ANALELE ȘTIINȚIFICE ALE UNIVERSITĂȚII „ALEXANDRU IOAN CUZA” DIN IAȘI
TOM LXXI, 5, ȘTIINȚE JURIDICE, 2025

DOI: 10.47743/jss-2025-71-5-8

Aspecte practice privind aplicarea art. 80 din Codul muncii

Practical Perspectives on the Application of Article 80 of the Labour Code

Roxana-Paraschiva SÎSÎEAC[1]

Rezumat: Lucrarea își propune o analiză din perspectivă practică a efectelor juridice generate de anularea unei decizii de concediere, în conformitate cu dispozițiile articolului 80 din Codul muncii. Cercetarea are ca obiect conturarea cadrului normativ și jurisprudențial privind despăgubirile datorate salariatului, cu accent pe identificarea criteriilor de determinare a cuantumului și a componentelor care intră în structura acestora. Demersul valorifică o analiză comparativă a practicii judiciare și a opiniilor doctrinare, evidențiind divergențele de interpretare care pot afecta faza de executare a hotărârilor judecătorești, având în vedere faptul că, de cele mai multe ori, instanțele nu stabilesc în concret valoarea despăgubirii, ci se limitează la redarea, în dispozitivul hotărârii, a conținutului art. 80 alin. (1) din Codul muncii.

Cuvinte-cheie: concediere, despăgubire, drepturi salariale, executare.

Abstract: The paper aims to provide a practical analysis of the legal effects arising from the annulment of a dismissal decision, in accordance with the provisions of Article 80 of the Labour Code. The research focuses on delineating the normative and case-law framework governing the compensation owed to the employee, with an emphasis on identifying the criteria for determining its amount components. The study draws on a comparative analysis of judicial practice and doctrinal opinions, highlighting the interpretative divergences that may affect the enforcement stage of court decisions, considering that courts frequently refrain from establishing the precise amount of compensation and instead merely restate the provisions of Article 80(1) of the Labour Code.

Keywords: dismissal, compensation, wage-related rights, enforcement.

1. Introducere

Art. 80 din Codul muncii face parte din dispozițiile legale care vizează controlul și sancționarea concedierilor nelegale. Salariatul ce se află în situația de a fi concediat are, desigur, posibilitatea de a contesta decizia angajatorului, cu invocarea unor motive diverse, precum nerespectarea procedurii prevăzute de lege,

[1] Avocat, Baroul Iași, e-mail:roxanasisieac@yahoo.com.

lipsa elementelor prevăzute în mod obligatoriu de lege, netemeinicia considerentelor care au stat la baza măsurii.

Cu toate acestea, esențiale sunt și remediile prevăzute în favoarea salariatului concediat nelegal, întrucât salariatul rămâne, cel mai probabil, după pierderea locului de muncă, într-o situație dificilă din punct de vedere economic, fiind necesar să satisfacă nevoi cu un caracter de continuitate, în lipsa unei remunerații ca urmare a muncii prestate.

În acest context, anularea deciziei angajatorului nu este singura consecință a unei concedieri nelegale sau netemeinice, ci potrivit art. 80 din Codul Muncii, instanța de judecată care admite contestația formulată de angajat va obliga angajatorul „la plata unei despăgubiri egale cu salariile indexate, majorate și reactualizate și cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat salariatul". Menționăm că această consecință se dispune de către instanța de judecată în baza legii, indiferent de o solicitare expresă în acest sens din partea salariatului, conturându-se astfel o excepție de la principiul disponibilității prevăzut de art. 9 Cod de procedură civilă, specifică litigiilor de muncă și în acord cu dreptul la protecție împotriva concedierilor nelegale, stipulat de art. 6 alin. (2) din Codul muncii. Mai mult decât atât, angajatul nu poate renunța la această despăgubire, potrivit art. 38 din Codul muncii.

Astfel cum se reține în Decizia Curții Constituționale nr. 290 din 23 mai 2013[2], „Numai în urma stabilirii cu corectitudine a acestui fapt (*n.n.* a stabilirii caracterului nelegal sau netemeinic al concedierii), instanța va dispune anularea măsurii de concediere și obligarea angajatorului în culpă la plata unei despăgubiri egale cu salariile indexate, majorate și reactualizate și cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat salariatul. Lipsirea salariatului de aceste drepturi reprezintă un prejudiciu efectiv suferit, indiferent dacă în perioada cuprinsă între data concedierii și cea a reîncadrării a realizat sau nu venituri din alte surse. Salariatul nu poate abuza de acest drept, întrucât beneficiază de el numai cu condiția stabilirii netemeiniciei sau a nelegalității măsurii de concediere luate unilateral de angajator".

Pe de altă parte, se consideră faptul că acordarea despăgubirii prevăzute de art. 80 alin. (1) din Codul muncii, este o formă de sancționare a angajatorului ca urmare a nerespectării dispozițiilor legale, iar nu o formă de repunere în situația anterioară, având în vedere faptul că aceasta nu reprezintă o contraprestație a muncii salariatului, ci contravaloarea drepturilor salariale ce i s-ar fi cuvenit în lipsa concedierii[3].

[2] Publicată în Monitorul Oficial nr. 383 din 27 iunie 2013.

[3] Farmaty A., *Completare dispozitiv. Mod de calcul drepturi salariale. Natura juridică a despăgubirii prevăzută de dispozițiile art. 80 Codul muncii*, Revista Română de Dreptul Muncii, *apud* Boilă L.R., *Lămurire dispozitiv. Calculul drepturilor salariale dispuse în temeiul dispozițiilor art. 80 din Codul muncii. Natura juridică a despăgubirilor civile acordate reclamantului*, Universul Juridic Premium nr. 12/2020, p. 3.

Referitor la efectul reintegrării salariatului pe postul deținut anterior, raportat la art. 80 alin. (2) și (3) din Codul muncii, este opțiunea salariatului să o solicite.

În prezenta lucrare, vom analiza primul efect al anulării deciziei de concediere, respectiv acordarea despăgubirii la care este îndreptățit salariatul.

Este necesar de subliniat, în acest context, faptul că prin hotărârea prin care este anulată decizia de concediere, instanța nu stabilește precis suma datorată de angajator cu titlu de despăgubire, ci, de principiu, preia în dispozitivul hotărârii art. 80 alin. (1) teza finală din Codul muncii, astfel: „Obligă intimata la plata unei despăgubiri egale cu salariile indexate, majorate și reactualizate precum și cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat contestatorul, precum și la plata dobânzii legale aferente despăgubirilor”[4].

Prin urmare, despăgubirea nu este determinată în concret de către instanța de judecată, ci aceasta are un cuantum determinabil, în funcție de elementele la care se raportează.

În aceste condiții, am identificat anumite provocări de ordin procedural, privind modalitatea efectivă prin care părțile interesate pot determina în mod precis cuantumul despăgubirii, dar și de ordin substanțial, privind drepturile care pot fi incluse în cuprinsul despăgubirii, idei pe care le vom aborda în secțiunile următoare.

2. Instrumente procedurale pentru determinarea cuantumului despăgubirii

În cazul conflictelor de muncă, legiuitorul a prevăzut un avantaj important în beneficiul salariatului, respectiv executarea hotărârii judecătorești pronunțate în fond, fără a fi necesar ca acesta să aștepte rămânerea definitivă a soluției (prin pronunțarea unei soluții de către instanța de apel sau prin expirarea termenului de exercitare a căii de atac), potrivit art. 274 Codul muncii.

În contextul prezentei lucrări, salariatul căruia i-a fost admisă contestația împotriva deciziei de concediere dispune de o hotărâre executorie, prin care angajatorul este obligat la plata unei despăgubiri în favoarea acestuia, fără ca părțile să știe mai exact ce sumă datorează sau ce sumă trebuie să primească, iar Codul muncii nu conține soluții privind calculul efectiv al acestei despăgubiri[5].

Desigur că ambele părți pot determina suma pe care o consideră corectă, însă pentru că această despăgubire nu înglobează doar salariile de bază ce s-ar fi cuvenit salariatului, ci și alte drepturi de care ar fi beneficiat acesta, pot apărea rezultate distincte, în condițiile în care în literatura de specialitate și în practica judiciară nu există consens cu privire la drepturile bănești care pot fi incluse în conținutul despăgubirii (aspect ce va fi tratat în secțiunea 3).

[4] Tribunalul Iași, sentința nr. 1480/2024 din 16.07.2024, accesată online la https://www.rejust.ro/juris/ee64dgg7g.

[5] Boilă L.R., *op. cit.*, p. 2.

În consecință, este esențial de determinat prin intermediul cărui demers judiciar părțile ar putea obține o soluție mai clară, în cazul în care nu se înțeleg cu privire la suma datorată cu titlu de despăgubire.

2.1. Mecanismul prevăzut de art. 443 Cod de procedură civilă

Potrivit art. 443 alin. (1) Cod de procedură civilă, „În cazul în care sunt necesare lămuriri cu privire la înțelesul, întinderea sau aplicarea dispozitivului hotărârii ori dacă acesta cuprinde dispoziții contradictorii, părțile pot cere instanței care a pronunțat hotărârea să lămurească dispozitivul sau să înlăture dispozițiile potrivnice".

Astfel cum se afirmă în literatura de specialitate, lămurirea dispozitivului presupune doar explicitarea dispozițiilor acestuia, oferindu-le un înțeles neechivoc, dacă sunt mai multe posibile interpretări ale soluției[6]. În schimb, prin intermediul acestei instituții procedurale, nu este posibilă modificarea hotărârii judecătorești[7].

O altă modalitate de realizare a finalității mecanismului prevăzut de art. 443 Cod de procedură civilă este contestația la titlu (art. 712 alin. (2) Cod de procedură civilă). Cu toate acestea, dacă s-a recurs la o cerere de lămurire a dispozitivului, nu se mai poate face contestație la titlu, reciproca fiind de asemenea, valabilă, întrucât poate fi opusă autoritatea de lucru judecat[8].

Apreciem că este recomandabilă recurgerea la o cerere de lămurire a dispozitivului atunci când părțile nu sunt în consens cu privire la cuantumul despăgubirii și componentele acesteia, iar acest demers nu va avea ca efect modificarea soluției instanței, ci lămurirea întinderii și aplicării dispozitivului, fiind în deplină concordanță cu obiectivele indicate de art. 443 alin. (1) Cod de procedură civilă.

În acord cu această opinie, unele instanțe de judecată admit cererile de lămurire a dispozitivului formulate în acest context și clarifică dacă în conținutul despăgubirii stabilite prin hotărâre intră anumite drepturi de natură salarială, a căror includere era interpretabilă.

Spre exemplu, Curtea de Apel Craiova, prin Decizia nr. 3782/2021[9] admite apelul formulat și dispune lămurirea dispozitivului sentinței în sensul că „sintagma de la parag. 4 „celelalte drepturi de care ar fi beneficiat începând cu data de 23.03.2016 și până la data reintegrării efective" nu cuprinde și contravaloarea comisioanelor acordate lunar contestatorului de către angajator".

Cu toate acestea, cererile de lămurire a dispozitivului nu sunt considerate în toate cazurile admisibile de către instanțele de judecată. Spre exemplu, într-o cauză, petentul susținea că sunt necesare lămuriri cu privire la sintagma „celelalte drepturi de care ar fi beneficiat reclamantul", cu referire la tichete de masă de care angajații beneficiază doar în condițiile în care sunt efectiv prezenți la locul de

[6] Boroi G. (coord.), *Noul Cod de procedură civilă, Comentariu pe articole*, vol. I, ediția a 2-a revizuită și adăugită, editura Hamangiu, București, 2016, p. 978.

[7] *Ibidem.*

[8] Boroi G., Stancu M., *Drept procesual civil*, editura Hamangiu, București, 2016.

[9] Curtea de Apel Craiova, Decizia nr. 3782 din 02.12.2021, accesată online la https://www.rejust.ro/juris/ed633337e.

muncă. Curtea de Apel Timișoara, prin Încheierea din 13.09.2023[10], a respins această solicitare ca fiind neîntemeiată, considerând că „Diferențele de opinie în ceea ce privește punerea în executare a hotărârii nu sunt chestiuni care pot face obiectul lămuririi de dispozitiv, cât timp instanța nu a fost sesizată prin cererea de chemare în judecată cu stabilirea cuantumului drepturilor salariale, îndreptățirea reclamantului la plata unui anumit spor, indemnizații etc. și nici cu privire la tichetele de masă".

Cu alte cuvinte, instanța reține faptul că prin cererea de chemare în judecată nu a fost învestită cu o analiză a conținutului drepturilor salariale, respectiv dacă în cuprinsul despăgubirii ar trebui incluse tichetele de masă, indemnizația aferentă concediului de odihnă, astfel încât nu poate lămuri dispozitivul în temeiul art. 443 alin. (1) Cod de procedură civilă.

În plus, potrivit instanței, „chestiunea punerii în executare a hotărârii nu este împiedicată de lipsa clarității dispozitivului hotărârii, iar cererea petentului tinde să adauge la dispozitivul hotărârii a cărei lămurire s-a solicitat, motiv pentru care cererea formulată este neîntemeiată și urmează a fi respinsă".

Apreciem că soluția este criticabilă, întrucât obligația angajatorului de a achita despăgubirea în cuantumul determinat de instanță a fost deja cuprinsă în dispozitivul hotărârii, iar explicitarea conținutului acestei despăgubiri nu ar conduce la o adăugare la hotărâre, ci la oferirea unor repere mai clare pentru determinarea concretă a cuantumului său. Deși executarea hotărârii judecătorești, chiar în lipsa admiterii cererii de lămurire a dispozitivului, va fi, de principiu, încuviințată, totuși problemele sesizate prin solicitarea formulată în temeiul art. 443 Cod de procedură civilă se vor transpune, cel mai probabil în dificultăți concrete pe parcursul executării, contestații la executare.

Este demn de menționat, de asemenea, faptul că deși instanța susține că nu a fost sesizată cu privire la stabilirea cuantumului drepturilor salariale, totuși despăgubirea se acordă în baza legii, chiar în lipsa unei solicitări în acest sens. Or, dacă instanța are această obligație, în cazul anulării unei decizii de concediere, în mod implicit are îndatorirea, chiar și din oficiu, să pronunțe o soluție clară, care să poată fi pusă în executare fără dificultăți și în cel mai scurt timp cu putință.

Un alt exemplu de respingere a cererii de lămurire a dispozitivului este Încheierea din 07.03.2025 pronunțată de Tribunalul Constanța[11]. În cuprinsul său, se reține faptul că „Stabilirea sumei datorate de angajatorul care a efectuat o concediere nelegala a unui salariat, ulterior anularii deciziei de concediere, este atributul chiar al angajatorului (...) Pentru situația in care există neînțelegeri asupra sumei datorate, cum este cazul de fata in care angajatorul pretinde ca a efectuat plata integrala înainte de începerea executării silite, iar angajatul că nu i-ar fost achitate aceste drepturi, problema este una ce tine de executarea silită a

[10] Curtea de Apel Timișoara, Încheiere de ședință din 13.09.2023, accesată online la https://rejust.ro/juris/72g23885e.

[11] Tribunalul Constanța, Încheierea din data de 07.03.2025, accesată online la https://rejust.ro/juris/239229337.

dispozițiilor din titlul executoriu, diferendul dintre părți urmând a fi dezlegat in cadrul contestației la executare"

În consecință, prin această soluție, instanța îndrumă părțile să apeleze la un alt demers judiciar, respectiv demararea procedurii de executare silite și, în caz de neînțelegeri, formularea unei contestații la executare de către partea interesată. Astfel cum vom observa în subsecțiunea următoare, există unele instanțe care consideră exact contrariul, astfel încât inițierea oricărui demers trebuie să atragă, pentru siguranță, un studiu al practicii instanțelor competente, pentru a se observa care este modalitatea agreată de lămurire a drepturilor care intră în cuprinsul despăgubirii.

În final, apreciem faptul că soluțiile jurisprudențiale care înlătură de la aplicare art. 443 Cod de procedură civilă în contextul stabilirii despăgubirii datorate salariatului sunt criticabile, din multiple considerente.

În primul rând, îndrumarea părților să apeleze la executarea silită și de soluționare a diferendului în acea etapă nu stimulează stingerea voluntară a datoriei, având în vedere faptul că, cel mai probabil, introducerea cererii de lămurire a dispozitivului denotă încercarea părților de a se înțelege și necesitatea de a primi lămuriri, pentru a se asigura că hotărârea este executată în mod corespunzător, iar despăgubirea este achitată în suma corectă.

În al doilea rând, raportat la art. 443 alin. (1) Cod de procedură civilă, cererea de lămurire a dispozitivului este soluționată de instanța care a pronunțat hotărârea, deci de un complet specializat în litigii de muncă, comparativ cu instanța care va fi competentă să judece o eventuală contestație la executare (formulată în situațiile prevăzute de art. 712 alin. (1) Cod de procedură civilă) va fi judecătoria, în calitate de instanță de executare, care însă nu este specializată în litigii de muncă.

Nu în ultimul rând, un argument important este reprezentat și de cheltuielile considerabile pe care atât angajatorul, cât și salariatul le vor avansa în procedura executării silite (spre exemplu, onorariu executor, onorariu expert contabil, taxă de timbru contestație la executare, o eventuală cauțiune pentru suspendarea executării silite etc.), în condițiile în care aceste cheltuieli ar putea fi, de principiu, evitate, dacă există disponibilitate pentru plata voluntară a despăgubirii, fiind necesare însă lămuriri pentru executarea corectă a hotărârii.

Prin urmare, în opinia noastră, lămuririle solicitate cu privire la drepturile salariale care intră în conținutul despăgubirii cuvenite angajatului, sunt compatibile cu scopurile mecanismului prevăzut de art. 443 Cod de procedură civilă, iar utilizarea sa este recomandabilă și nu va conduce la o modificare a hotărârii, ci va permite explicații esențiale pentru ca hotărârea să poată fi pusă în executare în mod corect.

2.2. Contestația la executare

Astfel cum am observat în câteva din exemplele expuse anterior, unele instanțe resping cererile de lămurire a dispozitivului, indicând în mod explicit contestația la executare ca fiind un remediu preferabil.

Cu toate acestea, alte instanțe au o perspectivă opusă, considerând faptul că este necesară lămurirea titlului executoriu, nefiind posibil ca instanța de executare să stabilească ce drepturi vor fi incluse în conținutul despăgubirii.

În acest sens, menționăm Încheiere finală (dezinvestire) din 19.05.2023 a Judecătăriei Bacău[12]. În această cauză, contestatorul a argumentat că despăgubirea care se cuvine salariatului potrivit art. 80 din Codul Muncii nu include sporul pentru condiții deosebite de muncă, salariatul fiind îndreptățit la aceste sporuri numai dacă lucrează efectiv în condiții grele de muncă.

Judecătoria Bacău reține că titlul executoriu (hotărârea prin care a fost admisă contestația formulată împotriva deciziei de concediere și prin care a fost stabilită despăgubirea) nu specifică expres dacă aceste despăgubiri prevăzute de art. 80 din Codul Muncii include și sporul pentru condiții de muncă grele, iar părțile nu au supus analizei instanței ce a soluționat litigiul de muncă aceste chestiuni, astfel încât nu este posibilă dezlegarea acestora pe calea contestației la executare adresată judecătoriei față de prevederile art. 713 alin. (1) Cod de procedură civilă.

Deși considerentele instanței sunt explicabile, deoarece instanța care a pronunțat hotărârea ar trebui să fie cea care lămurește obligațiile părților și întinderea acestora, totuși aceste lămuriri nu pot fi obținute doar prin procedeul prevăzut de art. 443 Cod de procedură civilă, ci și prin contestația la titlu prevăzută de art. 712 alin. (2) Cod de procedură civilă, potrivit căruia „Dacă nu s-a utilizat procedura prevăzută la art. 443, se poate face contestație și în cazul în care sunt necesare lămuriri cu privire la înțelesul, întinderea sau aplicarea titlului executoriu". În consecință, ar fi existat posibilitatea recalificării contestației în contestație la titlu și declinarea competenței de soluționare către instanța care a pronunțat hotărârea ce se execută, care este instanța competentă să soluționeze contestația privind lămurirea înțelesului, întinderii sau aplicării titlului executoriu, raportat la art. 714 alin. (3) teza I Cod de procedură civilă.

Înalta Curte de Casație și Justiție, Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept, în considerentele Deciziei nr. 28/2015[13] face referire chiar la o situație similară, respectiv „o contestație la executare în care, punându-se în discuție legalitatea actelor executorului, se pretinde că acestea nu sunt conforme titlului executoriu care, fiind reprezentat de o hotărâre judecătorească, era susceptibil de lămuriri care să fie aduse înțelesului, întinderii și aplicării dispozitivului (adică, de o contestație la titlu) și abia apoi să se treacă la o executare corectă a acestuia" (par. 48).

Potrivit Înaltei Curți de Casație și Justiție, „Împrejurarea că în conținutul cererii de primă instanță nu s-a precizat expres că, separat de contestația la executare se formulează și contestație la titlu, deși din argumentarea pretenției referitoare la nelegalitatea actelor executorului rezulta că ceea ce se contesta, prioritar, era modalitatea în care fusese înțeles titlul și se trecuse la punerea lui în executare, impunea obligația pentru instanță de a proceda, astfel cum prevede art.

[12] Judecătoria Bacău, Încheiere finală (dezinvestire) din 19.05.2023, accesată online la https://rejust.ro/juris/86799g78d.

[13] Publicată în Monitorul Oficial nr. 772 din 16 octombrie 2015.

22 din Codul de procedură civilă, la calificarea și la stabilirea corectă a cadrului judecății (care presupunea inclusiv aspecte legate de competență, față de jurisdicțiile diferite pe care le atrăgeau cele două forme de contestație)" (par. 49).

Prin urmare, chiar și în cazul formulării unei contestații la executare în temeiul art. 713 alin. (1) Cod de procedură civilă, nelămuririle părților privind titlul executoriu tind în mod implicit la lămurirea dispozitivului hotărârii și pot fi recalificate de către instanța de judecată într-o contestație la titlu.

Un alt exemplu este Decizia nr. 2661/2020 din 06/11/2020 a Tribunalului București[14]. Disputa în această cauză vizează comisionul din vânzări, precum și contravaloarea orelor suplimentare pe care le-ar fi prestat angajatul.

Tribunalul București valorifică contestația la executare formulată, dar nu pentru a stabili dacă respectivele drepturi trebuie incluse în calculul despăgubirii, ci pentru a anula executarea silită, constatând inexistența unei creanțe certe. În motivare, menționează că deși în cadrul dispozitivului se reține faptul că apelanta este datoare a achita toate drepturile salariale de care intimatul ar fi beneficiat, aceste drepturi nu sunt determinate, iar instanța de executare are posibilitatea să adauge la titlul executoriu în sensul explicitării acestuia, motiv pentru care se impune lămurirea acestuia în prealabil, urmând ca executarea să fie reluată ulterior. Cu privire la aceste considerente, se mențin explicațiile oferite anterior, privind recalificarea contestației la executare în contestație la titlu.

Pe de altă parte, unele instanțe de judecată adoptă o poziție contrară, constatând certitudinea creanței ce face obiectul executării silite, potrivit art. 663 alin. (2) Cod de procedură civilă, întrucât existența sa rezultă din cuprinsul titlului de executoriu, dar și lichiditatea creanței, deoarece obiectul său poate fi determinat prin raportare la criteriile stabilite prin hotărâre și la dispozițiile ce reglementează raportul de muncă dintre părți (din contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă sau din lege)[15].

Astfel, întrucât titlul executoriu cuprinde criterii de determinare, suma concretă urmează a fi stabilită în procedura execuțională, prin expertiză contabilă[16].

După cum vom observa în secțiunea următoare, în multe dintre cazuri de contestație la executare se dezbate dacă anumite drepturi de natură salarială ar trebui sau nu incluse în cuprinsul despăgubirii, după ce executorul judecătoresc a dispus efectuarea unei expertize, iar una dintre părți nu este mulțumită de suma stabilită de expert, prin raportare la diverse drepturi bănești ce i s-ar fi cuvenit salariatului. Prin urmare, într-o măsură considerabilă, instanțele de judecată soluționează contestațiile la executare cu acest obiect, fără a invoca necesitatea lămuririi prealabile a dispozitivului hotărârii.

[14] Tribunalul București, Decizia nr. 2661/2020 din 6.11.2020, accesată online la www.lege6.ro.

[15] Tribunalul București, Decizia nr. 2478/2019 din 08.08.2019, accesată online la https://www.rejust.ro/juris/7735ed99.

[16] Tribunalul Bacău, Decizia nr. 189/2025 din 07.04.2025, accesată online la https://rejust.ro/juris/8658e9564.

3. Repere pentru stabilirea cuantumului despăgubirii datorate de angajator

Despăgubirea ce se datorează salariatului se calculează prin raportare la salariul care i s-ar fi cuvenit angajatului dacă nu ar fi fost concediat nelegal, inclusiv cu majorările și indexările de care ar fi beneficiat, raportat la dispozițiile legale sau cele asumate prin contractul colectiv de muncă[17]. De asemenea, despăgubirile se vor actualiza și la nivelul ratei de inflație, valoare inflației constând în „diferența dintre valoarea nominală a creanței și valoarea sa reală la data executării”[18].

În literatura de specialitate, se menționează posibilitatea ca în cuprinsul despăgubirii să fie cuprinse și acele sume ce i-ar fi fost acordate cu titlu de echivalent pentru pagube materiale (spre exemplu, în caz de calamități) pe care le-a suferit angajatul, dacă acestea sunt dovedite și dacă acordarea acestora este prevăzută într-un act opozabil angajatorului, cum ar fi contractul colectiv aplicabil[19].

Pe de altă parte, în doctrină se subliniază că salariile ce i s-ar fi cuvenit angajatului nu se pot cumula cu indemnizația ca urmare a incapacității temporare de muncă, situație care ar putea interveni atunci când angajatul emite decizia de concediere cu nerespectarea interdicției de concediere, prin urmare pentru acea perioadă nu ar trebui inclus în conținutul despăgubirii și salariul ce i s-ar fi putut cuveni salariatului, dacă ar fi putut presta activitate[20].

În situația în care salariatul a primit, ca urmare a concedierii, o despăgubire, obligație prevăzută, de obicei în contractele colective, de exemplu, ca urmare a concedierii pentru motive ce nu țin de persoana salariatului, acesta din urmă, în eventualitatea admiterii contestației, va restitui suma respectivă, aceasta fiind nedatorată și dispărând temeiul pentru acordarea sa[21].

Se subliniază în literatura de specialitate, de asemenea, că angajatorul va fi obligat să achite contribuţiile la bugetul de stat și bugetul asigurărilor sociale de stat aferente drepturilor salariale de care a fost lipsit salariatul[22].

Referitor la includerea tichetelor de masă în conținutul despăgubirii, deși se invocă frecvent de către angajatori că acestea se cuvin salariaților doar în cazul în care prestează efectiv activitate, totuși în jurisprudență se reține că acest lucru nu este imputabil salariatului, ci angajatorului, care a adoptat o măsură nelegală,

[17] Gheorghe M., *Dreptul individual al muncii*, Editura Universul Juridic, București, 2015, p. 289.

[18] *Ibidem.*

[19] Ștefănescu I.T., *Tratat teoretic și practic de dreptul muncii*, ediția a 3-a revăzută și adăugită, Editura „Universul Juridic”, București, 2014, p. 488.

[20] Curtea de Apel București, Decizia nr. 1389/R/2013, în „Revista română de dreptul muncii”, nr. 7/2013, p. 143-147.

[21] Tribunalul Olt, Sentința nr. 1268 din 31 mai 2011, accesată online la https://www.rejust.ro/juris/285d4733.

[22] Panainte S., *Dreptul individual al muncii*, editura Hamangiu, București, 2017, p. 182.

motiv pentru care angajatul urmează să beneficieze și de contravaloarea tichetelor de masă, întrucât ar fi beneficiat de acestea dacă nu ar fi fost concediat[23].

Referitor la acordarea unor premii sau alte beneficii doar cu îndeplinirea de către salariat a unor condiții, instanța de judecată va analiza dacă, față de detaliile speței, se poate concluziona că angajatul ar fi beneficiat de acele drepturi dacă nu ar fi fost concediat, chestiunea urmând a fi analizată de la caz la caz.

Spre exemplu, Tribunalul Bacău, prin Decizia nr. 189/2025[24], cu privire la premiul de performanță, reține că „potrivit rapoartelor de expertiză întocmite în cauză, instanța constată că acesta nu trebuia acordat creditoarei atât timp cât aceasta nu îndeplinește condițiile stabilite de Consiliul Director. Premiul de performanță se acordă angajaților care nu au fost sancționați, în funcție de performanța salariatului, de aportul în ceea ce privește înscrierea de membri, împrumuturi, or, atât timp cât creditoare deși a fost reintegrată în funcție, considerându-se nesancționată, aceasta s-a aflat în mare parte a trimestrului în concediu medical și de odihnă, existând un dubiu în ceea ce privește atingerea criteriului de performanță sau depășirea targetelor într-o perioadă limitată de timp. În orice caz, chiar dacă tribunalul a dispus reintegrarea în funcție și obligarea angajatorului să îi plătească despăgubiri echivalente cu drepturile salariale de care ar fi beneficiat, daca nu era concediată, aceste prime și beneficii salariale, nefiind acordate colectiv ci doar persoanelor care îndeplinesc anumite condiții, Consiliul Director apreciind că intimata nu se încadrează printre cei ce trebuie răsplătiți, instanța nu poate acorda acest drept atât timp cât creditoarea nu a atacat această decizie a consiliului de excludere a sa pentru neîndeplinirea criteriilor mai sus enunțate. Reține instanța că acest premiu de performanță a fost calculat în luna decembrie 2016 pentru anul în curs, fiind deci avută în vedere activitatea și performanțele intimatei înainte de concediere, neexistând așadar niciun dubiu cu privire la meritul de a i se acorda acest beneficiu sau nu".

În același sens cu privire la includerea în cuantumul despăgubirii și al bonusului de performanță, Judecătoria Sector 2 București, prin Hotărârea nr. 8353/2023[25] reține că simplul fapt că unii salariați ar fi beneficiat de acest bonus, nu garantează dreptul salariatului concediat la acordarea sa. Pentru a avea vocație la acest drept, salariatul ar fi trebuit să atingă niște indici de performanță, pe care nu le-ar fi putut îndeplini concediat fiind, motiv pentru care aceste bonusuri excedează titlului executoriu, neîncadrându-se în categoria drepturilor de care intimatul ar fi putut beneficia în perioada cuprinsă între data concedierii și data efectivei reintegrări.

În aceeași speță, cu privire la o primă care a fost acordată tuturor angajaților unității angajatoare, instanța stabilește că aceasta se cuvine și

[23] Tribunalul Bacău, Decizia nr. 189 din 07.04.2025, accesată online la https://rejust.ro/juris/8658e9564.

[24] *Ibidem.*

[25] Judecătoria Sector 2 București, Hotărârea nr. 8353 din 29.06.2023, accesată online la https://rejust.ro/juris/de8geg839.

angajatului concediat, neexistând un dubiu că aceasta s-ar fi plătit angajatului dacă ar fi prestat activitate la data acordării sale.

Se menționează și în literatura de specialitate că primele care sunt prevăzute în contractele individuale sau colective de muncă (spre exemplu, prime de Paști, de Crăciun, „al treisprezecelea salariu") vor fi acordate[26]. De asemenea, se face referire la situația încetării de drept a contractului de muncă în cazul în care angajatul nu solicită reintegrarea pe postul ocupat anterior, caz în care acestuia i se va cuvenit și contravaloarea în bani a concediului neefectuat, în condițiile art. 146 alin. (4) din Codul muncii[27].

Cu privire la sporul de noapte, care nu a fost acordat în mod voluntar de către angajator, motivat de faptul că acesta s-ar datora doar dacă s-a lucrat în mod efectiv în aceste condiții, Judecătoria Ploiești, prin Hotărârea nr. 7545/2021[28] reține că „intimata deținea un post care presupunea inclusiv munca de noapte, iar ca urmare a anulării dispoziției de concediere, aceasta va beneficia inclusiv de sporul privind orele lucrate pe timp noapte, câtă vreme culpa pentru nelucrarea efectivă a acestor ore nu aparține intimatei".

Cu privire la sporul pentru ore suplimentare, deși acesta este un spor nepermanent și, de principiu, nu se cuvine salariatului, totuși, cu titlu de exemplu, Judecătoria Sector 6 București, prin sentința nr. 6808/2019[29], a considerat că angajatului-creditor i se cuvin sume de bani și cu acest titlu, având în vedere că din raportul de expertiza rezultă că sume cu acest titlu îi erau acordate constant, astfel încât dacă nu ar fi fost concediat în mod nelegal, ar fi beneficiat de acordarea acestor drepturi.

Cu privire la dreptul angajatului de a beneficia și de dobânda legală, ca urmare a constatării nelegalității sau netemeiniciei deciziei de concediere, potrivit Deciziei Curții Constituționale nr. 587 din 1 octombrie 2015[30], acest drept rezultă din coroborarea art. 253 din Codul muncii, cu art. 1531 și 1533 Cod civil și art. 3 din Ordonanța Guvernului nr. 13/2011 privind dobânda legală remuneratorie și penalizatoare pentru obligații bănești, precum și pentru reglementarea unor măsuri financiar-fiscale în domeniul bancar[31].

Pe de altă parte, dacă în contractul colectiv de muncă se stipulează plata penalităților de către angajatorul în această situație, atunci instanța îl poate obliga pe acesta la plata penalităților, în locul dobânzii legale[32].

---

[26] Athanasiu A., Dima L., Cazan O., *Codul muncii. Comentariu pe articole*, Editura C. H. Beck, București, 2007, p. 413.

[27] Țiclea A., *Tratat de dreptul muncii*, ediția a X-a, Editura Universul Juridic, București, 2016. p. 826.

[28] Judecătoria Ploiești, Sentința nr. 7545 din 11.10.2021, consultată online pe https://rejust.ro/juris/52eg5357e.

[29] Judecătoria Sector 6 București, Sentința nr. 6808/2019 din 10.10.2019, consultată online pe www.lege6.ro.

[30] Publicată în Monitorul Oficial nr. 841 din 11 noiembrie 2015.

[31] Publicată în Monitorul Oficial nr. 607 din 29 august 2011.

[32] Țiclea A., *Codul muncii - Legislație conexă. Comentarii. Jurisprudență*, Editura

În final, referitor la durata pentru care se acordă despăgubirea, se poate distinge după cum salariatul solicită sau nu reintegrarea în muncă. Dacă această măsură este dispusă, despăgubirile vor fi acordate de la data concedierii până la data reintegrării, chiar dacă acel moment este ulterior pronunțării hotărârii definitive[33]. În cazul în care nu se solicită reintegrarea, despăgubirile vor fi datorate de la data concedierii, până la data rămânerii definitive a hotărârii care instituie obligația de plată a despăgubirilor, având în vedere faptul că atunci contractul de muncă încetează de drept, raportat la art. 80 alin. (3) din Codul muncii.

4. Concluzii

Reglementarea despăgubirilor prevăzute de art. 80 din Codul muncii reprezintă unul dintre principalele instrumente de protecție a salariatului împotriva concedierilor nelegale, având rolul de a compensa prejudiciul patrimonial suferit prin pierderea veniturilor salariale și se acordă independent de formularea unei cereri exprese de către contestator.

În practică, însă, determinarea concretă a cuantumului despăgubirii generează dificultăți semnificative, întrucât instanțele dispun frecvent obligarea angajatorului la plata unei despăgubiri egale cu salariile indexate, majorate și reactualizate precum și cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat contestatorul, fără individualizarea sumei datorate. Această situație conduce la litigii ulterioare privind conținutul despăgubiri și includerea unor drepturi salariale, în condițiile unei practici judiciare neunitare. Divergențele dintre părți se manifestă în special în privința sporurilor, bonusurilor de performanță, tichetelor de masă sau altor beneficii, iar instanțele de judecată au în vedere specificul fiecărei spețe în parte.

Având în vedere existența acestor divergențe, este important de stabilit, în plan procedural, la ce mecanism pot apela părțile pentru a lămuri conținutul despăgubirii stabilite prin hotărâre judecătorească. Astfel cum am observat secțiunea 2, părțile pot recurge la cererea de lămurire a dispozitivului, contestația la titlu sau contestația la executare, însă admisibilitatea și eficiența acestor mecanisme diferă în funcție de orientarea instanțelor. Apreciem că este admisibilă și recomandabilă lămurirea dispozitivului de către instanța care a pronunțat hotărârea a cărei lămurire se cere ori contestația la titlu, în cazul în care a fost inițiată procedura de executare silită, acest instrument presupunând multiple avantaje și fiind în acord cu obiectivele prevăzute de art. 443 Cod de procedură civilă.

Cu toate acestea, lipsa unei practici unitare impune verificarea jurisprudenței instanței competente, pentru identificarea demersului procedural adecvat.

Universul Juridic, București, 2020, accesat online la https://lege5.ro/App/Document/gy3timrwgazq/codul-muncii-legislatie-conexa-comentarii-jurisprudenta?pid=374597004&expression=#p-374597004.

[33] *Ibidem.*

În perspectivă, se conturează necesitatea uniformizării practicii judiciare și a clarificării metodologiei de calcul a despăgubirilor, fie prin intervenție legislativă, fie prin mecanismele de unificare a jurisprudenței. Stabilirea unor criterii clare privind drepturile ce pot fi incluse în despăgubire ar reduce litigiile ulterioare și ar asigura executarea promptă a hotărârilor, în acord cu finalitatea protecției conferite salariatului concediat nelegal.

Referințe

Athanasiu A., Dima L., Cazan O., *Codul muncii. Comentariu pe articole*, Editura C. H. Beck, București, 2007.

Boilă L.R., *Lămurire dispozitiv. Calculul drepturilor salariale dispuse în temeiul dispozițiilor art. 80 din Codul muncii. Natura juridică a despăgubirilor civile acordate reclamantului*, Universul Juridic Premium nr. 12/2020.

Boroi G. (coord.), *Noul Cod de procedură civilă, Comentariu pe articole*, vol. I, ediția a 2-a revizuită și adăugită, editura Hamangiu, București, 2016.

Boroi G., Stancu M., *Drept procesual civil*, editura Hamangiu, București, 2016.

Gheorghe M., *Dreptul individual al muncii*, Editura Universul Juridic, București, 2015.

Panainte S., *Dreptul individual al muncii*, editura Hamangiu, București, 2017.

Ștefănescu I.T., *Tratat teoretic și practic de dreptul muncii*, ediția a 3-a revăzută și adăugită, Editura „Universul Juridic", București, 2014.

Țiclea A., *Codul muncii - Legislație conexă. Comentarii. Jurisprudență*, Editura Universul Juridic, București, 2020, disponibil online la https://lege5.ro/App/Document/gy3timrwgazq/codul-muncii-legislatie-conexa-comentarii-jurisprudenta?pid=374597004&expression=#p-374597004.

Țiclea A., *Tratat de dreptul muncii*, ediția a X-a, Editura Universul Juridic, București, 2016;

Curtea Constituțională, Decizia nr. 587 din 1 octombrie 2015, publicată în Monitorul Oficial nr. 841 din 11 noiembrie 2015.

Curtea Constituțională, Decizia nr. 290 din 23 mai 2013, publicată în Monitorul Oficial nr. 383 din 27 iunie 2013.

Înalta Curte de Casație și Justiție, Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept, Decizia nr. 28/2015, publicată în Monitorul Oficial nr. 772 din 16 octombrie 2015.

Curtea de Apel Timișoara, Încheiere de ședință din 13.09.2023, disponibilă online la https://rejust.ro/juris/72g23885e

Curtea de Apel Craiova, Decizia nr. 3782 din 02.12.2021, disponibilă online la https://www.rejust.ro/juris/ed633337e

Curtea de Apel București, Decizia nr. 1389/R/2013, în „Revista română de dreptul muncii", nr. 7/2013

Tribunalul Constanța, Încheierea din data de 07.03.2025, disponibilă online pe https://rejust.ro/juris/239229337

Tribunalul Bacău, Decizia nr. 189 din 07.04.2025, disponibilă online la https://rejust.ro/juris/8658e9564

Tribunalul Iași, sentința nr. 1480/2024 din 16.07.2024, disponibilă online la https://www.rejust.ro/juris/ee64dgg7g

Tribunalul București, Hotărârea nr. 2661/2020 din 6.11.2020, disponibilă online la www.lege6.ro

Tribunalul București, Decizia nr. 2478/2019 din 08.08.2019, disponibilă online la https://www.rejust.ro/juris/7735ed99

Tribunalul Olt, Sentința nr. 1268 din 31 mai 2011, disponibilă online la https://www.rejust.ro/juris/285d4733

Judecătoria Sector 2 București, Hotărârea nr. 8353 din 29.06.2023, disponibilă online la https://rejust.ro/juris/de8geg839
Judecătoria Bacău, Încheiere finală (dezinvestire) din 19.05.2023, disponibilă online la https://rejust.ro/juris/86799g78d
Judecătoria Ploiești, Sentința nr. 7545 din 11.10.2021, disponibilă online la https://rejust.ro/juris/52eg5357e
Judecătoria Sector 6 București, Sentința nr. 6808/2019 din 10.10.2019, disponibilă online la www.lege6.ro