analizat circumstanțele în care s-a desfășurat greva și s-a constatat că acțiunile previste de la C.S.C.T. Constanța Ferry-boat au reprezentat o împrejurare invincibilă pentru reclamantă, dar nu și imprevizibilă, în contextul în care greva nu a fost spontană, fiind în plus intens mediatizată.</p> <p>În concluzie, ÎCCJ a statuat că greva nu poate constitui un caz de forță majoră, în cazul în care ea a fost previzibilă, iar părțile nu au prevăzut expres, prin contract, că este asimilată unui astfel de caz, avizul și certificatul de atestare a forței majore emise de Camera de Comerț și Industrie a României, în această situație, fiind nelegale și neputând exonera de răspundere partea contractantă.</p>
6.	Competența teritorială alternativă	Decizia nr. 235/2016	<p>Potrivit art. 210 din Legea dialogului social nr. 62/2011, cererile referitoare la soluționarea conflictelor individuale de muncă se adresează tribunalului în a cărui circumscripție își are domiciliul sau locul de muncă reclamantul. Așadar, legea prevede o competență alternativă: reclamantul poate alege la care dintre cele două instanțe să introducă acțiunea.</p> <p>Într-o speță s-a ridicat o problemă cu privire la competența teritorială alternativă: salariatul avea locul de muncă în București și domiciliul în Constanța. Reclamantul a depus cererea de chemare în judecată la Tribunalul București, după care a solicitat declinarea competenței de soluționare a cauzei în favoarea Tribunalului Constanța. Cum cele două instanțe și-au declinat reciproc competența, cauza a ajuns la Înalta Curte de Casație și Justiție. Aceasta a decis: „prin depunerea cererii de chemare în judecată la Tribunalul București, reclamantul și-a exercitat dreptul de a alege între cele două instanțe deopotrivă competente, fixând în mod definitiv competența teritorială în favoarea instanței de la locul său de muncă. Tribunalul București, ca primă instanță sesizată de reclamant, nu mai poate să dispună, nici din oficiu, nici la cererea părâtului sau a oricărei alte părți, declinarea competenței în favoarea instanței de la domiciliul reclamantului”.</p>

			<p>Așadar, deși salariatul are într-adevăr dreptul de a alege între instanța de la locul de muncă și cea de la domiciliu, el nu se mai poate răzgândi după depunerea cererii.</p> <p>Toate aceste aspecte trebuie avute în vedere de către angajator: spre exemplu, el va avea grijă să indice în decizia de concediere că decizia poate fi contestată, alternativ, la instanța de domiciliu sau la cea de la locul de muncă și va verifica, în caz de litigiu, respectarea precizărilor de mai sus.</p>
7.	<p>Salariul consilierului juridic nu intră în cheltuielile de judecată.</p>	<p>Decizia nr. 46/2016, Secția I civilă</p>	<p>Problema ridicată în speță privește modul de calcul al cheltuielilor de judecată. Astfel, în cazul în care unitatea câștigă procesul, va putea ea include în cheltuielile de judecată și salariul și indemnizația de delegare a consilierului juridic?</p> <p>Întrebarea s-a ridicat în repetate rânduri, dar de această dată s-a pronunțat Înalta Curte, printr-o decizie de referință.</p> <p>Astfel, consilierul juridic angajat în muncă are statut de salariat, având, între atribuții, pe aceea de a asigura reprezentarea juridică persoanei cu care are raporturi de muncă. Cum s-ar putea justifica, în acest caz, includerea în cheltuielile de judecată și a salariului acestuia, care i s-ar fi plătit oricum?</p> <p>Reclamanta a arătat însă că, în speță, consilierul juridic se deplasase de 18 ori la instanță, primind de fiecare dată indemnizație de delegare. Este adevărat că reclamanta a angajat consilierul juridic pentru o multitudine de activități, însă pentru cele 18 termene de judecată societatea a fost lipsită de munca acestuia din cauza faptului că s-a deplasat în altă localitate (la sediul tribunalului). În fapt, consilierul juridic a primit indemnizația de delegare pentru a se deplasa la Tribunalul Harghita, fiind, așadar, o plată separată cauzată strict de dosarul în discuție.</p> <p>ÎCCJ a arătat că, de fapt, consilierul juridic este un salariat care își desfășoară activitatea conform contractului de muncă și fișei postului, ținut fiind de obligația asumată de a-și îndeplini atribuțiile ce îi revin, în aceste atribuții fiind inclusă și obligația de reprezentare juridică a societății în procesele cu terții, iar obligația angajatorului de plată a drepturilor salariale nu își are izvorul în aceste litigii, ci derivă din raportul juridic de muncă.</p> <p>În consecință, sumele de bani reprezentând indemnizația de delegare a consilierului juridic și contravaloarea salariului încasat de acesta în zilele în care s-a deplasat la instanță pentru termenele de judecată ale dosarului nu constituie cheltuieli efectuate exclusiv în considerarea procesului judiciar, ci drepturi salariale pe care angajatorul le achită propriului salariat în exercitarea sarcinilor sale de serviciu, astfel că acestea exced noțiunii de cheltuieli de judecată astfel cum aceasta este reglementată de legislația procesual-civilă.</p> <p>Apreciem că angajatorii ar trebui să cunoască această decizie a Înaltei Curți, mai ales deoarece ei trebuie să evalueze volumul de muncă pentru a dimensiona inclusiv numărului de posturi necesare în departamentul juridic. Unele dosare reclamă un volum mare de muncă din partea salariaților acestui departament, ca și deplasări frecvente în alte localități, cu scopul de a fi prezenți la termenele de judecată. Aceste cheltuieli nu</p>

8.	<p>Instanța nu poate realiza evaluarea profesională a angajaților</p>	<p>Decizia nr. 371/2016</p>	<p>vor mai putea fi recuperate, deși firește că există o legătură între numărul de dosare în lucru și volumul de muncă al salariaților departamentului juridic</p> <p>În practică, angajații contestă adesea evaluarea profesională realizată de angajator, apreciind că aceasta nu a fost realizată corect sau că rezultatele acesteia nu reflectă adevăratul nivel al performanțelor profesionale ale celui evaluat. Ei caută în acest fel să preîntâmpine eventualele efecte ale evaluării, între care posibilitatea concedierii pentru necorespundere profesională.</p> <p>Astfel de acțiuni sunt admisibile. Dar instanța nu ar putea să realizeze chiar ea procedura de evaluare, pentru a se convinge dacă salariatul corespunde sau nu profesional. Spre exemplu, nu s-ar putea dispune proba cu expertiză de specialitate pentru a combate concluziile procedurii de evaluare profesională.</p> <p>În acest sens s-a pronunțat și Înalta Curte de Casație și Justiție, într-un litigiu care nu privea însă evaluarea unui salariat, ci a unui magistrat. Astfel, ÎCCJ a apreciat: „în cadrul controlului de legalitate pe care îl exercită, instanța de contencios administrativ verifică numai legalitatea procedurii de evaluare profesională a magistraților și atribuțiile comisiei de evaluare, nefiind supuse controlului de legalitate aspecte cu privire la punctajul acordat persoanei evaluate. Astfel, instanța nu se poate substitui comisiei de evaluare, respectiv nu poate realiza evaluarea activității profesionale a magistratului, iar în cauză evaluarea contestatorului s-a desfășurat cu respectarea principiului legalității”.</p> <p>Această soluție este utilă și în analiza problematicii evaluării salariaților, deoarece și aici se poate considera că salariatul poate contesta aspecte de legalitate a evaluării, respectarea de către angajator a procedurii legale sau a procedurii stabilite prin Regulamentul intern, comunicarea rezultatelor evaluării, neutilizarea de criterii de evaluare nerelevante sau discriminatorii, dar nu ar putea solicita instanței o expertiză de specialitate pentru a-și proba corespunderea profesională.</p>
9.	<p>Instanța competentă să soluționeze un conflict de muncă, dacă reclamantul nu mai are domiciliul în țară</p>	<p>Decizia nr. 1.429/2017, Secția I civilă</p>	<p>ÎCCJ a hotărât că, în baza art. 210 din Legea nr. 62/2011, a dialogului social, cererile referitoare la soluționarea conflictelor individuale de muncă se adresează tribunalului în a cărui circumscriptie își are domiciliul sau locul de muncă reclamantul. Deși textul de lege menționat consacră un drept de opțiune al reclamantului, această normă rămâne imperativă, deoarece cererile „se adresează” (în mod imperativ) exclusiv uneia din cele două instanțe determinate de legiuitor (nefiind utilizată sintagma „se pot adresa”).</p> <p>Așadar, este consacrată o competență teritorială exclusivă, fundamentată pe principiul protecției salariatului, căruia îi este recunoscut un drept de opțiune, întrucât numai salariatul poate aprecia care așezare în teritoriu a instanței servește cel mai bine protejării drepturilor și intereselor sale legitime. De vreme ce reclamanta, la data introducerii cererii de chemare în judecată, nu avea domiciliul sau reședința pe teritoriul României, competența de soluționare a cererii sale, având ca obiect un conflict individual de muncă, revine instanței în a cărei circumscriptie a avut locul de muncă în perioada indicată în cererea de chemare în judecată.</p>

<p>10. Competența teritorială a instanțelor de muncă</p>	<p>Decizia nr. 311/2018</p>	<p>După cum știm, Înalta Curte de Casație și Justiție nu judecă litigii de muncă decât atunci când este chemată să se pronunțe printr-o hotărâre prealabilă, obligatorie pentru toate instanțele din țară, sau printr-un recurs în interesul legii (cu privire la astfel de recursuri, a se vedea <i>tema L 21</i>). Totuși, există și situații în care Înalta Curte intervine prin decizii de speță, iar acestea sunt conflictele de competență. Un astfel de exemplu întâlnim în cele ce urmează, cu privire la competența de soluționare a unei cauze privind drepturile salariale.</p> <p>a) Potrivit dispozițiilor art. 269 alin. (2) C. muncii, competența de soluționare a conflictelor de muncă revine tribunalului în raza căruia își are domiciliul sau, după caz, sediul reclamantului. Pornind de la această prevedere, Tribunalul Prahova și-a declinat competența de soluționare a unui litigiu de muncă Tribunalului Călărași, arătând că în circumscripția teritorială a acestuia din urmă își avea domiciliul reclamantului. Astfel investit, Tribunalul Călărași, Secția civilă, și-a declinat competența de soluționare a cauzei în favoarea Tribunalului Prahova. Cu privire la acest conflict negativ de competență a fost chemată să se pronunțe Înalta Curte de Casație și Justiție.</p> <p>Tribunalul Călărași a pornit de la faptul că, în materia litigiilor de muncă, competența teritorială nu este exclusivă, ci alternativă. Dar nefiind vorba despre o competență de ordine publică, ci de ordine privată, excepția necompetenței teritoriale în materia litigiilor de muncă nu poate fi invocată decât de către părât prin întâmpinare sau, dacă întâmpinarea nu este obligatorie, cel mai târziu la primul termen de judecată, la care părțile sunt legal citate în fața primei instanțe. Cum în speță nu erau îndeplinite aceste condiții, Tribunalul Prahova nu putea invoca din oficiu necompetența sa teritorială, acesta fiind competent să soluționeze acțiunea reclamantilor în întregul ei. ÎCCJ a stabilit, dimpotrivă, competența de soluționare a cauzei în favoarea Tribunalului Călărași.</p> <p>Astfel, art. 210 din Legea nr. 62/2011 privind dialogul social prevede că „Cererile referitoare la soluționarea conflictelor individuale de muncă se adresează tribunalului în a cărei circumscripție își are domiciliul sau locul de muncă reclamantului”, iar art. 216 din același act normativ stipulează: „Dispozițiile prezentei legi referitoare la procedura de soluționare a conflictelor individuale de muncă se completează în mod corespunzător cu cele ale Codului de procedură civilă”. Coroborând prevederile art. 210 și 216 din Legea nr. 62/2011 privind dialogul social, rezultă că, în cazul cererilor de chemare în judecată având ca obiect conflicte de muncă, competența teritorială este alternativă, dând posibilitatea reclamantului de a alege dintre două instanțe, deopotrivă competente, respectiv cea de la locul unde își are domiciliul sau cea de la locul de muncă al acestuia.</p> <p>Totodată, potrivit dispozițiilor art. 269 alin. (2) C. muncii, competența teritorială în cazul conflictelor de muncă aparține tribunalului în a cărui circumscripție își are domiciliul sau reședința reclamantului. Normele Codului muncii care reglementează competența teritorială, potrivit căroră instanța competentă este cea în raza căreia se află domiciliul reclamantului, sunt de competență teritorială absolută și reprezintă o derogare</p>
---	-----------------------------	--

		<p>de la dispozițiile dreptului comun, derogare prin care se urmărește facilitarea accesului la justiție al reclamantului. În cauza dedusă judecării, față de dispozițiile legale menționate și având în vedere că atât domiciliul reclamantilor cât și locul de muncă al acestora sunt în Călărași, instanța competentă teritorial este Tribunalul Călărași.</p> <p>b) Când angajatorul este reclamant, el nu are posibilitatea de a alege instanța la care să introducă acțiune; aceasta este, potrivit art. 269 alin. (2) din Codul muncii, instanța în a cărei circumscripție își are sediul reclamantul. Totuși, și în acest caz pot apărea conflicte negative de competență. Astfel, prin, Înalta Curte de Casație și Justiție s-a pronunțat cu privire la un astfel de conflict. Problema ridicată viza faptul că sediul social al angajatorului se afla în circumscripția unei instanțe, respectiv Tribunalul București, dar acțiunea a fost introdusă de către o sucursală a acesteia, aflată în circumscripția altei instanțe, respectiv Tribunalul Iași. Înalta Curte de Casație și Justiție a apreciat că, în determinarea instanței competente din punct de vedere teritorial, este important sediul unității ce are calitatea de reclamantă, iar nu sediul unității fără personalitate juridică, care acționează ca mandatar al reclamantei, chiar dacă raportul de muncă s-ar fi derulat la sediul mandatarului. Astfel, Înalta Curte a apreciat că, în determinarea instanței competente în soluționarea cauzei, nu prezintă relevanță faptul că acțiunea introductivă a fost formulată de reclamantă, sucursala din Iași, fără personalitate juridică, deoarece în stabilirea instanței competente trebuie avut în vedere sediul/domiciliul reclamantului, și nu sediul procedural ales sau sediul reprezentantului reclamantului.</p> <p>Cum angajatorul era o societate cu sediul în municipiul București, iar aceasta figura în proces în calitate de reclamantă, instanța competentă teritorial a soluționa litigiul dedus judecării a fost considerată Tribunalul București.</p>
<p>11. Recuperarea sumelor plătite salariatului de către angajatorul care a pierdut în primă instanță, dar a câștigat în apel</p>	<p>Decizia nr. 1.408/2018</p>	<p>În dreptul muncii, hotărârile instanței de fond sunt executorii, conform art. 274 din Codul muncii. Așadar, dacă tribunalul i-a dat câștig de cauză salariatului și l-a obligat pe angajator la plata către acesta a unei sume de bani, angajatorul va trebui să pună în executare această hotărâre. După ce efectuează plata, angajatorul poate însă contesta la Curtea de Apel decizia tribunalului. Cu acel prilej, el va cere și restituirea plăților făcute în baza hotărârii primei instanțe. Dar ar putea să ceară restituirea acestor plăți și printr-o acțiune separată? În ce teme? Și care ar fi instanța competentă?</p> <p>Altfel spus, pe baza cărei prevederi legale va recupera angajatorul sumele plătite salariatului, în executarea hotărârii primei instanțe? Avem astfel în vedere temeiul juridic al acțiunii promovate de angajator în contradictoriu cu salariatul pentru restituirea sumelor achitate de primul celui de-al doilea, în mod voluntar, în baza unei hotărâri judecătorești de primă instanță, care ulterior este desființată în calea de atac. ÎCCJ s-a pronunțat cu privire la caracterul de conflict de muncă al unui astfel de litigiu. Ea a statuat că nu sunt aplicabile dispozițiile art. 724 din Codul de procedură civilă referitoare la întoarcerea executării. Dimpotrivă, sunt incidente dispozițiile art. 256 din Codul muncii, potrivit căruia salariatul care a încasat de</p>

		<p>la angajator o sumă nedatorată este obligat să o restituie.</p> <p>Problema a fost controversată până acum, atrăgând o anumită practică neunitară. Într-adevăr, art. 256 din Codul muncii constituie o aplicație a institutiei plății nedatorate. Or, cum salariatul câștigase în primă instanță, în realitate plata nu a fost, la acel moment, nedatorată. Dar prin soluția citată a instanței supreme chestiunea este clarificată: plata efectuată de angajator, de bunăvoie, în baza unei hotărâri judecătorești desființate ulterior acestei plăți în căile de atac, nu face obiectul procedurii de întoarcere a executării, ci atrage incidența dispozițiilor de drept al muncii în materie de plată nedatorată – adică a art. 256 din Codul muncii.</p>
<p>12. Discriminare salarială</p>	<p>Decizia nr. 211/2019</p>	<p>ÎCCJ a avut ocazia de a statua cu privire la competența instanțelor în soluționarea unor litigii privind discriminarea salarială. Cauzele privind discriminarea au mai ridicat problema competenței instanței – problema este că discriminarea se poate constata în diferite domenii sociale (în cuprinsul raporturilor civile, administrative, de muncă etc.). Dar art. 27 alin. (1) din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare prevede: „Persoana care se consideră discriminată poate formula în fața instanței de judecată o cerere pentru acordarea de despăgubiri și restabilirea situației anterioare discriminării sau anularea situației create prin discriminare, potrivit dreptului comun.”</p> <p>Care este așadar dreptul comun? Unele instanțe apreciau că cererile formulate în temeiul dispozițiilor art. 27 alin. (1) din Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 se judecă de instanța civilă, ca instanță de drept comun. Dimpotrivă, alte instanțe considerau că prin sintagma „potrivit dreptului comun” nu se înțelege, ca premisă, instanța de drept civil, stabilirea competenței de soluționare a cererilor urmând a avea loc prin raportare la izvorul raportului juridic de drept material dedus judecătii.</p> <p>Această a doua orientare jurisprudentială a fost îmbrățișată de ÎCCJ, în Decizia nr. 10/2016, publicată în Monitorul Oficial nr. 505 din 5 iulie 2016, dată în recurs în interesul legii. (a se vedea L 21)</p> <p>Problema a fost din nou ridicată în 2019. De această dată, conflictul negativ de competență s-a ivit între instanțele de drept al muncii și cele de drept administrativ.</p> <p>Reclamantul a investit instanța cu o acțiune în răspundere civilă delictuală cauzatoare de prejudiciu născut din discriminarea salarială constând în reținerea de către angajator a impozitului pe salariu, deși colegii săi, angajați ca și reclamantul pe posturi de programator, erau scutiți de plata acestui impozit. Sursa discriminării ar fi reprezentat-o omisiunea pârâților de a înscrie în Ordinul comun nr. 539/225/1.479/2013 specializarea universitară absolvită de reclamant. Înalta Curte a apreciat că pretinsa faptă de discriminare s-a produs în cadrul unui raport de muncă, deci instanța competentă va fi cea de dreptul muncii.</p> <p>Curtea de Apel București a fost sesizată cu privire la validitatea unei sancțiuni disciplinare aplicate unui salariat. O serie de colegi ai acestuia au solicitat însă să intervină în proces.</p> <p>În cuprinsul motivelor de recurs, aceștia au arătat că au fost cercetați disciplinar pentru aceleași fapte ca și</p>
<p>13. Intervenția în proces a unor colegi ai</p>	<p>Decizia nr. 192/2019</p>	

	salariatului sancționat	<p>contestatorului, iar în cazul în care acțiunea contestatorului ar fi admisă, angajatorul s-ar putea îndrepta împotriva lor, fiind posibil a fi sancționați disciplinar.</p> <p>Curtea de Apel a respins ca inadmisibile cererile de intervenție formulate de colegii salariatului, reținând că nu este îndeplinită condiția existenței interesului propriu al terților intervenienți.</p> <p>Problema a ajuns la ÎCCJ, care a statuat că orice cercetare disciplinară este individuală și că, indiferent de soluția pe care o va pronunța instanța de apel în cauza privind sancționarea disciplinară a contestatorului, recurenții nu ar putea fi sancționați în funcție de hotărârea acestei instanțe, astfel că interesul de a interveni în cauză nu este unul personal, de natură a fi valorificat în procedura în care se contestă o măsură individuală luată de angajator împotriva unui alt salariat.</p>
14.	Competența de soluționare a cauzelor de neplată a salariului	<p>Decizia nr. 213/2019</p> <p>În situația în care angajatorul este o instituție publică, au existat ezitări în practică privind competența instanțelor de drept al muncii sau a instanțelor de contencios administrativ – în soluționarea cauzelor privind neplata anumitor salarii sau sporuri la salarii. S-a ivit un conflict negativ de competență cu privire la o cauză în care reclamantii nu au contestat un ordin emis de vreunul dintre părți ori vreo hotărâre prin care să se fi soluționat o contestație împotriva modului de stabilire a salariului, ci au solicitat obligarea părților la plata unor drepturi de natură salarială la care se consideră îndreptățiți.</p> <p>ÎCCJ a statuat că astfel de cauze sunt excluse în competența instanțelor de dreptul muncii. Ea a mai arătat că, în cauză, cererea reclamantilor nu reprezintă o plângere formulată împotriva ordinului sau dispozițiilor de stabilire a drepturilor salariale, nefiind solicitată anularea unor astfel de acte.</p> <p>Având în vedere faptul că reclamantii au solicitat obligarea părților la plata unor drepturi bănești, izvorâte dintr-un raport de muncă, fără însă a solicita anularea actelor de stabilire a drepturilor salariale, ÎCCJ a apreciat că litigiul are natura unui conflict de muncă, și nu de contencios administrativ, competența materială a instanței fiind astfel stabilită în raport de prevederile art. 266 din C. muncii și art. 1 lit. p) din Legea nr. 62/2011, a dialogului social.</p>
15.	Competența instanței de la sediul principal al unității reclamante	<p>Decizia nr. 3.357/2018</p> <p>Litigiile de muncă se judecă la instanța în circumscripția căreia își are domiciliul sau sediul reclamantului. De cele mai multe ori, acesta este salariatul. Există însă și cauze în care reclamantul este angajatorul. În acest context, s-a ridicat întrebarea dacă trebuie avut în vedere sediul principal al acestuia sau oricare dintre sediile secundare. În speță, reclamanta a introdus acțiunea la Tribunalul Dolj, anume instanța în circumscripția căreia își avea sediul o succursală a sa, fără personalitate juridică. Tribunalul a declinat competența de soluționare a cauzei în favoarea Tribunalului București, unde se află sediul principal al reclamantei. Pornind de la prevederile art. 269 alin. (2) din Codul muncii și ale art. 210 din Legea dialogului social nr. 62/2011, Tribunalul Dolj a reținut că titulara cererii este Compania Națională de Administrare a Infrastructurii Rutiere S.A., cu sediul în București. Tribunalul București a declinat, la rândul său, competența de soluționare a cauzei, deoarece a considerat că, de vreme ce reclamanta are sediul indicat în Craiova, este</p>

			<p>lipsit de relevanță, în planul jurisdicției teritoriale, faptul că acest sediu este al unei subunități fără personalitate juridică. Tribunalul București a mai constatat că dispozițiile art. 269 alin. (2) din Codul muncii nu operează nicio distincție în funcție de sediul principal sau secundar al reclamantului.</p> <p>ÎCCJ a statuat că indicarea sediului procedural la adresa unității fără personalitate juridică vizează exclusiv comunicarea actelor de procedură la mandatar, fără a constitui criteriul de stabilire a competenței teritoriale. Cum sediul Companiei Naționale de Administrare de Infrastructură Rutiere S.A. se află în municipiul București, iar aceasta figurează în proces în calitate de reclamantă, instanța competentă teritorial a soluționa pricina este instanța de la sediul principal al societății reclamante.</p> <p>Așadar, este nerelevant sediul unui punct de lucru sau al unei sucursale fără personalitate juridică a reclamantului, instanța competentă fiind cea de la sediul principal al acesteia.</p>
16.	Taxa de timbru	Decizia nr. 922/2021, Secția a II-a civilă	<p>Potrivit art. 270 din Codul muncii, acțiunile introduce în litigii de muncă sunt scutite de taxe de timbru. În acest context, s-a ridicat întrebarea: sunt oare scutite de taxe de timbru și incidentele procedurale, cum ar fi cererea de recuzare, într-un litigiu de muncă?</p> <p>Astfel, potrivit dispozițiilor art. 9 lit. a) din O.U.G. nr. 80/2013, cererile de recuzare în materie civilă, pentru fiecare participant la proces pentru care se solicită recuzarea, se timbrează cu 100 lei.</p> <p>Cererea de recuzare este un incident procedural referitor la compunerea completului de judecată. În cazul unui litigiu de muncă beneficiul scutirii de la plata taxei judiciare de timbru rezidă în natura drepturilor deduse spre soluționare instanței de judecată, în sensul în care în materia conflictelor juridice ce vizează raporturile de muncă între salariat și angajator ori între partenerii sociali s-a urmărit să se asigure deplinul acces la justiție.</p> <p>ÎCCJ a statuat că un atare beneficiu (al scutirii de la plata taxei de timbru) nu poate fi extins și în cazul incidentelor procedurale ivite pe parcursul unui litigiu de muncă, de vreme ce legiuitorul a prevăzut plata taxelor judiciare de timbru în art. 9 lit. a) din O.U.G. nr. 80/2013.</p> <p>Așadar, cererea de recuzare formulată în cadrul unui litigiu de muncă trebuie timbrată, neputându-se extinde beneficiul scutirii de taxă de timbru de la litigiile de muncă și la incidentele procedurale care apar pe parcursul unui litigiu de muncă</p>
17.	Dreptul de opțiune al salariatului-reclamant	Decizia nr. 20/2021	<p>Prin dispozițiile art. 210 din Legea nr. 62/2011, normă specială intrată în vigoare ulterior Codului muncii, s-a realizat o derogare de la prevederile art. 269 alin. (2) Codul muncii, în legătură cu competența de soluționare a conflictelor de muncă în care reclamant este angajatul, fiind reglementată o competență alternativă în favoarea instanței de la locul de muncă sau a instanței de la domiciliul reclamantului.</p> <p>Astfel, reclamantul are dreptul la alegere între instanța de la locul unde își are domiciliul și cea de la locul său de muncă, opțiunea reclamantului exercitându-se la momentul sesizării instanței.</p> <p>În cauza de față, domiciliul reclamantului era în Sighișoara, conform mențiunilor din cererea de chemare în</p>

			<p>judecată, iar locul de derulare a raporturilor de muncă se afla în Medias, așa cum rezultă din înscrisurile depuse la dosar de către pârâtă, motiv pentru care atât Tribunalul Sibiu cât și Tribunalul Mureș erau deopotrivă competente în soluționarea cauzei.</p> <p>Cele două tribunale și-au declinat reciproc competența.</p> <p>ÎCCJ a statuat că, prin depunerea cererii de chemare în judecată la Tribunalul Sibiu, reclamantul și-a exercitat dreptul de a alege între cele două instanțe deopotrivă competente, fixând în mod definitiv competența teritorială în favoarea instanței de la locul său de muncă.</p> <p>Pentru acest motiv, față de prevederile art. 130 alin. (3) și (4), Tribunalul Sibiu, ca primă instanță sesizată de reclamant, nu mai poate să dispună, nici din oficiu, nici la cererea unei părți, declinarea competenței în favoarea instanței de la domiciliul reclamantului.</p> <p>Cu alte cuvinte, odată depusă acțiunea, reclamantul nu se mai poate răzgândi; el a beneficiat numai până la acest moment de beneficiul unei competențe alternative.</p>
18.	Competența teritorială, dacă reclamant este angajatorul	Decizia nr. 2.116/2021, Secția a II-a civilă	<p>ÎCCJ a statuat că, în cazul unui litigiu de muncă promovat de o companie națională printr-o subunitate fără personalitate juridică, competența se stabilește conform art. 269 C. muncii și art. 210 din Legea nr. 62/2011, a dialogului social.</p> <p>În speță, Tribunalul București declinase competența de soluționare a cauzei în favoarea Tribunalului Cluj, reținând că reclamanta a indicat ca sediu pentru comunicarea actelor de procedură pe cel situat în Cluj-Napoca, unde se află sediul Direcției Regionale de Drumuri și Poduri Cluj, care reprezintă o subunitate fără personalitate juridică.</p> <p>Soluționând conflictul negativ de competență, ÎCCJ a arătat că, potrivit dispozițiilor art. 210 din Legea nr. 62/2011, a dialogului social, cererile referitoare la soluționarea conflictelor individuale de muncă se adresează instanței judecătorești competente, în a cărei circumscripție reclamantul își are domiciliul sau locul de muncă. Cum calitatea de reclamant îi revine Companiei naționale de administrare a Infrastructurii Rutiere, cu sediul în București, competența revine Tribunalului București.</p> <p>Rezultă așadar că, atunci când reclamant este angajatorul, instanța competentă nu este cea de la punctul de lucru unde își desfășoară activitatea salariatul aflat în litigiu, ci instanța în circumscripția căreia se află sediul persoanei juridice angajatoare.</p>

5. Impactul salariului minim asupra altor drepturi și obligații

O problemă importantă o constituie modul de calcul al diferitelor drepturi și obligații pe care legea le leagă de nivelul salariului minim. Cât timp era în vigoare un singur salariu minim era limpede la ce ne raportăm. În prezent însă avem două salarii minime:

- un salariu minim general, de 2.550 lei;
- un salariu minim special, de 3.000 de lei, aplicabil în construcții, agricultură și industria alimentară.

Menționăm că nu există și un al treilea salariu minim, de 2.750 lei, deoarece majorarea salariului cu 200 de lei este o facultate, nu o obligație a angajatorului, și se realizează pe bază voluntară.

Dar întrebarea este: ce salariu minim vom lua în calcul în determinarea altor drepturi?

Conform art. 164 alin. (1²) din Codul muncii, toate drepturile și obligațiile stabilite, potrivit legii, prin raportare la salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată se determină utilizând nivelul salariului minim general, care este în prezent de 2.550 lei. Fac excepție cazurile în care legea prevede expres raportarea la salariul minim special.

Iată în tabelul de mai jos câteva astfel de corelații între nivelul salariului minim și alte drepturi sau obligații prevăzute în legislație.

Nr.	Domeniul de aplicare normativ	Act	Valoare	Total	Observații
1.	Zilieri	Legea nr. 52/2011	Indemnizație zilnică	122 lei	143 lei în agricultură și ind. alimentară
2.	Interni	Legea nr. 176/2018	Remunerație lunară	1.275 lei	3.000 lei în construcții, agricultură și ind. alimentară
3.	Străini	O.U.G. nr. 194/2002	Salariul minim	2.550 lei	3.000 lei în construcții, agricultură și ind. alimentară
4.	Poprire	Codul de pr. civilă	Se pot urmări doar veniturile care depășesc ½ din salariul net aferent salariului de 2.550 lei.		
5.	Baza de calcul al indemnizațiilor de asig. sociale de sănătate	O.U.G. nr. 158/2005	2.500 x 12	30.000 lei	Nivel maxim
6.	Vărsăminte pentru persoane cu handicap neîncadrate	Legea nr. 448/2006	2.550 x nr. locuri de muncă în care angajatorul nu a încadrat persoane cu handicap		
7.	Răspundere patrimonială	Codul muncii	Nota de evaluare și constatare: 2.550 x 5	12.750 lei	Nivel maxim

8.	Plafon anual venituri în funcție de care se stabilește obligația de plată a contribuțiilor sociale pt. veniturile extrasalariale	Codul fiscal	2.550 x 12	30.600 lei	
9.	Baza de calcul al CAS pt. veniturile extrasalariale	Codul fiscal	2.550 x 12	30.600 lei	

fracțiune de normă

De asemenea, salariul minim produce consecințe și asupra contribuțiilor datorate de către salariații cu fracțiune de normă. Astfel, salariații part-time care obțin un salariu inferior salariului minim nu datorează contribuții corespunzător salariului primit, ci sunt supraimpozitați: datorează contribuții la nivelul salariului minim. Astfel, începând cu veniturile aferente lunii august a anului 2022, baza de calcul al contribuției la sistemul asigurărilor sociale și la sistemul asigurărilor sociale de sănătate datorate pentru veniturile din salarii și asimilate salariilor o reprezintă salariul de bază minim brut pe țară corespunzător numărului de zile din lună în care contractul individual de muncă a fost activ.

Acest nou regim fiscal a fost stabilit prin Ordonanța Guvernului nr. 16/2022 pentru modificarea și completarea Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, abrogarea unor acte normative și alte măsuri financiar-fiscale, publicată în Monitorul Oficial nr. 716 din 15 iulie 2022

Observăm că această reglementare nu constituie o noutate; ea s-a mai aplicat în intervalul august 2017 – ianuarie 2020. Legiuitorul renunțase la acest sistem de suprataxare, constatând că el este ineficient. Iată însă că sistemul a devenit din nou operant. Se speră astfel diminuarea utilizării de contracte cu normă întreagă deghizate în contracte part-time.

Așadar, contribuțiile sociale se plătesc la nivelul de 2.550 lei, chiar dacă salariatul part-time obține în realitate venituri inferioare salariului minim. Diferența se suportă de către angajator.

cumul

Ordonanța Guvernului nr. 16/2022 prevede și o serie de excepții, între care cazul salariaților care cumulează fracțiuni de normă ce însumate sunt inferioare salariului minim. Din nou însă ne putem întreba – despre ce salariu minim este vorba: cel general sau cel special? Dacă, de exemplu, un salariat lucrează 2 ore/zi în construcții sau agricultură și 2 ore/zi într-un alt sector, angajatorii vor plăti diferența până la nivelul contribuțiilor corespunzătoare salariului de 2.550 de lei sau a salariului de 3.000 de lei?

Răspunsul este dat de art. 135¹ alin. (2) din Codul fiscal care prevede că dacă, prin diferite acte normative, se utilizează, în același an, mai multe valori ale salariului minim brut pe țară, se ia în calcul valoarea cea mai mică a salariului minim brut pe țară, dacă prin lege nu se prevede altfel. Așadar, angajatorii vor avea de plătit diferența de contribuții de până la nivelul de 2.550 lei.

punct de amendă

Menționăm că majorarea salariului minim nu afectează și punctul de amendă. În mod normal, 1 punct amendă reprezintă 10% din salariul minim brut pe economie, ceea ce ar fi însemnat 255 de lei. Cu toate acestea, prin efectul Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 130/2021, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.202 din 18 decembrie 2021, în perioada 1 ianuarie – 31 decembrie 2022, punctul de amendă rămâne **145 lei**.

Potrivit Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 114/2018 privind instituirea unor măsuri în domeniul investițiilor publice și a unor măsuri fiscal-bugetare, modificarea și completarea unor acte normative și prorogarea unor termene, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.116 din 29 decembrie 2018:

1) Angajatorii desfășoară activități în sectorul construcții care cuprind:

(i) activitatea de construcții definită la codul CAEN 41.42.43 – secțiunea F – Construcții;

(ii) domeniile de producere a materialelor de construcții, definite de următoarele coduri CAEN:

2312 – Prelucrarea și fasonarea sticlei plate;

2331 – Fabricarea plăcilor și dalelor din ceramică;

2332 – Fabricarea cărămizilor, țiglelor și altor produse pentru construcții din argilă arsă;

2361 – Fabricarea produselor din beton pentru construcții;

2362 – Fabricarea produselor din ipsos pentru construcții;

2363 – Fabricarea betonului;

2364 – Fabricarea mortarului;

2369 – Fabricarea altor articole din beton, ciment și ipsos;

2370 – Tăierea, fasonarea și finisarea pietrei;

2223 – Fabricarea articolelor din material plastic pentru construcții;

1623 – Fabricarea altor elemente de dulgherie și tâmplărie pentru construcții;

2512 – Fabricarea de uși și ferestre din metal;

2511 – Fabricarea de construcții metalice și părți componente ale structurilor metalice;

0811 – Extracția pietrei ornamentale și a pietrei pentru construcții, extracția pietrei calcaroase, ghipsului, cretei și a ardeziei;

0812 – Extracția pietrișului și nisipului;

2352 – Fabricarea varului și ipsosului;

2399 – Fabricarea altor produse din minerale nemetalice n.c.a.;

(iii) 711 – Activități de arhitectură, inginerie și servicii de consultanță tehnică.

coduri
CAEN

2) Cifra de afaceri

Angajatorii realizează o cifră de afaceri din activitățile menționate mai sus în limita a cel puțin 80% din cifra de afaceri totală, calculată cumulativ de la începutul anului, inclusiv luna în care aplică scutirea.

80%

3) Veniturile brute lunare din salarii

Veniturile brute lunare din salarii și asimilate salariilor prevăzute la art. 76 alin. (1)-(3), realizate de persoanele fizice pentru care se aplică scutirea, sunt calculate la un salariu brut de încadrare pentru 8 ore de muncă/zi de minimum 3.000 lei lunar.

Facilitățile fiscale se acordă pentru veniturile din salarii și asimilate salariilor de până la 10.000 lei lunar. Pentru partea care depășește plafonul de 10.000 lei nu se acordă facilitățile fiscale.

Pentru veniturile lunare din salarii și asimilate salariului, realizate în baza unui contract individual de muncă, mai mici de 3.000 lei/lună, facilitățile fiscale se acordă numai dacă este îndeplinită condiția ca salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată stabilit în bani, fără a include indemnizațiile, sporurile și alte adaosuri, să fie de 3.000 lei lunar, pentru un program de lucru în medie de 167,333 ore pe lună.

Prin Ordinul Ministerului Finanțelor nr. 1.528/2022, publicat în Monitorul Oficial nr. 661 din 1 iulie 2022, a fost aprobată Procedura de acordare a facilităților fiscale în domeniul construcțiilor au fost stabilite următoarele reguli privitoare la respectarea condiției venitului brut:

- a) în cazul contractelor individuale de muncă cu normă întreagă, încheiate potrivit legii, veniturile brute lunare din salarii și asimilate salariilor sunt calculate la un salariu brut de încadrare pentru 8 ore de muncă/zi de minimum 3.000 de lei lunar. Salariul minim brut pe țară de 3.000 de lei lunar este stabilit proporțional cu câștigul salarial brut de bază pentru un program de lucru în medie de 167,333 de ore pe lună. Pentru salariații care au contracte de muncă cu timp parțial, încheiate potrivit legii, facilitățile fiscale se acordă numai dacă câștigul salarial brut de bază este stabilit proporțional cu câștigul brut de bază pentru un program de lucru normal de 8 ore/zi;
- b) în cazul raporturilor juridice generatoare de venituri din salarii și asimilate salariilor, altele decât contractele individuale de muncă, respectiv contract de administrație, de mandat și altele, încheiate potrivit legii, pentru care venitul brut lunar nu este calculat la un salariu brut de încadrare pentru 8 ore de muncă/zi de minimum 3.000 de lei lunar, facilitățile fiscale se acordă numai dacă este îndeplinită condiția ca venitul brut lunar realizat să fie cel puțin egal cu 3.000 de lei;
- c) în cazul contractelor de internship, încheiate potrivit Legii nr. 176/2018 privind internshipul, cu completările ulterioare, facilitățile fiscale se acordă numai dacă indemnizația pentru internship este stabilită proporțional la un salariu brut de încadrare pentru 8 ore de muncă/zi de minimum 3.000 de lei lunar;
- d) în cazul contractelor de ucenicie, încheiate potrivit legii, facilitățile fiscale se acordă numai dacă salariul de bază lunar, prevăzut în contractul de ucenicie, este stabilit proporțional la un salariu brut de încadrare pentru 8 ore de muncă/zi de minimum 3.000 de lei lunar;
- e) în situația în care o persoană fizică realizează venituri, în baza mai multor raporturi juridice generatoare de venituri din salarii și asimilate salariilor, cum ar fi contract individual de muncă, contract de mandat, contract de administrare și altele asemenea, încheiate potrivit legii, în aceeași lună, la același angajator, în vederea acordării facilităților fiscale se verifică mai întâi dacă fiecare raport juridic respectă condiția ca venitul brut să fie calculat la un salariu brut de încadrare pentru 8 ore de muncă/zi de minimum 3.000 de lei lunar, în cazul contractului individual de muncă, sau dacă venitul brut lunar realizat este cel puțin egal cu 3.000 de lei, în cazul celorlalte tipuri de contracte. Pentru acordarea facilităților fiscale, veniturile aferente raporturilor juridice care respectă condiția de raportare la 3.000 de lei se cumulează. În acest caz, facilitățile fiscale se acordă pentru veniturile din salarii și asimilate salariilor care cumulate nu depășesc plafonul de 10.000 lei. Pentru partea care depășește acest plafon nu se acordă facilitățile fiscale;
- f) pentru veniturile lunare din salarii și asimilate salariului, realizate în baza unui contract individual de muncă, mai mici de 3.000 de lei/lună, facilitățile fiscale se acordă numai dacă este îndeplinită condiția ca salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată stabilit în bani, fără a include indemnizațiile, sporurile și alte adaosuri, să fie de minimum 3.000 de lei lunar, pentru un program de lucru în medie de 167,333 de ore pe lună.

reguli pentru
acordarea de
facilități

Exemplu:

- Dacă un salariat cu normă întreagă are prevăzut în contractul individual de muncă un
- salariu lunar brut de încadrare de minimum 3.000 lei/lună, dar în luna de raportare a