

DEPARTAMENTUL DE STUDII PARLAMENTARE ȘI POLITICI UE
DIRECȚIA STUDII ȘI DOCUMENTARE LEGISLATIVĂ

SARCINA PROBEI ÎN LITIGIILE DE MUNCĂ

studiu documentar

noiembrie 2021

Lucrările elaborate în cadrul Direcției studii și documentare legislativă au caracter documentar și nu reprezintă punctul de vedere al Camerei Deputaților.

Documentele legislative oficiale au fost consultate în limba de origine, iar traducerea informațiilor relevante selectate nu reprezintă o traducere oficială, fiind furnizată ca un mijloc de înțelegere a unui document original, scris în altă limbă.

Baza de date cuprinzând totalitatea studiilor elaborate de Direcția studii și documentare legislativă poate fi accesată prin intermediul paginii de Intranet a Camerei Deputaților la adresa: <http://www.cdep.ro/infoparl/dip.studii?par1=2021>

Documentare și sinteză: Vlad Drăguș
Expert parlamentar - Direcția studii și documentare legislativă
Palatul Parlamentului, str. Izvor nr.2-4, sect.5, București
Tel: 021.316.03.65; 021.414.13.50/ 51, Interior 1350/1349, camera 5070
E-mail: doc@cdep.ro

CUPRINS

INTRODUCERE	4
SITUAȚIA ÎN UNELE STATE MEMBRE ALE UNIUNII EUROPENE	6
Austria	6
Bulgaria	6
Belgia	6
Republica Cehă	7
Danemarca	8
Finlanda	9
Franța	10
Germania	11
Irlanda	11
Italia	12
Lituania	13
Polonia	14
Portugalia	14
Spania	15
Suedia	15
Slovacia	16
Slovenia	17
Țările de Jos	17
SITUAȚIA ÎN AFARA UNIUNII EUROPENE	18
Australia	18
Brazilia	18
Regatul Unit	19
BIBLIOGRAFIE	21

Introducere

În cadrul legislației specifice relațiilor de muncă din România, una dintre particularitățile fundamentale (prin care dreptul muncii se distinge față de alte ramuri ale dreptului civil) este reprezentată de abordarea privind sarcina probei. În Codul de procedură civilă regula privind sarcina probei este stabilită în cadrul [art. 294](#), care prevede: „Cel care face o susținere în cursul procesului trebuie să o dovedească, în afară de cazurile anume prevăzute de lege”. Unul dintre cazurile speciale este identificat în cazul Legii 53/2003 privind Codul muncii, care prevede la [art. 272](#) că: „Sarcina probei în conflictele de muncă revine angajatorului, acesta fiind obligat să depună dovezile în apărarea sa până la prima zi de înfățișare”.

Această derogare de la regula generală aplicabilă în materie civilă este justificată de caracterul special pe care dreptul muncii îl are față de celelalte ramuri de drept civil, și anume protecția forței de muncă, privită ca valoare socială indispensabilă economiei naționale.

De altfel, atât în doctrina românească cât și în cea internațională, s-au conturat o serie de opinii care converg în direcția „autonomiei dreptului muncii față de alte ramuri de drept”. Dintre argumentele care stau la baza acestor teorii amintim:

- munca privită ca valoare constitutivă a ierarhiilor sociale¹;
- abordările de natură „protecționistă” asupra unor categorii aflate într-o poziție dezechilibrată în cadrul unui raport juridic (în cazul dreptului muncii protecționismul este orientat către forța de muncă; un alt exemplu este dreptul comercial unde este orientat către consumator)²;
- interpretarea contractelor specifice dreptului muncii se face prin aplicarea unui test de dependență economică/ dependență juridică între părți³;
- caracterul social al Constituției dar și al unor tratate internaționale;
- prezența contractelor colective de muncă⁴;
- tendința de constituționalizare a dreptului muncii⁵.

Aceste argumente nu apar doar pe cale doctrinară, ci sunt regăsite și în acte normative de drept internațional și/ sau european. Cu toate că inversarea sarcinii probei

¹ Davies P.L, Freedland M.R, *Employees, Workers and the Autonomy of Labour Law* în H. Collins, P.L Davies, R. Rideout, *Legal Reputation of the Employment Relation*, Kluwer Law International, Londra, 2000, pp.267-268

² Ibidem. Pp. 8-12

³ Weiss M., *International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations*, vol. 5, p. 43

⁴ Athanasiu. A. , *Manifest pentru autonomia dreptului muncii*, Revista Română de Drept Privat, nr. 4/2019, Universul Juridic, București, p. 31

⁵ Arthurs H. W, *The Constitutionalisation of Labour Rights*, *All Papers*, paper 6, York, 2009, pp.3-6

În dreptul muncii nu este un principiu consacrat în/ de actele internaționale, ca regulă generală aplicabilă în litigiile privind relațiile de muncă, această inversare apare ca o recomandare puternică în acele litigii de dreptul muncii care se bazează pe hărțuire și discriminare la locul de muncă. Într-adevăr, principiul egalității și interzicerea discriminării este consacrată în cele mai importante instrumente juridice internaționale, precum [Declarația Universală a Drepturilor Omului](#), [Convenția Națiunilor Unite pentru eliminarea tuturor formelor de discriminare](#), , [Convenția nr. 100 a O.I.M. privind egalitatea de remunerare](#), [Convenția nr. 111 a OIM privind discriminarea la locul de muncă](#), și [Carta Socială Europeană în special pilonul nr. 8](#).

Organizația Internațională a Muncii a organizat o serie [de cercetări](#) bazate pe [chestionare](#) și a oferit recomandări, de-a lungul timpului, în ceea ce privește crearea cadrelor legislative naționale bazate pe protecția forței de muncă în litigiile în care puterea dintre cele două părți (angajați/angajatori) este vădit disproporționată.

Dacă convențiile și recomandările Organizației Internaționale a Muncii (OIM) sunt, în fapt, „soft law” iar caracterul obligatoriu nu reprezintă o problemă pentru statele membre, legislația Uniunii Europene conține prevederi stricte în ceea ce privește discriminarea și hărțuirea sexuală la locul de muncă. Directivele trebuie transpuse în totalitate în legislația națională, astfel încât la nivelul statelor UE toate statele au adoptat prevederi speciale referitoare la sarcina probei în litigiile de muncă în care sunt incidente faptele de hărțuire sau de discriminare. Cele mai importante Directive în domeniu sunt:

[Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă \(reformă\)](#)

și

[Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă](#).

În România, transpunerea Directivelor a fost realizată prin legi speciale și ordonanțe ale guvernului.

În afara situațiilor menționate, unde statele membre ale UE au implementat diverse forme de derogare de la procedurile obișnuite, abordarea sarcinii probei în litigiile de dreptul muncii nu este unitară în statele Uniunii Europene.

Situația în unele state membre ale Uniunii Europene

Austria

În materia litigiilor de muncă, regimul pentru sarcina probei nu face excepție de la regimul general din dreptul civil. Atunci când are loc un litigiu în materie de muncă, indiferent dacă este vorba de încetarea raporturilor de muncă, discriminare sau drepturi ale angajaților, reclamantul este cel căruia îi revine sarcina probei. Chiar și în materia [discriminării la locul de muncă](#), dacă angajatul reclamă existența unei discriminări la adresa sa, fie în fața unei instanțe, fie în fața [Comisiei pentru egalitate de tratament](#) acesta trebuie să aducă probe relevante în ceea ce privește circumstanța în care a avut loc fapta reclamată, precum și natura discriminării (vârsta, sexul, orientarea sexuală etc.).

Bulgaria

În litigiile de muncă din Bulgaria se aplică aceeași procedură precum în orice alt litigiu din materia dreptului civil, astfel încât și în ceea ce privește sarcina probei se aplică regula generală - aceea că reclamantul trebuie să aducă probe în susținerea acuzațiilor sale. Art. 154 din [Codul de Procedură Civilă](#) prevede faptul că: (1) Fiecare parte este obligată să stabilească faptele pe care își întemeiază cererile sau obiecțiile. (2) Nu este necesară probarea faptelor pentru care există o prezumție stabilită de lege.

Un [regim special](#), ce poate fi identificat în practica judiciară bulgară în materie de muncă, este acela al scutirii de taxe de judecată pentru angajați.

Belgia

Pentru majoritatea litigiilor în materie de muncă se aplică regimul general stabilit prin [Codul Civil](#), Cartea VIII - sarcina probei revine reclamantului. O excepție este întâlnită în cazurile de discriminare morală sau sexuală la locul de muncă. În conformitate cu legislația belgiană, reclamantul unei hărțuiri morale sau sexuale, sau orice martor care intervine oficial, este protejat de măsurile de represalii. Cu excepția motivelor care nu țin de cererea de chemare în judecată, angajatorul nu poate înceta raportul de muncă și nici nu poate lua nicio măsură în timpul și/sau după încetarea raportului de muncă, față de salariatul în cauză, timp de 12 luni de la depunerea cererii. Salariatul poate pretinde o indemnizație de protecție (echivalentul salariilor pe 6 luni). Sarcina probării motivelor concedierii și a justificării modificării condițiilor de muncă revine angajatorului. Baza

materiei este [Legea privind bunăstarea la locul de muncă din 1996](#) unde, la art. 32, se prevede:

- când o persoană care poate dovedi un interes aduce la cunoștință în fața instanței competente fapte care conduc la suspiciunea existenței unor fapte de violență sau hărțuire morală sau sexuală la locul de muncă, sarcina probei că „nu a existat o astfel de faptă de violență” sau hărțuirea morală sau sexuală la locul de muncă este în sarcina pârâtului.
- Atunci când angajatul depune o plângere privind neimplementarea de către angajator a unor proceduri interne de prevenire și combatere a faptelor de hărțuire morală sau sexuală sau violență la locul de muncă, sarcina probei în ceea ce privește motivele încetării raportului, revine angajatorului atunci când încetarea are loc în termen de douăsprezece luni de la depunerea plângerii respective, potrivit [art. 21 alin. 3.](#)

Republica Cehă

În Republica Cehă, protecția juridică a părții procesuale mai slabe este consacrată atât pe cale legislativă cât și jurisprudențială. Această protecție este cuprinsă, de exemplu, în [Carta Drepturilor și Libertăților Fundamentale](#), care are caracterul unei legi constituționale, dar și în Codul Muncii și în alte reglementări ale dreptului muncii.

Protecția sporită rezultă și din [Codul civil](#). Aici, Secțiunea 3 alin.2 precizează, printre altele, că nimeni nu poate suferi un prejudiciu nejustificat din cauza dependenței funcției sale. În materia litigiilor de muncă prevederea relevantă este identificată în Secțiunea 18 din [Codul muncii](#), care prevede: „Dacă este posibilă interpretarea procedurilor judiciare în moduri diferite, se va folosi cea mai favorabilă interpretare pentru angajați”.

[Hotărârea Curții Constituționale ÚS 1774/14](#), din 9 decembrie 2014, statuează că, potrivit jurisprudenței Curții Constituționale, instanțele trebuie să protejeze partea mai slabă, acesta fiind un principiu de semnificație constituțională pe care autoritățile publice sunt obligate să-l urmărească în practică. Acest principiu este aplicat în special în domeniul dreptului muncii, care trebuie să protejeze efectiv angajații de orice formă de constrângere și decizie arbitrară din partea angajatorului în ceea ce privește încetarea raportului de muncă. Este o manifestare a funcției de protecție a dreptului muncii și a principiului protecției stabilității muncii. Instanțele trebuie să țină întotdeauna cont de acest principiu atunci când se pronunță în conflictele de muncă, mai ales la aplicarea probelor în cadrul litigiilor de muncă, deoarece altfel instanțele asigură protecția salariatului împotriva arbitrariului angajatorului. În acest sens, în cazul litigiilor de muncă instanțele aplică o derogare de la normele generale ale Codului Civil, unde sarcina probei este prevăzută în sarcina părții reclamante.

Danemarca

În legislația daneză a muncii sunt incidente o serie de legi speciale care reglementează diferite premise privind litigiile de muncă și în special încetarea unilaterală a contractelor de muncă.

Potrivit [Legii privind discriminarea](#), sarcina probei este inversată, în sensul în care angajatul care aduce acuzații angajatorului privind folosirea unor criterii discriminatorii ca fundament al încetării unilaterale a contractului de muncă (din partea angajatorului) nu mai trebuie să aducă probe în acest sens, ci angajatorul trebuie să justifice motivele care au dus la încetarea contractului de muncă.

Pentru cele mai multe dintre litigiile de muncă care presupun încetarea contractelor, regula în ceea ce privește sarcina probei o reprezintă *sarcina comună*. Aceasta presupune că angajatului îi revine sarcina de a aduce probe față de acuzațiile pe care le face, atâta timp cât aceste acuzații sunt legate de decizii luate folosind criterii obiective de către angajator. Dacă respectivele acuzații privesc motive ce ar putea fi considerate neobiective se intră pe incidența legilor speciale menționate, inclusiv Legea privind discriminarea.

O altă lege specială în materie este [Legea privind munca cu fracțiune de normă](#). Premisa pe care se bazează angajații (care invocă dispozițiile acestei legi) este aceea potrivit căreia angajatorul a decis încetarea contractului ca urmare a unui refuz la:

- i. propunerea de modificare a contractului cu normă întreagă la fracțiune de normă sau
- ii. propunerea de a lucra, în fapt, cu normă întreagă - deși încadrarea era pentru o activitate cu fracțiune de normă.

În aceste cazuri, angajatorul trebuie să dovedească că încetarea nu se datorează condițiilor menționate, ci mai degrabă altor considerente de fapt (de exemplu, condiții operaționale).

[Legea privind egalitatea de tratament](#) reprezintă actul legislativ de transpunere a Directivelor Europene incidente și presupune, în toate cazurile, o inversare a sarcinii probei - atunci când angajații aduc acuzații privind încălcarea principiului egalității de tratament la locul de muncă.

În cazul [Legii privind discriminarea pe piața muncii](#) sunt tratate mai multe criterii de discriminare, cum ar fi cele de: sex, religie, vârstă etc. Și în acest caz se poate ajunge la inversarea sarcinii probei, dar inițial se aplică regula *sarcinii comune*, în sensul în care angajatul trebuie, mai întâi, să ofere suficiente temeiuri rezonabile potrivit cărora în cauză poate fi/ ar putea fi vorba de o discriminare conform criteriilor menționate de/ în lege.

Dacă argumentele aduse sunt considerate rezonabile, sarcina probei va reveni angajatorului.

Finlanda

Dacă nu se pot aplica anumite legi speciale prevăzute în cazul litigiilor de muncă, regula generală aplicabilă în dreptul civil (sarcina probei incumbă celui care acuză) va prevala.

În Finlanda, contractele de muncă sunt de cele mai multe ori valabile pe o perioadă/ durată nedeterminată. Contractele pot fi încheiate pe durată determinată, la inițiativa angajatorului, numai pentru un motiv bine justificat. Dispoziția nu împiedică părțile contractante să încheie un contract pe durată determinată în cazurile menționate în lege, sau în cazul în care natura vieții profesionale necesită acest lucru. Cu toate acestea, contractele de muncă pe durată determinată nu pot fi utilizate pentru a eluda dispozițiile privind „protecția împotriva rezilierii unilaterale”. Contractele pe durată determinată consecutive - care sunt încheiate fără un motiv justificat - sunt considerate ca fiind valabile pe perioadă nedeterminată. În cazul în care se încheie contracte de muncă pe durată determinată consecutive (nejustificate), raportul contractual este considerat valabil pe o perioadă nedeterminată, începând de la prima dată când contractul nu a mai avut un motiv justificat. În cazul în care apare un litigiu cu privire la durata unui contract, sarcina probei revine părții care introduce o cale de atac împotriva caracterului pe durată determinată al contractului - în practică acesta este, în general, angajatorul. Într-un astfel de caz, angajatorul trebuie să dovedească că părțile au încheiat un contract pe durată determinată și că există un motiv justificat pentru acesta.

Un alt caz în care sarcina probei revine în cele mai multe cazuri angajatorului, este în cazul litigiilor de muncă bazate pe discriminare și/ sau hățuire la locul de muncă. Dispozițiile privind interzicerea discriminării pe criterii de gen sunt prevăzute în [Legea privind egalitatea între femei și bărbați](#). În cazul în care dispozițiile acestei legi sunt invocate, sarcina probei revine angajatorului, în sensul în care aceasta trebuie să demonstreze că alte motive (obiective) au operat în luarea deciziei sale. În plus, [Legea privind nediscriminarea](#) include dispoziții privind faptele de discriminare, despăgubiri pentru daunele (morale, fizice, psihice) cauzate de discriminare/ „victimizare”, precum și împărțirea sarcinii probei în cazul în care autoritățile sunt sesizate cu privire la un caz de discriminare. În practică, partea care aduce acuzațiile (de cele mai multe ori angajatul) va trebui să prezinte faptic circumstanțele, iar în cazul în care se apreciază că aceste fapte pot duce la concluzia existenței unui cadru de discriminare, angajatorul va trebui să demonstreze că a organizat un cadru profesional corespunzător.

Franța

Dreptul civil din Franța are consacrat principiul egalității instrumentelor procedurale și de probă în art. [1353 din Codul Civil](#). Acesta prevede următoarele: „Cel ce pretinde executarea unei obligații trebuie să o dovedească. În schimb, cel care pretinde că este eliberat trebuie să justifice plata sau faptul care a produs stingerea obligației sale.” Oarecum în antiteză cu regimul general, legiuitorul francez a cuprins constant - în notele de fundamentare ale actelor normative privind dreptul muncii - ideea că angajatorul este într-o poziție defavorizată în raport cu angajatorul, din cauza accesului mult mai facil al celui din urmă la documentația specifică pentru un eventual conflict de muncă și chiar din cauza diferențelor/ inegalităților de natură financiară. Astfel, în cazul actelor normative de dreptul muncii există mai multe derogări de la normele generale, inclusiv cele ce privesc sarcina probei. În primul rând, proba în dreptul muncii este gratuită pentru angajați ([Cass. Soc., 27-3-07, n° 98-44666](#)). Această libertate în administrarea probelor are limitele ei. Când aceste limite sunt depășite, probele sunt considerate inadmisibile de către judecător.

Litigiul privind existența sau numărul de ore lucrate (în special efectuarea orelor suplimentare) are caracteristici deosebite. Aceste particularități pot fi explicate prin prisma obligației care îi revine angajatorului de „a monta” orele lucrate de salariatăi săi ([art. L 3171-3](#) din Codul muncii). Din articol rezultă că:

- Angajatorul trebuie să furnizeze judecătorului elemente de natură să justifice orele efectiv lucrate de salariat. Având în vedere aceste elemente și cele furnizate de salariat în susținerea cererii sale, judecătorul își formează convingerea după ce a dispus, dacă este cazul, toate măsurile de cercetare pe care le consideră utile. În practică, salariatul nu trebuie să facă dovada orelor lucrate. Prin urmare, judecătorul nu poate respinge o cerere de plată a orelor suplimentare pe singurul motiv al probelor insuficiente furnizate de salariat. Acesta trebuie să examineze informațiile pe care angajatorul este obligat să i le furnizeze. Cu toate acestea, motivarea în fapt incumbă în continuare angajatului.

Atunci când un angajator dorește ca un angajat să lucreze cu fracțiuni de normă, acesta are obligația de a formaliza acest raport de muncă printr-un contract (sau o modificare) care să includă anumite informații, în special timpul de lucru ([art. L 3123-6](#) și urm. din Codul muncii). Nerespectarea acestei condiții conduce la prezumția existenței contractului cu normă întreagă. Aceasta este o simplă presupunere. Angajatorul are atunci obligația să demonstreze că salariatul nu era/nu a fost în stare să gestioneze corespunzător ritmul de lucru (corespunzător fracției de normă) și că nu era/nu a fost obligat să fie în permanență la dispoziția angajatorului său, în cazul apariției unui litigiu pe acest subiect.

[Art. 1154 din Codul Muncii](#) prevede că, în cazul unui litigiu legat de hărțuire la locul de muncă, angajatul (sau candidatul) nu trebuie decât să prezinte elementele de fapt care sugerează existența hărțuirii. Având în vedere aceste elemente, părții acuzate îi revine să dovedească că, acțiunile sale nu constituie o asemenea hărțuire și că decizia sa era justificată de elemente obiective, care nu au legătură cu nicio hărțuire. Nu în ultimul rând, în cazul unei sancțiuni disciplinare asupra căreia s-a ajuns în contencios, [art. 1333-1](#) stabilește în sarcina angajatorului a aduce toate elementele probatoare necesare, față de aceste elemente și de cele care sunt furnizate de salariat în susținerea acuzațiilor sale; tribunalul industrial își formează convingerea după ce a dispus, dacă este cazul, toate măsurile de cercetare pe care le considera utile. Dacă rămâne o îndoială, aceasta este în favoarea angajatului.

Germania

Regula generală din dreptul german este aceea ca reclamantul să prezinte probe față de susținerile sale.

Landurile din Germania au practici diferite în ceea ce privește gestionarea relațiilor de muncă, însă la nivel federal poate fi identificat un cadru normativ de bază. Un exemplu ar fi art. 1 alin. (2), teza 4 din [Legea privind protecția împotriva concedierii](#): „Angajatorul trebuie să dovedească faptele care au condus la decizia de încetare a contractului de muncă”. Probele constau în inspecția la sediul angajatorului, martorii, experții, documentele și mărturiile părților ([secțiunile 371-455](#) din Codul de Procedură Civilă). În cazul în care probele înaintate de reclamant (angajator) eșuează, presupusa împrejurare este considerată ca nefiind prezentă.

De asemenea, în ceea ce privește conflictele și litigiile de muncă care se întemeiază pe acuzații de discriminare este incidentă [Legea privind egalitatea](#), care prevede în Secțiunea 22: dacă, în cazul unui litigiu, una dintre părți dovedește existența unor circumstanțe care sugerează că a fost discriminată pentru un motiv specificat în [Secțiunea 1](#) a Legii, celeilalte părți îi va reveni sarcina probei că nu a existat o încălcare a dispozițiilor privind protecția împotriva discriminării.

Irlanda

Art. 85 din [Legea privind egalitatea de tratament în materie de încadrare în muncă](#) prevede următoarele (în ceea ce privește sarcina probei care trebuie dovedită de autorul plângerii):

85 bis (1): în cazul în care faptele ce trebuie dovedite de către sau în numele unui reclamant se referă la prezumția producerii unei discriminări față de persoana sa sarcina de a dovedi contrariul revine pârâtului.

(2) prezenta secțiune nu aduce atingere niciunei alte dispoziții sau norme de drept privind sarcina probei în orice procedură care ar putea fi mai favorabilă pentru reclamant.

(3) în cazul în care, în orice procedură ce rezultă din sesizarea unei probleme de către Autoritate (Autoritatea pentru Egalitate în Angajare, cu statut de agenție) directorului general al Comisiei privind raporturile profesionale în temeiul secțiunii 85 (1), Autoritatea constată fapte despre care se poate prezuma că a intervenit o acțiune sau o omisiune prevăzută la un paragraf al acestei dispoziții, îi revine pârâtului sarcina de a dovedi contrariul.

Practica consacrată a [Comisiei pentru relațiile de muncă](#) și a instanțelor competente în dreptul muncii este aceea de a solicita reclamantului să prezinte, în primă instanță, fapte din care se poate deduce că a fost tratat într-un mod mai puțin favorabil decât este, a fost sau va fi tratată o altă persoană pe baza motivului discriminatoriu citat. „Articolul 63A alineatul (2) nu împiedică în mod expres sau implicit instanța să audieze, să accepte sau să tragă concluzii din probele prezentate de intimat, care contestă sau infirmă dovezile de discriminare ale reclamantului. Pârâtul poate prezenta probe în primă instanță pentru a demonstra că respectivele acte despre care se pretinde că sunt discriminatorii nu au avut loc niciodată sau, în cazul în care au avut loc, nu au presupus sau implicat un tratament mai puțin favorabil reclamantului decât altui angajat în aceeași situație.

Italia

În dreptul civil italian, sarcina probei este reglementată în [art. 2697 din Codul civil](#). Acesta prevede că sarcina probei revine părții procesuale care dorește să dovedească un fapt.

Un caz de derogare de la normele generale poate fi identificat în prevederile [Legii 604/1966 privind concedierile individuale](#) unde, la art. 5, se stabilește că: „Sarcina dovedirii existenței unei cauze întemeiate sau a motivelor justificate de concediere revine angajatorului.”

Pe cale jurisprudențială s-a consacrat însă o abordare generală de a sprijini angajatul ca parte mai slabă în raportul dintre acesta și angajator, cel mult din punct de vedere procedural. Astfel, pot fi amintite două decizii relevante în acest sens:

- Ordonanța nr. 32265 din 10 decembrie 2019 a Secției civile a Curții de Casație:

- „În materia dreptului muncii, competențele-îndatoririle oficiale prevăzute la art. 421 și 437 ale Codului de Procedură Civilă pot fi exercitate de judecător prin derogare nu numai de la regulile de probă prevăzute de Codul Civil, ci și de la regulile de probă din dreptul comun, indiferent de inițiativa părții (fără a aduce atingere art.210 din Codul de procedură civilă italian).” Astfel, judecătorul poate cere administrarea altor probe decât cele puse la dispoziție de către părți, indiferent de voința părților.
- Decizia nr. 21410 din 14 august 2019 a Secției civile Curții de Casație:
 - „În cadrul procedurilor în materie de muncă, instanța are competența și obligația de a solicita din oficiu documente de cercetare de natură să depășească incertitudinea cu privire la faptele invocate de părți și determinante pentru soluționarea litigiului, însă probele astfel obținute pot, de asemenea, să se întemeieze pe o altă reconstrucție factuală decât susținerile părților, cu condiția respectării principiului cererii introductive.”

Lituania

Codul de Procedură Civilă din Lituania conține un [capitol dedicat în mod special procedurilor în materie de muncă.](#)

Art. 410 prevede că, în materie de muncă, se vor aplica regulile generale stabilite în cod, cu excepția celor speciale stabilite în capitolul menționat. Regula generală din Cod presupune ca reclamantul să aducă și probe în susținerea faptelor pe care le invocă. În materie de muncă, angajatul ca reclamant trebuie să depună toate înscrisurile pe care le consideră necesare pentru a demonstra faptele în fața instanței, în același timp cu cererea de chemare în judecată.

Pe lângă această normă generală, procedura specială în materia dreptului muncii oferă pârgă de protecție suplimentară pentru angajat:

Articolul 414 - Rolul instanței:

1 . Instanța sesizată are dreptul să solicite din oficiu probe care nu sunt invocate de părți, dacă va considera acest lucru ca fiind necesar pentru ca respectiva cauză să fie soluționată în mod echitabil.

2 . În cazul în care instanța, atunci când examinează un caz întemeiat pe cererea unui angajat, constată că cererea nu a fost formulată împotriva persoanei potrivite ca eligibilitate a răspunderii, aceasta are dreptul să-l implice pe cel de-al doilea pârât în cauză din proprie inițiativă.

3 . Instanța trebuie să avertizeze părțile cu privire la dreptul instanței de a depăși pretențiile formulate și de a aplica mijloacele alternative de protejare a drepturilor sau a intereselor legitime ale salariatului prevăzute de lege.

4 . Instanța poate, din proprie inițiativă, să solicite măsuri provizorii, să ceară despăgubiri, să înlocuiască o măsură provizorie cu o alta și să ridice măsurile provizorii.

Articolul 415 - Pregătirea pentru litigiu:

1 . În pregătirea ședinței de judecată, instanța, în funcție de împrejurările cauzei, solicită pârâtului documente privind admiterea și concedierea reclamantului (transfer, concediere), aplicarea sancțiunilor disciplinare, asupra salariului mediu al reclamantului și alte acte necesare pentru cerere, dacă acestea nu pot fi furnizate de către reclamant.

Articolul 417 . Dreptul instanței de a depăși obiectul și temeiul acțiunii:

Într-o acțiune introdusă de un salariat, instanța de fond are dreptul, în lumina împrejurărilor cauzei pe care se întemeiază acțiunea și care a devenit evidentă în ședință, să depășească ceea ce s-a susținut și să se pronunțe asupra pretențiilor care nu au fost formulate dar au legătură directă cu obiectul și temeiul acțiunii.

Articolul 418 . Dreptul instanței de a solicita o despăgubire alternativă:

În cazul în care un salariat a formulat una dintre revendicările alternative prevăzute de lege, instanța de fond poate recurge, din oficiu, la mijloacele alternative de protecție a drepturilor sau intereselor legitime ale salariatului prevăzute de lege.

Polonia

În Codul Muncii este prevăzut (la [art. 116](#)) că: angajatorul este obligat să dovedească împrejurările care justifică răspunderea salariatului și cuantumul prejudiciului.

Portugalia

În materie civilă, sarcina probei revine reclamantului, în conformitate [cu art. 342 din Codul civil](#).

Codul civil are însă și dispoziții speciale – astfel, la art. 344, este prevăzut că:

1. Se inversează regulile articolelor precedente, când există o prezumție legală, scutire sau eliberare de sarcina probei, ori o convenție valabilă în acest sens și, în general, ori de câte ori legea stabilește acest lucru.

2. Există și inversarea sarcinii probei, atunci când cel acuzat dispune de mijloacele probatorii.

În raport cu art. 342-344 din Codul civil, prevederile Codului muncii din Portugalia sunt norme de drept special. La [art. 25 din Codul muncii](#) este întâlnit un caz concret de inversare a sarcinii probei, atunci când este vorba de o acuzație de discriminare la locul de muncă. Alin. 5 din art. 25 prevede că lucrătorul care aduce acuzația de discriminare trebuie să indice criteriile de discriminare și să menționeze lucrătorii în raport cu care este discriminat, dar revine angajatorului sarcina să dovedească că diferența de tratament nu există sau, dacă există, se întemeiază pe alte criterii sau motive decât cele de discriminare.

Spania

În cadrul [Codului muncii și securității sociale](#), la art. 147 este prevăzut că, în cazul litigiilor de muncă cu privire la durata contractelor de muncă, pe lângă motivarea în fapt pe care trebuie să o cuprindă cererea de chemare în judecată a angajatului ca reclamant, angajatorului îi revine sarcina probei cu privire la celelalte circumstanțe relevante.

De asemenea, la art. 121 - care reglementează acțiunea împotriva actului de încetare a contractului de muncă de către angajator - este prevăzut, la alin. 3, că în cazul în care angajatorul susține că încetarea unilaterală a contractului a avut la bază alte motive decât unele obiective, așa cum este cuprins în documentele de informare asupra motivelor, este de sarcina angajatorului să demonstreze obiectivitatea motivelor avute în vedere.

Și în domeniul contestării actelor administrative în materie de muncă și lipsa plății prestațiilor de securitate socială din partea angajatorului, deși angajatul poate să introducă o cerere în fața instanței - dobândind astfel calitatea de reclamant - angajatorul va avea sarcina probei, conform art. 150.

Suedia

[Legea privind protecția muncii](#) precizează (în Secțiunea 34): dacă un angajat este concediat fără motive obiective, concedierea va fi declarată nulă la cererea angajatului. Totuși, acest lucru nu se aplică dacă rezilierea este atacată doar pentru că încalcă regulile de prioritate.

În cazul în care apare o dispută cu privire la valabilitatea unei rezilieri, angajarea nu va înceta ca urmare a rezilierii până la soluționarea definitivă a litigiului. De asemenea, salariatul nu poate fi suspendat din muncă din cauza împrejurărilor care au dat naștere

concedierii, cu excepția cazului în care există motive speciale. Angajatul are dreptul la salariu și alte beneficii conform §§ 12 - 14 atâta timp cât durează contractul de muncă. Deși nu se fac precizări în cadrul articolului (sau al actului normativ) cu privire la mijloacele procesuale, se poate concluziona că cererea de chemare a angajatului se întemeiază pe invocarea lipsei acelor motive obiective. În această logică, nu îi poate reveni decât angajatorului sarcina de a demonstra existența unor astfel de motive, precum și realizarea documentelor care pot atesta faptic circumstanțele respective.

În capitolul 6 secțiunea a 3-a a [Legii privind combaterea discriminării](#) se precizează: în cazul în care persoana care consideră că a fost discriminată sau supusă represaliilor prezintă circumstanțe care dau motive să se presupună că a fost discriminată sau supusă represaliilor, partea acuzată este cea care trebuie să demonstreze că discriminarea sau represaliile respective nu au avut loc.

Slovacia

[Noul Cod de procedură civilă](#) al Slovaciei a intrat în vigoare prin aprobarea Colecției de legi 160/2015. Acesta a introdus o serie de principii în legătură cu procedura din contenciosul civil, principii precum: protecția părții slabe, reglementarea litigiilor anti-discriminare și a litigiilor individuale de muncă.

Codul de procedură civilă reglementează procedurile aplicabile în litigiile anti-discriminare în cadrul Secțiunii 307 și urm. Litigiul de discriminare este definit ca fiind un litigiu privind încălcarea principiului egalității de tratament, în temeiul normelor privind egalitatea de tratament și protecția împotriva discriminării ([Legea anti-discriminare](#)). În ceea ce privește litigiile anti-discriminare, principiul de bază care se va aplica și acestei proceduri, în temeiul noului Cod, este sarcina inversă a probei, conform capitolului IV. Astfel, pârâtul este obligat să facă dovada că nu a încălcat principiul egalității de tratament dacă reclamantul aduce la cunoștința instanței situația de fapt din care se poate concluziona în mod rezonabil că a fost încălcat principiul egalității de tratament.

În conformitatea cu Secțiunea 316, un litigiu individual de muncă este definit ca fiind o dispută între un angajat și un angajator care decurge din raporturi de muncă și alte relații de muncă similare. După cum sugerează și numele, regulamentul nu se aplică conflictelor colective de muncă. Alin. (2) prevede că un litigiu dintre angajator și angajat în legătură cu o eventuală faptă prin care se produce o discriminare în legătură cu un raport de muncă, este considerat litigiu de dreptul muncii.

O particularitate a ambelor cazuri (anti-discriminare și litigii de muncă) este aceea că instanța poate, la discreția sa, să ia și probe pe care reclamantul/ salariatul nu le-a propus, dacă acest lucru este necesar pentru decizia în cauză. Aceasta este o abatere fundamentală de la regulile generale privind proba procesuală și trecerea către principii

cercetării în litigiu, pentru a proteja partea mai slabă. În scopul obținerii probelor, legea obligă chiar în mod explicit angajatorul să coopereze, dacă i se solicită în mod rezonabil să facă acest lucru. Aceste principii sunt prevăzute în secțiunile 311 și 319 din Codul de procedură civilă.

Slovenia

În [Legea privind relațiile de muncă](#) la art. 84 este prevăzut faptul că sarcina probei în cazul în care angajatorul desface contractul de muncă al unui angajat/ în cazul unui litigiu ce are ca obiect această desfacere, sarcina probei îi va reveni angajatorului. În caz de încetare a contractului de muncă din motive excepționale, sarcina probei îi revine părții care invocă acele circumstanțe excepționale.

În cadrul motivării [Deciziei VS300679](#) din 2016 a Curții Supreme a Sloveniei, aceasta a reținut că inversarea sarcinii probei în litigiile privind desfacerea contractului de muncă nu înseamnă că salariatul este liber de sarcina probei cu privire la motivele aparente ale încetării regulate a contractului de muncă.

Țările de Jos

Regula de inversare în legislației muncii din Țările de Jos presupune ca, dacă un salariat a fost expus la condiții periculoase pentru sănătate în timpul muncii sale și a suferit prejudicii la adresa sănătății, legătura de cauzalitate dintre muncă și acel prejudiciu care trebuie dovedit de către salariat sub o procedură normală, să fie prezumată. Angajatorul va trebui să demonstreze, în acest caz că a depus toate diligențele necesare pentru a preveni astfel de situații. Acestea rezultă din aplicarea alin. (2) din [art. 658 Cartea a VII-a a Codului Civil](#).

Potrivit art. 658 din Codul Civil:

- 1) angajatorul este obligat să organizeze și să întrețină spațiile, uneltele și mijloacele în care sau cu care își desfășoară activitatea angajații și să ia măsurile sau să ofere, în mod rezonabil, instrucțiunile necesare pentru a preveni daunele sau accidentele lucrătorilor în timpul desfășurării activității sale;
- 2) angajatorul este răspunzător față de angajat pentru orice prejudiciu suferit în exercitarea atribuțiilor sale, cu excepția cazului în care acesta dovedește că și-a îndeplinit obligațiile prevăzute la alin. (1) sau că prejudiciul este, într-o măsură semnificativă, rezultatul unei imprudențe intenționate sau deliberate din partea angajatului;
- 3) nu este posibil să se deroge de la alineatele (1) și (2) și de la titlul 3 din cartea 6 privind răspunderea angajatorului în detrimentul lucrătorului.

Situația în afara Uniunii Europene

Australia

Secțiunea 361 din [Legea muncii echitabile din 2009](#) conține o prevedere extraordinară potrivit căreia într-o acțiune în anulare a unui act de desfacere a contractului de muncă, sarcina de a dovedi că actul a fost justificat în mod corect, iar criteriile folosite pentru a ajunge la decizie au fost valabile/ obiective și corespunzătoare din punct de vedere legal, revine celui care a luat decizia de desfacere.

Brazilia

În Brazilia reformele juridice de amploare au privit și materia procesuală, prin modificarea [Codului de procedură civilă](#). În domeniul relațiilor de muncă [Legea nr. 13.467/2017](#) este considerată a fi una dintre cele mai importante reforme în domeniu din ultimii douăzeci de ani.

În ceea ce privește sarcina probei, Codul de Procedură Civilă prevede la art. 373 că :

Sarcina probei revine:

I – reclamantului, cu privire la faptul constitutiv al dreptului său invocat;

II – pârâtului, în ceea ce privește existența unui act care împiedică, modifică sau stinge dreptul reclamantului.

§1 În cazurile prevăzute de lege sau în fața particularităților cauzei legate de imposibilitatea sau dificultatea excesivă de a proba sau de a obține dovada contrară, judecătorul poate atribui sarcina probei în mod diferit, cu condiția să facă acest lucru printr-o decizie motivată, caz în care va oferi părții posibilitatea de a-și îndeplini sarcina care îi este atribuită.

§2 Decizia prevăzută la alineatul 1 nu poate da naștere unei situații în care este imposibilă sau excesiv de dificilă îndeplinirea sarcinii de către parte.

§3 De asemenea, repartizarea diferită a sarcinii probei poate avea loc prin acordul părților, cu excepția cazului în care:

I – se bazează exercitarea unui drept indisponibil al părții;

II – îngreunează excesiv exercitarea dreptului de către o parte.

§ 4 Convenția menționată la articolul 3 poate fi încheiată înainte sau în cursul procedurii.

În completare, dar fără să aducă atingere prevederilor, art. 818 din Legea consolidată a muncii prevede că:

Sarcina probei revine:

ART. 818

I - reclamantului, cu privire la faptul constituirii dreptului său;

ART. 818 INC.I.

II - intimătei, cu privire la existența unui fapt de împiedicare, modificare sau stingere a dreptului reclamantului.

§1 În cazurile prevăzute de lege sau având în vedere particularitățile cauzei legate de imposibilitatea sau dificultatea excesivă a îndeplinirii sarcinii prevăzute de prezentul articol sau de ușurința mai mare de a obține dovada faptului contrar, instanța poate atribui sarcina să facă dovada în alt mod, cu condiția ca aceasta să facă acest lucru prin decizie motivată, caz în care trebuie să ofere părții posibilitatea de a-și îndeplini sarcina care i-a fost atribuită.

ART. 818 §1

§2 Hotărârea prevăzută la §1 al prezentului articol trebuie pronunțată înainte de deschiderea instrucțiunii și, la cererea părții, va presupune amânarea ședinței și va face posibilă probarea faptelor prin orice mijloace în legea admisă.

ART. 818 §2

§3 Decizia prevăzută la §1 al prezentului articol nu poate genera o situație în care executarea acuzației de către parte să fie imposibilă sau excesiv de dificilă.

Regatul Unit

Raționamentul tribunalelor de muncă în ceea ce privește sarcina probei în litigiile de muncă se bazează pe jurisprudența curților dar și pe [art. 136 al Legii privind egalitatea din 2010](#).

În ceea ce privește sarcina probei, litigiile privind dreptul muncii impun angajatului să demonstreze că există fapte din care tribunalul muncii poate decide în favoarea sa, în lipsa oricărei probe contradictorii. De exemplu, în ceea ce privește sarcina probei, cazurile de concediere abuzivă vor impune unui reclamant să dovedească că decizia pârâtului de a desface contractul de muncă a fost luată în mod abuziv. Același lucru este valabil și pentru alte cereri de chemare în judecată adresate tribunalelor muncii, inclusiv cele întemeiate pe discriminarea și refuzul unui drept legal. Odată ce reclamantul a adus

probe, în fața tribunalului de muncă, în sensul susținerilor sale, sarcina probei va reveni pârâtului. Aceasta înseamnă angajatorul, care va avea ocazia să argumenteze că susținerile reclamantului (angajatului) nu sunt întemeiate. Înainte ca inversarea sarcinii probei să aibă loc, tribunalul trebuie să aprecieze dacă reclamantul și-a îndeplinit sarcina probei dincolo de orice îndoială rezonabilă.

Bibliografie

Introducere

H.W Arthurs, The Constitutionalisation of Labour Rights, *All Papers*, paper 6, York, 2009

A. Athanasiu., *Manifest pentru autonomia dreptului muncii*, Revista Română de Drept Privat, nr. 4/2019, Universul Juridic, București, 2019

P.L. Davies, M.R Freedland, *Employees, Workers and the Autonomy of Labour Law* în H. Collins, P.L Davies, R. Rideout, Legal Reputation of the Employment Relation, Kluwer Law International, Londra, 2000

M. Weiss, *International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations*, vol. 5

<https://anes.gov.ro/wp-content/uploads/2018/07/Conventia-100-1951-privind-egalitatea-de-remunerare-a-mainii-de-lucru-masculinepdf.pdf>

https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_en.pdf

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=CELEX:32006L0054>

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=CELEX:32000L0078>

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/meetingdocument/wcms_160063.pdf

<https://legeaz.net/noul-cod-de-procedura-civila/art-249>

<https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocumentAfis/239867>

<https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

Austria

<https://broschuerenservice.sozialministerium.at/Home/Download?publicationId=46>

Bulgaria

<https://www.lex.bg/laws/ldoc/2135558368>

<https://cms.law/en/int/expert-guides/cms-expert-guide-to-labour-law-in-central-eastern-europe/bulgaria>

Belgia

http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&cn=2019041329&table_name=loi

http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg_2.pl?language=fr&nm=1996012650&la=F

Republica Cehă

<https://www.psp.cz/docs/laws/listina.html>

<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2012-89>

<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>

[https://www.usoud.cz/fileadmin/user_upload/Tiskova_mluvci/Publikovane_nalezty/II. US_1774_14_an.pdf](https://www.usoud.cz/fileadmin/user_upload/Tiskova_mluvci/Publikovane_nalezty/II._US_1774_14_an.pdf)

Danemarca

<https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2017/1001>

<https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2018/1142>

<https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2011/645>

<https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2017/1001>

Finlanda

https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/75131/Act_on%20Equality_between_women_and_men_2015_FINAL.pdf?sequence=1#:~:text=The%20purpose%20of%20the%20Act,gender%20identity%20or%20gender%20expression.

https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=101088

Franța

https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000032042341

<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007046590>

https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000033025188/

Germania

https://www.gesetze-im-internet.de/kschg/_1.html

<https://www.buzer.de/gesetz/7030/a139388.htm>

<https://dejure.org/gesetze/AGG/22.html>

Irlanda

<https://www.irishstatutebook.ie/eli/1998/act/21/enacted/en/pdf>

<https://www.workplacerelations.ie/en/>

Italia

<https://www.brocardi.it/codice-civile/libro-sesto/titolo-ii/capo-i/art2697.html>

<http://www.di-elle.it/leggi-voce-menu/115-l-604-66-norme-sui-licenziamenti-individuali>

Lituania

<https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.162435/asr>

Portugalia

<https://www.igac.gov.pt/documents/20178/358682/C%C3%B3digo+Civil.pdf/2e6b36d8-876b-433c-88c1-5b066aa93991>

<https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475-46721175>

Spania

https://www.boe.es/biblioteca_juridica/codigos/codigo.php?id=093_Codigo_Laboral_y_de_la_Seguridad_Social_&modo=2

Suedia

<https://lagen.nu/1982:80#P12>

<https://lagen.nu/2008:567#K1>

Slovakia

<https://www.zakonypreludi.sk/zz/2015-160>

<https://www.zakonypreludi.sk/zz/2004-365>

Slovenia

<http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO5944>

<https://www.sodisce.si/vsrs/odlocitve/2015081111395046/>

Țările de Jos

https://wetten.overheid.nl/BWBR0005290/2020-08-01/#Boek7_Titeldeel10

Australia

<https://www.legislation.gov.au/Details/C2017C00323>

Brazilia

<https://modeloinicial.com.br/lei/CPC/codigo-processo-civil>

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm

Regatul Unit

<https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/section/136>