

**Onica-Chipea Lavinia**

**REGIMUL JURIDIC  
AL CONFLICTELOR  
INDIVIDUALE DE MUNCĂ**

**Universul Juridic**  
București  
-2012-

Editat de **S.C. Universul Juridic S.R.L.**

Copyright © 2012, **S.C. Universul Juridic S.R.L.**

Toate drepturile asupra prezentei ediții aparțin

**S.C. Universul Juridic S.R.L.**

Nicio parte din acest volum nu poate fi copiată fără acordul scris al  
**S.C. Universul Juridic S.R.L.**

**NICIUN EXEMPLAR DIN PREZENTUL TIRAJ NU VA FI  
COMERCIALIZAT DECÂT ÎNSOTIT DE SEMNĂTURA ȘI  
ȘTAMPILA EDITORULUI, APLICATE PE INTERIORUL ULTIMEI  
COPERTE.**

**Descrierea CIP a Bibliotecii Naționale a României**

**ONICA-CHIPEA, LAVINIA**

**Regimul juridic al conflictelor individuale de muncă /**

Onica-Chipea Lavinia. - București : Universul Juridic, 2012

Bibliogr.

ISBN 978-973-127-977-0

349.2(498)(094)

331.109(498)(094)

**REDACȚIE:** tel./fax: **021.314.93.13**  
tel.: **0732.320.666**  
e-mail: **redactie@universuljuridic.ro**

**DEPARTAMENTUL** tel.: **021.314.93.15; 0726.990.184**  
**DISTRIBUȚIE:** fax: **021.314.93.16**  
e-mail: **distributie@universuljuridic.ro**

**[www.universuljuridic.ro](http://www.universuljuridic.ro)**

**COMENZI ON-LINE,  
CU REDUCERI DE PÂNĂ LA 15%**

## PREFAȚĂ

Lucrarea *Regimul juridic al conflictelor individuale de muncă* elaborată de doamna Lavinia Onica-Chipea reprezintă, fără îndoială, un demers științific valoros, original prin abordare, substanțial prin aria problematică examinată, incitant prin concluzii și „amprentat” de o viziune interdisciplinară manifestă. Autoarea își organizează „iterul” analizei alternând cu știință matricea tradițională a jurisdicției muncii (examenul regulilor procedural aplicabile conflictelor de muncă) cu paradigma socio-filozofică a conceptului de conflict social.

Lărgirea cadrului conceptual al cauzalității și efectelor conflictului social conferă premise noționale solide și suplimentare, nu doar pentru înțelegerea „terapiilor” instituționale care concură la rezolvarea lor, dar permite și o înțelegere mai subtilă și apropiată a misiunii în sine, precum și o corelare cu alte mecanisme ale jurisdicției muncii în asigurarea echilibrului social în cadrul relației de muncă.

Subliniem, aici, faptul că autoarea a depășit „frontiera” examenului analitic al regulilor procedurale, dând o dimensiune teoretico-științifică, cu un „ambitus” mai înalt, explicitării și fundamentării mecanismelor de soluționare a conflictelor sociale, pe care, doar în parte, regulile jurisdicției muncii le rezolvă.

Pe de altă parte, „elanul” teoretic și interdisciplinar atât de prezent și perceptibil în cuprinsul lucrării nu eludează niciun moment exigențele unui examen exhaustiv în care generalitatea concluziilor se îmbină cu analiza minuțioasă a mecanismelor jurisdicției muncii.

Autoarea assemblează, în proporții potrivite, aspectele de ordin istoric cu cele privind analiza aplicată. Nu sunt ignorate sau puțin abordate chestiuni relativ delicate privind conflictul de legi, natura juridică a conflictelor de muncă, regimul legal al competenței materiale și teritoriale al instanțelor judecătorești ca organe de jurisdicție a muncii, precum și efectele deciziilor judecătorești pronunțate în căile ordinare și extraordinare de atac.

Autoarea nu se limitează la o „crestomație” seacă a matricei legislative sau doar la alăturarea opiniilor sale la soluții doctrinare sau jurisprudențiale consolidate în timp. Nu de puține ori sunt avansate

soluții proprii, interesante și utile de ameliorare a cadrului legislativ în vigoare, fundamentate pe argumente riguros motivate în drept.

Este, de asemenea, meritul incontestabil al lucrării de a fi dincolo de o completă „arhivare” a patrimoniului de idei valoroase exprimate în acest domeniu, o lucrare care pune în fața cititorului o viziune nouă asupra mecanismelor normative și instituționale de soluționare a conflictelor de muncă. Accentul expres pus de autoare pe procedurile de soluționare amiabilă a conflictelor de muncă denotă o abordare modernă a materiei „construită” pe studiul îndelungat și fecund al practicilor legislative din alte sisteme de drept.

O valoare adăugată lucrării constă și în examinarea cu minuțiozitate a legislației comparate, ceea ce deschide „o fereastră de oportunitate” pentru analiza comparativă, substanțială și, totodată, oferă argumente și premise pentru ameliorarea legislației în domeniul jurisdicției muncii din România.

În altă ordine de idei, eșafodajul teoretic pe care sunt asamblate soluțiile și comentariile autoarei este într-un permanent „dialog” cu examenul critic și concret al jurisprudenței în materie.

Mai mult, autoarea consacră un capitol studierii practicii judiciare din județul Bihor în scopul bine definit de a evidenția modul în care soluțiile jurisprudențiale valorifică sau nu regula normativă subliniind, când este cazul, contradictorialitatea unor soluții, ori „vulnerabilitatea” textului de lege, apt să genereze interpretări diferite. Acest permanent „dialog” între generalitatea enunțurilor și evaluărilor și analiza „filigranată” a soluțiilor procedurale ilustrează o completă și profundă stăpânire a materiei de către autoare care imprimă demersului său originalitate și o „sensibilitate” juridică notabilă.

Sub aspect metodologic, lucrarea se dezvoltă în acord cu ordinea legislativă a procedurilor examinate fiind deseori punctate momentele de sincronie sau de diacronie în evoluția cadrului normativ aplicabil.

Desigur că într-o materie supusă atât de frecvent schimbării, cum este dreptul muncii, inclusiv jurisdicția muncii, este remarcabil faptul că autoarea a știut să „articuleze” principial soluțiile pe care le-a promovat și nu a căzut în „capcana” aglutinării necondiționate, necritice și comode prin prezentarea ca atare a soluțiilor adoptate recent.

Dacă este acceptat enunțul potrivit căruia „Le style c'est l'homme” (Buffon), putem la rândul nostru să afirmăm că această lucrare nu este doar o lucrare științifică de valoare prin ea însăși, dar, totodată, exprimă capabilități și abilități profesionale proprii autoarei a cărei formare științifică este deja recunoscută. Cadru didactic în învățământul universitar, autoarea valorifică deplin și în chip fericit, un ansamblu de cunoștințe și experiențe pe care le-a ordonat cu metodă și stil propriu, conferind lucrării, nu doar statutul unei lucrări științifice, ci și pe acela, la fel de important, de „oglină” a personalității autorului.

În alte cuvinte, lucrarea exprimă în egală măsură, atât o sumă de idei valoroase, cât și imaginea autoarei pe drumul cunoașterii, pe care l-a parcurs prin această cercetare științifică.

În finalul considerațiilor noastre pe marginea acestei lucrări, reiterăm aprecierea că ne aflăm în prezența unui studiu valoros, substanțial prin aportul de informații și puternic amprentat de personalitatea științifică a autoarei. Este evident faptul că autoarea a dat măsura originalității demersului întreprins, atât prin modul de abordare, selectare și valorizare a fondului de idei utilizat, cât și prin metoda de analiză multidisciplinară la care a recurs. Totodată, acuratețea exprimării, stăpânirea deplină a terminologiei și a conceptelor utilizate, ca și eleganța stilului sunt măturii ineluctabile ale maturității științifice pe care o ilustrează autoarea pe tot parcursul demersului științific.

Prof. univ. dr. Alexandru Athanasiu

## INTRODUCERE

Procesele de muncă și activitățile productive nu pot fi concepute în afara a două tipuri de statusuri sociale corelative, inseparabile, a doi parteneri sociali și anume *patronul*, pe de o parte și *salariații* organizați în sindicate, sau în alt mod prevăzut de lege, pe de altă parte. În raporturile între aceste două părți „predomină, în starea firească, colaborarea, înțelegerea, pentru că în fond, idealul lor comun este desfășurarea unei activități cât mai rentabile, mai eficiente, cu beneficii tot mai mari, în măsură a genera câștiguri pentru fiecare”<sup>1</sup>. În timp ce patronul (unitatea, angajatorul) se menține, se dezvoltă, prosperă, salariații (angajații) au stabilitate în muncă, obțin venituri care să le asigure existența, împreună cu familiile lor, dobândesc stimă de sine, se relaționează cu alți indivizi, satisfacându-și nevoia de afiliere, se autorealizează și împlinesc profesional și uman.

Sunt însă și situații când între cele două părți apar neînțelegeri, dispute, incidente, care nu pot fi calificate, în toate cazurile, ca reprezentând conflict în sensul juridic al acestui cuvânt. Conflictul apare doar atunci când „una din părți recurge la un mijloc de presiune, anunță cealaltă parte de existența unui conflict, sau sesizează că există pericolul declanșării lui, ori nu își îndeplinește o obligație sau nu respectă drepturile celeilalte părți”<sup>2</sup>.

În raport cu sfera în care se declanșează, conflictele sociale pot fi juridice sau nejuridice. Din categoria conflictelor juridice a făcut obiectul analizei noastre, pe parcursul acestei lucrări, conflictul de muncă, definit în legislația românească ca reprezentând *conflictul (litigiul) individual sau colectiv, născut între angajator și salariați cu privire la interesele cu caracter profesional, social sau economic ori la drepturile rezultate din desfășurarea raporturilor de muncă*<sup>3</sup>. Ulterior, Legea nr. 62/2011 a dialogului social definește conflictele de

---

<sup>1</sup> Tufan, C., Florescu, V., *Conflictul colectiv de muncă și greva*, Ed. All Beck, București, 1998, p. 3.

<sup>2</sup> Athanasiu, Al., Dima, L., *Dreptul muncii. Curs universitar*, Ed. All Beck, București, 2005, p. 305.

<sup>3</sup> Art. 3 din *Legea nr. 168/1999 privind soluționarea conflictelor de muncă*.

muncă ca fiind *conflictele dintre angajați și angajatori cu privire la interesele cu caracter economic, profesional sau social ori cu privire la drepturile rezultate din desfășurarea raporturilor de muncă sau de serviciu*<sup>1</sup>.

Demersul juridic își propune să stabilească regimul juridic al conflictelor individuale de muncă, fostele conflicte de drepturi, potrivit noilor reglementări legale incidente, categorie distinctă a conflictelor de muncă, prin analiza jurisdicției muncii, jurisdicție specială care are menirea de a apăra funcția de protecție, pe care o îndeplinesc normele de dreptul muncii.

Considerăm oportun a preciza faptul că pe parcursul demersului științific au fost analizate și aspecte referitoare la conflictele colective de drepturi, reglementate prin dispozițiile Legii nr. 168/1999, în prezent abrogată, deși, pe linia raționamentului propus de legiuitorul din anul 2011 nu există alte conflicte colective de muncă decât cele definite și reglementate în capitolul II al Legii dialogului social. Considerăm însă că, în noua sa concepție, legiuitorul a inclus în categoria conflictelor individuale de muncă și conflictele care, anterior modificării, sub imperiul Legii nr. 168/1999, intrau în categoria conflictelor colective de muncă<sup>2</sup>.

Modalitățile de soluționare a conflictelor juridice, în general, se împart în două mari categorii: modalități tradiționale de soluționare a conflictelor și respectiv, modalități alternative de soluționare a lor.

Modalitățile tradiționale de soluționare a conflictelor juridice, cuprind acele metode de stingere a conflictelor folosite în mod frecvent și caracterizate prin impunerea unei soluții părților, de o autoritate, respectiv de către organele de justiție. În raport logic de ordonare cu conceptul de justiție se cristalizează noțiunea de jurisdicție care cuprinde atât activitatea de judecată atribuită organelor abilitate cu această funcție, cât și competențele legale și procedura ce trebuie urmată în judecarea și soluționarea litigiilor, care apar între subiectele

---

<sup>1</sup> Art. 1 lit. n) din *Legea nr. 62/2011 a dialogului social*.

<sup>2</sup> A se vedea dispozițiile art. 152 din *Legea nr. 62/2011* care precizează *in terminis* că „Litigiile în legătură cu executarea, modificarea sau încetarea contractului colectiv de muncă se soluționează de către instanțele judecătorești competente”.

raporturilor juridice, în legătură cu drepturile și obligațiile ce formează conținutul acestor raporturi.

În doctrina juridică s-a ridicat, de-a lungul timpului, întrebarea dacă metoda tradițională, jurisdicțională reprezintă cea mai bună soluție pentru rezolvarea tuturor dificultăților economice și sociale, dificultăți care dau naștere unor noi tipuri de conflicte. Pe de altă parte, soluționarea prin mijloacele tradiționale s-a dovedit a fi insuficientă pentru înlăturarea unor dificultăți precum costurile, numărul mare de conflicte, care duc la o supraaglomerare a instanțelor judecătorești și la agravarea stării conflictuale dintre părți.

În acest context a apărut conceptul de soluționare alternativă a conflictelor<sup>1</sup>, menit să răspundă nevoii de „un alt fel de dreptate”, bazată pe reconcilierea intereselor părților aflate în conflict<sup>2</sup>. Scopul urmărit prin utilizarea acestor metode alternative este de a preveni dificultățile, de a menține relațiile de cooperare dintre parteneri, conflictele putând fi anticipate sau în cazul apariției lor, rezolvate direct de către părți sau asistate de un terț neutru.

În acord cu această tendință se constată că, atât la nivelul reglementărilor, cât și al doctrinei juridice de dreptul muncii din sistemul de drept românesc, metodelor de soluționare amiabilă a conflictelor de drepturi li se acordă o atenție tot mai mare. Argumentele invocate cel mai frecvent sunt de netăgăduit.

Astfel, ceea ce se impută constant sistemului judiciar este supraîncărcarea instanțelor, fapt care antrenează consecințe grave, în ceea ce privește durata procesului. Justiția lentă, greoaie și congestionată explică evoluția de necontestat, în ultimul timp, a mijloacelor alternative de soluționare a litigiilor, inclusiv în materia analizată. Costul mai redus al acestor proceduri alternative, durata mult mai mică de soluționare a conflictelor reprezintă, de asemenea, argumente în favoarea lor.

---

<sup>1</sup> Sub aspect istoric, conceptul de ADR (alternative la soluționarea conflictelor) a fost lansat în Statele Unite ale Americii, în anul 1970; ulterior ele au luat amploare și la nivel internațional, fiind utilizate ca mijloace de soluționare a conflictelor în țările dezvoltate sau în curs de dezvoltare, fiind justificate de diversificarea relațiilor sociale și economice.

<sup>2</sup> Baias, F., A., Belegante, V., *Medierea – un alt fel de justiție*, în Revista română de dreptul muncii nr. 7-8/2002, p. 67.

Pe plan social, rezolvarea conflictelor de către părți, prin metode amiabile, urmărește rezolvarea conflictului prin consens, având astfel loc restabilirea echilibrului în relațiile individuale de muncă și posibilitatea derulării în viitor a raporturilor dintre părți.

În legislația muncii din sistemul de drept românesc, pentru soluționarea amiabilă a conflictelor individuale de muncă, pot fi identificate atât mijloace reglementate expres de lege, cât și mijloace, care fără a fi reglementate expres, determină posibilitatea soluționării amiabile a conflictului, fie conform principiului buneicredințe, care stă la baza desfășurării relațiilor de muncă, fie în spiritul legislației în vigoare. Aceste metode sunt concepute atât înainte de sesizarea instanței judecătorești, cât și la momentul sesizării acesteia sau/și pe parcursul judecării.

În pofida acestei tendințe, atât în sistemul juridic, în general, precum și în materia analizată, apelul la instanțele de judecată reprezintă calea cel mai frecvent utilizată în scopul rezolvării diferendelor, accesul liber la justiție constituind o cerință de bază a unui stat de drept.

Astfel, în sistemul de drept românesc, conflictele de muncă și, în special, conflictele individuale de muncă se soluționează preponderent prin metodele tradiționale. Un indicator relevant al acestei realități poate fi considerată creșterea, în ultimii ani, a numărului litigiilor de muncă, adresate organelor de justiție. Datele statistice<sup>1</sup> evidențiază că, de exemplu, la nivel național în anul 1991 s-a înregistrat un număr de 19.884 litigii de muncă, după care numărul acestora a crescut continuu, ajungând în 2000 la 28.051, în 2005 la 36.723, în 2007 la 52.679. Creșterea cea mai spectaculoasă însă s-a înregistrat în anul 2008, când numărul acestora a ajuns la 88.104 litigii de muncă. Astfel, din 1991 până în 2008 numărul litigiilor de muncă a crescut cu 441,1%.

În acest context preocuparea pentru cunoașterea, analiza și interpretarea dispozițiilor legale din domeniul jurisdicției muncii, a

---

<sup>1</sup> Institutul Național de Statistică, Anuarul Statistic al României, 2009, serii de date.

doctrinei și practicii judiciare se constituie într-un obiectiv important, inclusiv din perspectiva continuării reformei începută în domeniu.

În acord cu punctul de vedere al reputatului jurist Marco Barasch, care aprecia încă din anul 1947 că „Specializarea jurisdicției muncii apare ca cea mai serioasă garanție a unei sincere aplicări”<sup>1</sup>, legiuitorul român actual urmărește acest deziderat, cu toate că specializarea completă a instanțelor de dreptul muncii, pe toate treptele de jurisdicție, a fost și rămâne un obiectiv nerealizat până în prezent.

Urmărind acest deziderat, lucrarea pornește de la clarificarea conceptelor de bază utilizate pe parcursul ei: definirea termenului de jurisdicție în general, identificarea tipurilor de jurisdicții existente, insistând asupra criteriului amplitudinii atribuțiilor conferite diferitelor autorități judiciare, din care punct de vedere distingem jurisdicțiile de drept comun de jurisdicțiile speciale, în categoria cărora se include, cu argumentele invocate și jurisdicția muncii; definirea jurisdicției muncii, identificarea obiectului său, respectiv conflictele de muncă și a principiilor care o guvernează (generale și specifice).

Analiza completă a oricărei instituții juridice presupune cunoașterea evoluției ei în timp, reevaluarea critică a modului în care a fost organizată și a funcționat în anumite contexte sociale, în scopul prefigurării liniilor de evoluție a ei în viitor. În strânsă legătură cu realitățile economice, sociale și politice ale societății românești, legislația din domeniul jurisdicției muncii a suferit numeroase schimbări, menținându-și totuși unele elemente comune, care au determinat configurarea ei specifică.

Pornind de la ideea potrivit căreia, conflictele de muncă reprezintă o specie a conflictelor sociale, demersul științific cuprinde o definire a conflictului în general, o prezentare a conflictului interpersonal și a principalelor sale forme, completate cu o succintă analiză a diverselor perspective teoretice asupra conflictelor. De asemenea, se realizează o definire a conflictelor de muncă, ca obiect al jurisdicției muncii, precum și o clasificare a acestora pe baza mai multor criterii fiind analizate comparativ, prin evidențierea asemănărilor și deosebirilor

---

<sup>1</sup> Dimitriu, R., *Conflictele de muncă și soluționarea lor*, Editor Tribuna Economică, București, 2006, p. 70.