



ROMÂNIA
CURTEA DE APEL CLUJ
CABINETUL PREȘEDINTELUI
Cluj-Napoca, P-ța Ștefan cel Mare, nr. 1,
Telefon 0264.593.865, fax. 0264.592.322
email: curteci@just.ro, ca-cluj-reg@just.ro
Prezentul document este supus reglementărilor aplicabile sub incidența Regulamentului U.E. 2016/679

Nr. 8703/07.02.2025

| | |
|-------------------------------------|-------|
| ROMÂNIA | Către |
| Înalta Curte de Casație și Justiție | |
| Secția I civile | |
| Introducere dosar nr. 1 | |
| Anul 2025 luna 02 ziua 10 | |

cel.lee

ÎNALTA CURTE DE CASAȚIE ȘI JUSTIȚIE
Doamnei judecător CORINA-ALINA CORBU
PREȘEDINTELE ÎNALTEI CURȚI DE CASAȚIE ȘI JUSTIȚIE

Stimată Doamnă Președinte,

În conformitate cu dispozițiile art. 514 și următoarele din Codul de procedură civilă, vă transmitem, alăturat, în copie conformă cu originalul, Hotărârea nr. 8/27.01.2025, adoptată de către Colegiul de conducere al Curții de Apel Cluj, prin care s-a hotărât sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție, cu solicitarea de a se pronunța asupra unei probleme de drept soluționată în mod diferit de către instanțele judecătorești, ca urmare a cererii formulată de către petiționarii ARDELEAN ILEANA, BARNĂ BIANCA, BREAZ MARIA, CARMEN BUTA-DUȚUC ANDRA, MARIA BOLOGA ANCA, CHERECHES ELENA, DOCOLINA DOINA MIHAELA, HRNWERT-BUFTEA LORENA, FILION SIMONA GABRIELA, FUHRMANN LUCIA VICTORIA, GHEORGHE MARIA CRISTINA, MARIS IRINA, MĂRGINEAN ROXANA, MORAR IRINA, MORARI MIHAELA, PETRICAȘ TEODORA STEFANIA, SABĂU CAIUS IOAN VICTOR, ȘTEF ADINA LAVINIA, STOICA DORINA MARIA, ȘARGAROVSKI OXANA, TOLOARGĂ ONA MARIA, înregistrată sub nr. 8703/2024, prin care solicită sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție în vederea pronunțării unei probleme de drept soluționate diferit de către instanțele judecătorești, respectiv „*Dacă munca prestată de către lucrătorii care au informat angajatorul că intră în grevă, dar că nu vor întrerupe activitatea, fiind pontată conform fișelor de pontaj, trebuie considerată ca muncă prestată sau ca o perioadă de suspendare a raporturilor de muncă*”.

În susținerea acestei solicitări, petiționarii au arătat că sunt părți în mai multe dosare aflate pe rolul instanțelor judecătorești, unde au solicitat anularea unui ordin al ministrului, prin care le-a fost suspendat raportul de muncă pentru o perioadă din luna mai 2023, în care munca nu a fost întreruptă, respectiv în ultimele 3 zile din luna mai 2023, cu toate că au informat

angajatorul că intră în grevă dar nu întrerup activitatea. Pentru aceste zile au fost plătiți conform fișei de pontaj întocmită de către reprezentantul angajatorului.

Ulterior, angajatorul a trimis corpul de control, care, în raportul întocmit a consemnat, de asemenea, că munca nu a fost întreruptă. Cu toate acestea, la câteva luni distanță, fără a da vreo lămurire cu privire la actele emise, angajatorul a recurs la emiterea unui ordin de suspendare retroactivă a raportului de muncă.

Acest ordin a fost anulat de către instanțele judecătorești în cele 17 dosare înregistrate pe rolul acestora. Calea de atac a apelului exercitată de către angajator a fost soluționată diferit de către instanțele judecătorești, fie în sensul admiterii, fie în cel al respingerii.

Pe marginea acestei cereri s-a solicitat președintelui Secției a IV-a pentru litigii de muncă și asigurări sociale verificarea jurisprudenței la nivel național și formularea unui **punct de vedere**, din care rezultă următoarele aspecte:

Normele legale incidente:

• din cuprinsul Legii nr. 367/2002:

- Articolul 160 alin. 1, înainte de modificarea prin O.U.G. nr. 42/2023: „Pe toată durata participării la grevă contractul individual de muncă sau raportul de serviciu al angajatului/lucrătorului, după caz, se suspendă de drept. Pe perioada suspendării se mențin doar drepturile de asigurări de sănătate.”;

- Articolul 160 alin. 1, după modificarea prin O.U.G. nr. 42/2023: „Pe toată durata participării la grevă contractul individual de muncă sau raportul de serviciu al angajatului se suspendă la inițiativa angajatului. Pe perioada suspendării se mențin doar drepturile de asigurări de sănătate.”;

- Articolul 153 alin. 5: „Greva se desfășoară cu prezența greviștilor în incinta unității.”;

- Articolul 1 pct. 29: „Grevă - încetarea voluntară și colectivă a lucrului de către angajați/lucrători”;

• din cuprinsul Legii nr. 123/2006:

- Articolul 49 (anterior abrogării prin O.G. nr. 26/2010): „(1) Suspendarea la inițiativa persoanei poate interveni în următoarele situații:

a) concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani, în condițiile legii;

b) concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap pentru afecțiunile intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;

c) pentru participarea la grevă, în condițiile legii;

d) există motive justificate și temeinice de natură a-l pune pe angajat în imposibilitate temporară de a exercita funcția deținută.

(2) Cererea de suspendare se face în scris, cu cel puțin 15 zile calendaristice înainte de data când se solicită suspendarea.

(3) Suspendarea se constată și se aprobă în cazurile prevăzute la alin. (1), prin act administrativ emis de angajator.

(4) Dispozițiile art. 46 alin. (2) se aplică în mod corespunzător și pentru cazurile prevăzute la alin. (1).

- Articolul 59: „(1) Personalului de probațiune îi este recunoscut dreptul la grevă, în condițiile legii, cu respectarea principiilor continuității și celerității activității de justiție. (2) În timpul grevei se vor asigura serviciile esențiale, nu mai puțin de o treime din activitatea normală, asigurându-se participarea serviciului la ședințele de judecată la care a fost citat, întocmirea la termen a referatelor de evaluare pentru inculpați, precum și rezolvarea altor sarcini considerate urgente, potrivit legii, sau apreciate ca atare de către organele judiciare.”;

- Articolul 78: „Dispozițiile prezentei legi se completează cu reglementările din legislația muncii și legislația civilă, în măsura în care nu sunt incompatibile cu specificul raporturilor de muncă prevăzute de prezenta lege”.

• **din cuprinsul Codului muncii:**

- Articolul 51 alin.1 lit. f din Codul muncii: „(1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa salariatului, în următoarele situații: (...) f) participarea la grevă.”;

- Articolul 234 alin.1: „(1) Greva reprezintă încetarea voluntară și colectivă a lucrului de către salariați.”.

Petiționarii au indicat opinii jurisprudențiale diferite:

Într-o opinie, se consideră că munca prestată de către lucrătorii care au informat angajatorul că intră în grevă trebuie considerată ca muncă prestată, în condițiile în care lucrătorii nu au anunțat angajatorul că vor întrerupe activitatea, munca lor fiind pontată conform fișelor de pontaj.

În argumentare, instanțele au reținut că ordinul ce prevede suspendarea raportului de muncă al reclamantilor a fost emis în mod nelegal, acesta neținând cont de statutul consilierilor de probațiune dar și de realitatea faptică, lipsind „inițiativa salariatului”. Esențial, s-a avut în vedere modificarea, prin O.U.G. nr. 42/2023, a dispozițiilor art. 160 alin.1 din Legea nr. 367/2002, care stipulează: „pe toată durata participării la grevă contractul individual de muncă sau raportul de serviciu al angajatului se suspendă *la inițiativa salariatului*”, modificare de natură nu doar a aliniei art. 160 alin. 1 din Legea nr. 367/2022 cu art. 51 alin. 1 lit. f C. Muncii, ci și de a încuraja formele de protest care nu implică sistarea muncii.

Potrivit art. 59 din Legea nr. 123/2006, personalului din serviciile de probațiune îi este recunoscut dreptul la grevă, în condițiile legii, cu respectarea principiilor continuității și celerității activității de justiție. În timpul grevei se vor asigura serviciile esențiale, nu mai puțin de o treime din activitatea normală.

Potrivit art. 78 din Legea nr.123/2006, dispozițiile legii se completează cu reglementările din legislația muncii și legislația civilă, iar potrivit art. 51 alin. 1 lit. f din Codul muncii, contractul individual de muncă poate fi suspendat la inițiativa salariatului în situația participării la grevă, în acest sens fiind și dispozițiile art. 160 alin.1 din Legea nr. 367/2022.

Inițiativa salariatului cu privire la suspendarea contractului de muncă nu se deduce automat din faptul participării la grevă, iar cât timp șeful de serviciu confirmă că angajații au muncit cel puțin 8 ore/zi, este infirmată ipoteza asigurării doar a 1/3 din activitate.

Toate acestea, dar în special faptul că nu există o solicitare a reclamanților de suspendare a raporturilor de muncă, conduc la concluzia că nu este îndeplinită una dintre condițiile premisă pentru suspendarea raporturilor de muncă, respectiv inițiativa angajatului în acest sens.

În acest sens, au fost identificate următoarele hotărâri judecătorești *definitive*:

- **decizia civilă nr. 1524/2024, pronunțată în dosar nr. 4480/117/2023 al Curții de Apel Cluj;**
- **decizia civilă nr. 1525/2024, pronunțată în dosar nr. 4486/117/2023 al Curții de Apel Cluj.**
- **sentința civilă nr. 1513/2024, pronunțată în dosar nr. 4475/117/2023 al Tribunalului Cluj (definitivă prin neapelare);**
- **sentința civilă nr. 1514/2024, pronunțată în dosar nr. 4481/117/2023 al Tribunalului Cluj (definitivă prin neapelare).**

În cea de a doua opinie, s-a apreciat că *munca prestată de către lucrătorii care au informat angajatorul că intră în grevă, dar nu că vor întrerupe activitatea, deși pontată conform fișelor de pontaj, trebuie considerată ca o perioadă de suspendare a raporturilor de muncă.*

În argumentare, instanțele au reținut că inițiativa salariatului cu privire la suspendarea contractului de muncă rezultă neechivoc din manifestarea de voință de a participa la grevă, prin aderarea la forma colectivă de protest, manifestare necesară și suficientă pentru suspendarea raportului de muncă, fără a fi necesare demersuri suplimentare pentru exprimarea voinței sale în acest sens, dispozițiile art. 49 din Legea nr.123/2006 fiind abrogate din anul 2010 conform pct.35 din O.G. nr. 26/2010. Prin urmare, declarația de participare la grevă se substituie oricăror altor formalități pentru suspendarea la inițiativa salariatului a contractului de muncă.

Modificările aduse prin O.U.G. nr. 42/2023 au corelat dispozițiile Legii nr.367/2022 cu cele ale Codului Muncii ce nu prevedea participarea la grevă printre cazurile de suspendare de

drept a contractului individual de muncă, însă nu au fost introduse condiții suplimentare în sensul obligativității existenței unei solicitări exprese a salariatului de suspendare a raporturilor de muncă pe perioada grevei.

Faptul că personalului din probațiune îi incumbă obligația ca, în timpul grevei să asigure serviciile esențiale, nu atrage incompatibilitatea suspendării contractului de muncă cu exercitarea dreptului la grevă. Faptul îndeplinirii sarcinilor de serviciu nu conduce la ideea renunțării de a participa la grevă, în lipsa unei manifestări exprese de voință în acest sens. Nu pot fi reținute apărările în sensul că s-au prestat zilnic 8 ore de activitate efectivă și că forma de protest manifestată de reclamanți nu reprezintă grevă, prezența la locul de muncă respectând prevederile art. 153 alin. 5 din Legea nr. 367/2022 și având semnificația îndeplinirii obligației legale amintite, căci participarea la grevă nu dă salariatului și dreptul de a lipsi nemotivat de la serviciu, iar prin decizia reclamanților de a adera și de a participa la forma colectivă de protest, aceștia au acceptat consecințele gestului lor, respectiv incidența prevederilor art. 160 din Legea nr. 367/2022.

Altfel, s-ar ajunge la situația în care salariatul ar putea evita, cu intenție, suspendarea contractului său de muncă, ceea ce contravine spiritului legii și s-ar lăsa fără efecte juridice dispozițiile legale privitoare la suspendarea raportului de muncă din inițiativa salariatului pe parcursul participării la grevă, acesta neavând un interes în a solicita suspendarea contractului.

În acest sens, au fost identificate următoarele hotărâri judecătorești *definitive*:

- **decizia civilă nr. 2973/2024, pronunțată în dosar nr. 1120/87/2023 al Curții de Apel București - secția a VII-a;**
- **decizia civilă nr. 529/02.06.2024, pronunțată în dosar nr. 1556/113/2023* al Curții de Apel Galați;**
- **decizia civilă nr. 795/31.10.2024, pronunțată în dosar nr. 3899/121/2023** al Curții de Apel Galați;**
- **decizia civilă nr. 1513/2024, pronunțată în dosar nr. 4484/117/2023 al Curții de Apel Cluj;**
- **decizia civilă nr. 1616/2024, pronunțată în dosar nr. 4482/117/2023 al Curții de Apel Cluj.**

Problema de drept supusă atenției este de importanță practică, în sensul că s-a creat un val de litigii având obiect similar pe rolul instanțelor specializate în litigii de muncă și contencios administrativ din țară, ce a apărut în contextul grevei personalului din cadrul serviciilor de probațiune din luna mai a anului 2023, în raport de care, deși a fost pontat ca prezent la serviciu și a desfășurat activitatea specifică domeniului său de activitate, ulterior s-a emis un ordin al Ministerului Justiției prin care s-a constatat suspendarea de drept a raporturilor de muncă ale

personalului ce a participat la această formă de protest. Obiectul acestor dosare îl constituie contestarea legalității acestui ordin, iar dosarele se află în diferite stadii ale judecării, așa cum rezultă din relațiile furnizate de curțile de apel și din consultarea programului *rejust*. Așa cum s-a arătat, există deja practică neunitară, conturată prin pronunțarea de hotărâri definitive prin care problema de drept din întrebare a fost soluționată în mod diferit, tot astfel cum și punctele de vedere exprimate de instanțe au fost diferite, în cadrul chestionării curților de apel asupra jurisprudenței lor în materie, sens în care *anexez aceste hotărâri și răspunsuri administrative*.

Conform dispozițiilor art. 515 C. proc. civ.: „Recursul în interesul legii este admisibil numai dacă se face dovada că problemele de drept care formează obiectul judecării au fost soluționate în mod diferit prin hotărâri judecătorești definitive, care se anexează cererii”.

Așa cum rezultă din prezentarea jurisprudenței curților de apel și a tribunalelor, a arătat președintele Secției a IV-a pentru litigii de muncă și asigurări sociale, consideră că sunt întrunite condițiile pentru promovarea recursului în interesul legii, în sensul solicitării formulate de petiționari prin adresa înregistrată sub numărul 8703/13.11.2024.

În consecință, s-a propus Colegiului de conducere al Curții de Apel Cluj să dispună sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție cu cererea de pronunțare a unei decizii de unificare a practicii, prin care, în interpretarea dispozițiilor art. 160 alin. 1 din Legea nr. 367/2002 privind dialogul social, astfel cum au fost modificate prin dispozițiile O.U.G. nr. 42/2023, a dispozițiilor art. 59 alin. 1 și art. 78 din Legea nr. 123/2006 privind statutul personalului din serviciile de probațiune, raportat la art. 51 alin.1 lit. f) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, să se stabilească dacă *munca prestată de către lucrătorii - consilieri de probațiune în cadrul serviciilor de probațiune - care au informat angajatorul că intră în grevă, dar nu și că vor întrerupe activitatea, fiind pontată conform fișelor de pontaj, trebuie considerată ca muncă prestată sau ca o perioadă de suspendare a raporturilor de muncă*.

Analizând cererea în raport de argumentele prezentate în punctul de vedere și în observațiile formulate de către președintele Secției a IV-a pentru litigii de muncă și asigurări sociale, pe care și le însușesc, și în raport de existența unei practici neunitare la nivel național, fiind create premisele necesare pentru recurgerea la mecanismul de unificare a practicii judiciare reprezentat de recursul în interesul legii și reținând că practica neunitară se regăsește în prezent în instanțele naționale, în temeiul art. 18 alin.(2) din Hotărârea nr. 3243/2022 a Secției pentru judecători a Consiliului Superior al Magistraturii pentru aprobarea Regulamentului de ordine interioară al instanțelor judecătorești, **membrii colegiului de conducere apreciază ca fiind îndeplinite condițiile prevăzute de art. 515 Cod procedură civilă, pentru sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție în vederea pronunțării unei decizii de unificare a practicii în procedura recursului în interesul legii, cererea fiind admisibilă deoarece se face dovada că**

problema de drept analizată a fost soluționată neunitar, soluțiile cu caracter definitiv identificate aparținând unor instanțe diferite.

Așa fiind, vă adresăm respectuoasa rugămintă de a analiza oportunitatea pronunțării asupra unei probleme de drept soluționată în mod diferit de către instanțele judecătorești.

În speranța unei rezolvări favorabile a demersului inițiat, vă rugăm să primiți, Stimată Doamnă Președinte, asigurarea unei distinse considerații.

**Judecător Dana-Cristina GÎRBOVAN
PREȘEDINTELE CURȚII DE APEL CLUJ**