

DECIZIA nr. 5 din 5 mai 2025

referitoare la interpretarea și aplicarea unitară a [art. 160 alin. \(1\) din Legea nr. 367/2022](#) privind dialogul social

EMITENT • **ÎNALTA CURTE DE CASAȚIE ȘI JUSTIȚIE - COMPLETUL PENTRU SOLUȚIONAREA RECURSULUI ÎN INTERESUL LEGII**

Publicat în [MONITORUL OFICIAL nr. 682 din 21 iulie 2025](#)

Data intrării în vigoare 21-07-2025

Dosar nr. 322/1/2025

Mariana Constantinescu	- vicepreședintele Înaltei Curți de Casație și Justiție - președintele completului
Adina Georgeta Ponea	- pentru președintele Secției I civile
Adina Oana Surdu	- președintele Secției a II-a civile
Elena Diana Tămașă	- președintele Secției de contencios administrativ și fiscal
Valerica Voica	- pentru președintele delegat al Secției penale
Lavinia Curelea	- judecător la Secția I civilă
Simona Lala Cristescu	- judecător la Secția I civilă
Mirela Vișan	- judecător la Secția I civilă
Denisa Livia Băldean	- judecător la Secția I civilă
Liviu Eugen Făget	- judecător la Secția I civilă
Mihaela Glodeanu	- judecător la Secția I civilă
Mirela Polițeanu	- judecător la Secția a II-a civilă
Ruxandra Monica Duță	- judecător la Secția a II-a civilă
Rodica Zaharia	- judecător la Secția a II-a civilă
Diana Manole	- judecător la Secția a II-a civilă
Marcela Marta Iacob	- judecător la Secția a II-a civilă
Adriana Nicolae	- judecător la Secția a II-a civilă
Carmen Maria Ilie	- judecător la Secția de contencios administrativ și fiscal
Gheza Attila Farmathy	- judecător la Secția de contencios administrativ și fiscal
Maria Hrudei	- judecător la Secția de contencios administrativ și fiscal
Adriana Florina Secrețeanu	- judecător la Secția de contencios administrativ și fiscal
Veronica Dumitrache	- judecător la Secția de contencios administrativ și fiscal
Emilian Constantin Meiu	- judecător la Secția de contencios administrativ și fiscal
Francisca Maria Vasile	- judecător la Secția penală
Luminița Criștiu-Ninu	- judecător la Secția penală

1. Completul pentru soluționarea recursului în interesul legii ce formează obiectul Dosarului nr. 322/1/2025 este legal constituit conform dispozițiilor [art. 516 alin. \(2\) din Codul de procedură civilă](#) și ale [art. 31 alin. \(4\) lit. b\) din Regulamentul](#) privind organizarea și funcționarea administrativă a Înaltei Curți de Casație și Justiție, aprobat prin [Hotărârea Colegiului de conducere al Înaltei Curți de Casație și Justiție nr. 20/2023](#), cu modificările și completările ulterioare ([Regulamentul](#)).
2. Ședința este prezidată de doamna judecător Mariana Constantinescu, vicepreședintele Înaltei Curți de Casație și Justiție.
3. Procurorul general al Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție este reprezentat de doamna Antonia Eleonora Constantin, procuror-șef al Secției judiciare.
4. La ședința de judecată participă domnul Cristian Balacciu, magistrat-asistent în cadrul Secțiilor Unite, desemnat în temeiul [art. 32 din Regulament](#).
5. Înalta Curte de Casație și Justiție - Completul pentru soluționarea recursului în interesul legii ia în examinare sesizarea formulată de Colegiul de conducere al Curții de Apel Cluj ce formează obiectul Dosarului nr. 322/1/2025.
6. Magistratul-asistent prezintă referatul cauzei, arătând că la dosar au fost depuse raportul întocmit de judecătorii-raportori, o completare la raport, punctul de vedere al procurorului general, un amicus curiae al Sindicatului Național Pro Lex și un punct de vedere al consilierilor de probațiune din cadrul Serviciului de Probațiune Buzău.
7. Constatând că nu sunt chestiuni prealabile, doamna judecător Mariana Constantinescu, președintele completului de judecată, acordă cuvântul asupra recursului în interesul legii reprezentantului procurorului general.
8. Reprezentantul procurorului general apreciază că se impune recalificarea problemei de drept și că dispozițiile [art. 160 alin. \(1\) din Legea nr. 367/2022](#) trebuie interpretate în sensul că suspendarea de drept sau la inițiativa

salariatului a contractelor individuale de muncă ale personalului din serviciile de probațiune, pe durata participării la grevă, nu este compatibilă cu desfășurarea, în aceeași perioadă, a activităților prevăzute de [art. 59 alin. \(2\) din Legea nr. 123/2006](#).

9. Nefiind întrebări pentru reprezentantul procurorului general, doamna judecător Mariana Constantinescu, președintele completului, declară dezbaterile închise, iar completul de judecată rămâne în pronunțare asupra sesizării.

ÎNALTA CURTE,

deliberând asupra recursului în interesul legii, constată următoarele:

I. Sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție și obiectul recursului în interesul legii

10. Prin Hotărârea nr. 8 din 27 ianuarie 2025, Colegiul de conducere al Curții de Apel Cluj a sesizat Înalta Curte de Casație și Justiție cu soluționarea recursului în interesul legii ce vizează următoarea problemă de drept:

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.

II. Dispozițiile legale supuse interpretării

11. [Legea nr. 367/2022](#) privind dialogul social, în forma nemodificată prin [Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 42/2023](#) pentru modificarea și completarea [Legii nr. 367/2022](#) privind dialogul social și a [Legii nr. 53/2003 - Codul muncii \(Legea nr. 367/2022, în forma nemodificată prin \[Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 42/2023\]\(#\)\)](#)

[Articolul 160](#)

(1) 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.

12. [Legea nr. 367/2022](#) privind dialogul social, cu modificările și completările ulterioare ([Legea nr. 367/2022](#))

[Articolul 1](#)

(...) pct. 29 „grevă - încetarea voluntară și colectivă a lucrului de către angajați/lucrători;”.

[Articolul 153](#)

(...) (5) Greva se desfășoară cu prezența greviștilor în incinta unității.

[Articolul 160](#)

(1) 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.

13. [Legea nr. 123/2006](#) privind statutul personalului de probațiune, cu modificările și completările ulterioare ([Legea nr. 123/2006](#))

Art. 49 - (abrogat prin [Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 26/2010](#) pentru modificarea și completarea [Legii nr. 123/2006](#) privind statutul personalului din serviciile de probațiune)

(1) Suspendarea la inițiativa persoanei poate interveni în următoarele situații: (...)

c) pentru participarea la grevă, în condițiile legii; (...)

(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 din serviciile 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.

14. Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare (Codul muncii)

Articolul 51

(1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa salariatului, în următoarele situații: (...) f) participarea la grevă.

Articolul 234

(1) Greva reprezintă încetarea voluntară și colectivă a lucrului de către salariați.

III. Practica judiciară neunitară invocată de autorul sesizării

15. Autorul sesizării a arătat că problema de drept enunțată necesită o rezolvare unitară, având în vedere că pe rolul instanțelor specializate în litigii de muncă și contencios administrativ au fost înregistrate multiple litigii similare, soluționate diferit. Aceste procese au apărut în contextul grevei personalului din cadrul serviciilor de probațiune din luna mai a anului 2023, în raport cu care, deși a fost pontat ca prezent la serviciu și a desfășurat activitatea specifică domeniului său de activitate, ministrul justiției a emis un ordin prin care s-a constatat suspendarea de drept a raporturilor de muncă ale personalului ce a participat la această formă de protest. În acest context, autorul sesizării a subliniat că s-au conturat două orientări jurisprudențiale divergente cu privire la problema de drept evocată anterior.

16. Astfel, într-o primă orientare jurisprudențială s-a apreciat că activitatea desfășurată de către lucrătorii care au informat angajatorul că intră în grevă trebuie considerată muncă prestată, în condițiile în care lucrătorii nu au anunțat angajatorul că vor întrerupe activitatea, munca lor fiind pontată conform fișelor de pontaj.

17. S-a argumentat că ordinul care prevede suspendarea raporturilor de muncă ale reclamantilor a fost emis în mod nelegal, întrucât nu s-a ținut cont de statutul consilierilor de probațiune și nici de realitatea faptică, lipsind „inițiativa salariatului”. S-a avut în vedere modificarea realizată prin [Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 42/2023](#) a [art. 160 alin. \(1\) din Legea nr. 367/2022](#), care a fost de natură a alinia acest text de lege cu [art. 51 alin. \(1\) lit. f\) din Codul muncii](#) și de a încuraja formele de protest care nu implică sistarea muncii. După evocarea conținutului [art. 59 și 78 din Legea nr. 123/2006](#), [art. 51 alin. \(1\) lit. f\) din Codul muncii](#) și [art. 160 alin. \(1\) din Legea nr. 367/2022](#), s-a arătat că inițiativa salariatului cu privire la suspendarea contractului de muncă nu se deduce automat din faptul participării la grevă; cât timp șeful de serviciu confirmă că angajații au muncit cel puțin 8 ore/zi, este infirmată ipoteza asigurării unei treimi din activitate. Aceste argumente, la care se adaugă faptul că nu există o solicitare a reclamantilor de suspendare a raporturilor de muncă, conduc la concluzia că nu este îndeplinită una dintre condițiile pentru suspendarea acestor raporturi, respectiv inițiativa angajatului în acest sens.

18. În sensul primei orientări jurisprudențiale au fost anexate sesizării hotărâri judecătorești definitive pronunțate de Tribunalul Cluj și de Curtea de Apel Cluj.

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

20. S-a argumentat 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. Astfel, nu sunt necesare demersuri suplimentare pentru exprimarea voinței salariatului în acest sens, dispozițiile [art. 49 din Legea nr. 123/2006](#) fiind abrogate în anul 2010, conform [art. I pct. 35 din Ordonanța Guvernului nr. 26/2010](#) pentru modificarea și completarea [Legii nr. 123/2006](#) privind statutul personalului din serviciile de probațiune. Prin urmare, declarația de participare la grevă se substituie oricăror alte formalități pentru suspendarea la inițiativa salariatului a contractului individual de muncă. De altfel, modificările aduse prin [Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 42/2023](#) au corelat dispozițiile [Legii nr. 367/2022](#) cu cele ale Codului muncii, care nu prevedeau participarea la grevă printre cazurile de suspendare de drept a contractului individual de muncă. Prin aceste modificări nu au fost însă introduse condiții suplimentare în sensul impunerii 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 individual de muncă cu exercitarea dreptului la grevă. Astfel, îndeplinirea sarcinilor de serviciu nu conduce la ideea renunțării de a participa la grevă, în lipsa unei manifestări exprese de voință în acest sens.

21. În sensul acestei orientări jurisprudențiale au fost anexate sesizării hotărâri judecătorești definitive pronunțate de curțile de apel București, Cluj și Galați.

IV. Jurisprudența Curții Constituționale

22. Nu au fost identificate decizii pronunțate de Curtea Constituțională în exercitarea controlului de constituționalitate a dispozițiilor legale supuse interpretării.

V. Jurisprudența Înaltei Curți de Casație și Justiție

23. Prin [Decizia nr. 20 din 13 iunie 2016](#), publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 733 din 21 septembrie 2016, Înalta Curte de Casație și Justiție - Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept a stabilit că în sintagma „fără încheierea unui contract individual de muncă” prevăzută de dispozițiile [art. 260 alin. \(1\) lit. e\) din Codul muncii](#), republicat, referitoare la primirea la muncă a uneia sau a mai multor persoane fără încheierea unui contract individual de muncă, se include și situația contractului individual de muncă suspendat.

În considerentele de la paragrafele 37-39, 47 și 50 din această decizie s-a reținut că: deși există reglementare expresă cu privire la efectele suspendării, situațiile în care se dispune suspendarea contractului individual de muncă, Codul muncii nu conține reglementări procedurale cu privire la suspendarea contractului individual de muncă. Dacă în cazul încheierii, modificării și încetării contractului individual de muncă Codul muncii cere forma scrisă, în situația suspendării legea nu conține o prevedere expresă. Dar, din rațiuni practice, ar fi necesar să se întocmească o decizie de către angajator prin care să se dispună suspendarea sau să se constate starea de suspendare a contractului de muncă, să se precizeze temeiul de drept și să se consemneze efectele (legale sau convenționale) ale suspendării respective, iar în baza deciziei se pot face mențiunile în evidențe/registrul de evidență al salariaților și în dosarele personale. În condițiile în care contractul de muncă este suspendat, dar se prestează o activitate de către salariat/angajat, se constată că nu sunt respectate efectele legale ale suspendării contractului de muncă, efecte care vizează, în principal, tocmai suspendarea prestării unei munci de către salariat și plății drepturilor de către angajator, astfel că se poate susține că în sintagma „fără încheierea unui contract individual de muncă” prevăzută de [art. 260 alin. \(1\) lit. e\) din Codul muncii](#), republicat, se include și situația contractului individual de muncă suspendat. Prestarea de activități de către angajat/salariat, deși perioada de suspendare a contractului individual de muncă nu a expirat, nu poate fi prezentată ca o situație de încetare a efectelor suspendării pentru că trebuia să fie făcută mențiunea în registrul de evidență al salariaților și în dosarul persoanei respective, ca și în cazul suspendării contractului individual de muncă, chiar și în lipsa unui act scris întocmit în acest sens.

VI. Opinia procurorului general al Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție

24. Procurorul general a apreciat că prima orientare jurisprudențială este în acord cu litera și spiritul legii.

25. În acest sens a argumentat că simpla aderare la o formă de protest nu poate determina suspendarea contractului individual de muncă, dacă activitatea nu este întreruptă.

26. Astfel, în ipoteza în care salariatul și-a îndeplinit sarcinile de serviciu, asigurând continuitatea serviciului, potrivit dispozițiilor aplicabile în privința exercitării dreptului la grevă în domeniul în care activează, fără ca activitatea acestuia să fie influențată de adeziunea la greva generală, nu există temei pentru restrângerea drepturilor sau pentru suspendarea contractului individual de muncă.

27. Din interpretarea logică și sistematică a dispozițiilor legale aplicabile rezultă că numai încetarea voluntară a activității de către salariat poate determina suspendarea contractului individual de muncă.

28. Această interpretare are în vedere protecția salariatului de bună-credință, care a informat angajatorul că intră în grevă și că nu va întrerupe activitatea pe durata desfășurării grevei generale.

29. În aceste condiții, angajatorul, care a fost informat de salariat că intră în grevă, dar că nu va întrerupe activitatea (pontată conform fișelor de pontaj și dovedită în cauză), nu este îndreptățit să suspende raporturile de muncă după începerea formelor de protest.

30. Prin urmare, în măsura în care se va aprecia că se impune recalificarea problemei de drept, procurorul general a conchis că dispozițiile [art. 160 alin. \(1\) din Legea nr. 367/2022](#), în ambele forme redacționale, trebuie interpretate în sensul că suspendarea de drept sau la inițiativa salariatului a contractelor individuale de muncă ale personalului din serviciile de probațiune, pe durata participării la grevă, nu este compatibilă cu desfășurarea, în aceeași perioadă, a activităților prevăzute de [art. 59 alin. \(2\) din Legea nr. 123/2006](#).

VII. Opinia judecătorilor-raportori

31. Judecătorii-raportori au apreciat că dispozițiile [art. 160 alin. \(1\) din Legea nr. 367/2022](#) se interpretează în sensul că suspendarea contractului individual de muncă sau a raportului de serviciu la inițiativa angajatului intervine ca efect al aderării la grevă, doar pe durata participării la aceasta, fără a fi necesară o manifestare de voință suplimentară în acest sens din partea angajatului.

VIII. Înalta Curte de Casație și Justiție

VIII.1. Asupra admisibilității sesizării

32. Constatând îndeplinită condiția legală a titularului sesizării, instituită prin dispozițiile [art. 514 din Codul de procedură civilă](#), în privința autorului acesteia, anume Colegiul de conducere al Curții de Apel Cluj, se rețin în atenție dispozițiile [art. 515 din același cod](#), potrivit cărora „Recursul în interesul legii este admisibil numai dacă se face dovada că problemele care formează obiectul judecății au fost soluționate în mod diferit prin hotărâri judecătorești definitive, care se anexează cererii.”

33. Din cuprinsul textului de lege menționat anterior rezultă condițiile de sesizare ce trebuie îndeplinite cumulativ pentru ca recursul în interesul legii să fie admisibil, și anume: să aibă ca obiect o problemă de drept; această problemă de drept să fi fost dezlegată diferit de instanțele judecătorești; dovada soluționării diferite să se facă prin hotărâri judecătorești definitive; hotărârile judecătorești să fie anexate sesizării.

34. În ceea ce privește prima condiție, sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție cu soluționarea unui recurs în interesul legii trebuie să indice într-un mod neechivoc reglementarea susceptibilă de interpretare și aplicare diferită care a generat jurisprudența neunitară.

35. Din acest punct de vedere, întrebarea din actul de sesizare este formulată în termeni neclari, de natură să nască discuții cu privire la norma de drept a cărei interpretare a declanșat divergența de jurisprudență.

36. Atunci când întreabă „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“, titularul sesizării supune atenției chestiuni care implică lămurirea unor aspecte de fapt sau de calificare juridică a unor premise de fapt neclarificate.

37. Astfel, ținând cont de prevederile art. 234 din Codul muncii, potrivit căreia „greva reprezintă încetarea voluntară și colectivă a lucrului de către salariați“, întrebarea fie urmărește a stabili dacă se află sau nu în grevă lucrătorul care a informat angajatorul că intră în grevă, dar că nu va întrerupe activitatea, fie solicită lămurirea consecințelor juridice ale unei astfel de situații, în condițiile în care nu rezultă situația premisă - dacă lucrătorul se află sau nu în grevă.

38. Totodată, chestiunea relevanței pontării prezenței la locul de muncă potrivit fișelor de pontaj are în vedere un simplu fapt probator, a cărui semnificație trebuie evaluată în concret, de vreme ce potrivit [art. 153 alin. \(5\) din Legea nr. 367/2022](#), greva se desfășoară cu prezența greviștilor în incinta unității, iar în unele dintre hotărârile anexate sesizării se menționează pontarea greviștilor în fișele de pontaj cu „G“ în zilele de grevă.

39. Or, lămurirea unor aspecte de fapt, precum interpretarea voinței salariatului de a participa sau nu la o formă de protest, definirea acestei forme de protest, calificarea juridică a unor premise de fapt neclarificate sau evaluarea semnificației unui fapt probator, necesar pentru a se rezolva problema premisă a întrebării - anume, dacă lucrătorii din ipoteză se aflau sau nu în grevă - nu pot face obiectul unui recurs în interesul legii, care poate rezolva numai probleme de drept.

40. În lumina celor expuse, sesizarea ar apărea drept inadmisibilă, întrucât, în termenii în care a fost formulată, nu privește o problemă de drept și nu evocă posibilitatea de a fi interpretat diferit un text de lege determinat.

41. Procurorul general propune reformularea întrebării, considerând că problema de drept privește, în realitate, interpretarea și aplicarea dispozițiilor [art. 160 alin. \(1\) din Legea nr. 367/2022](#), atât în redactarea anterioară, cât și în cea ulterioară modificărilor aduse acestui act normativ prin [Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 42/2023](#), în sensul de a se stabili dacă suspendarea de drept sau, după caz, la inițiativa salariatului, a contractelor individuale de muncă ale personalului din probațiune, pe durata participării la grevă, este sau nu compatibilă cu desfășurarea, în aceeași perioadă, de către acești salariați, a activităților prevăzute de [art. 59 alin. \(2\) din Legea nr. 123/2006](#).

42. Nu poate fi primită ca obiect al recursului în interesul legii nici această formă a întrebării, întrucât, pe de o parte, divergența de jurisprudență dovedită prin hotărârile anexate există numai în ceea ce privește interpretarea dispozițiilor [art. 160 alin. \(1\) din Legea nr. 367/2022](#), în redactarea ulterioară modificărilor aduse prin [Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 42/2023](#), nu și în cea anterioară, iar pe de altă parte se propune verificarea compatibilității dispoziției legale privind suspendarea contractului de muncă pe durata grevei cu desfășurarea de către greviști a activităților prevăzute de [art. 59 alin. \(2\) din Legea nr. 123/2006](#), anume cele esențiale, nu mai puțin de o treime din activitatea normală, care trebuie asigurate în timpul grevei - chestiune care schimbă natura chestiunii de drept ce a făcut obiectul divergenței de opinii din practica judiciară anexată, în care litigiile nu priveau desfășurarea de către salariați a activităților prevăzute de [art. 59 alin. \(2\)](#) amintit, ci prestarea integrală a muncii pe durata grevei. Prevederile [art. 59 alin. \(2\) din Legea nr. 123/2006](#) au fost invocate în hotărârile anexate doar ca argument de interpretare a dispozițiilor [art. 160 alin. \(1\) din Legea nr. 367/2022](#).

43. Prin urmare, nu există o divergență pe o problemă de drept derivând din ipoteza necesității asigurării serviciilor esențiale, cât timp nu se consideră de către instanțele care au pronunțat hotărârile divergente că aceasta ar fi situația premisă a litigiilor.

44. Verificând conținutul concret și complet al sesizării Curții de Apel Cluj și dezvoltarea argumentelor care au generat-o, precum și jurisprudența anexată, se constată, însă, că poate fi decelată problema de drept reală ce a generat divergența de soluții pe care titularul sesizării a dorit să o supună atenției instanței supreme spre a fi rezolvată, astfel încât chestiunea va fi reformulată pentru a face față exigențelor mecanismului de unificare a practicii accesat, dat fiind caracterul util al rezolvării unei probleme de drept reale ce transpare din conținutul și documentele anexate sesizării și care a primit în practică rezolvări diferite.

45. Potrivit jurisprudenței constante a Înaltei Curți de Casație și Justiție, atunci când actul de sesizare nu formulează precis obiectul recursului în interesul legii, revine completului competent să îl judece „sarcina de a determina dacă, prin modul de prezentare a problemei prin care s-a pretins o rezolvare neunitară prin hotărâri

judecătorești definitive, aceasta reprezintă o problemă de drept de natură să pună în dezbatere interpretarea și aplicarea unei/unor reglementări legale“ ([Decizia nr. 18 din 5 octombrie 2015](#), publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 801 din 28 octombrie 2015, Înalta Curte de Casație și Justiție - Completul competent să judece recursul în interesul legii - paragraful 37).

46. Astfel, ceea ce au reținut instanțele care au pronunțat hotărârile anexate în sprijinul primei orientări jurisprudențiale a fost faptul că modificarea adusă [art. 160 alin. \(1\) din Legea nr. 367/2022](#) prin [Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 42/2023](#), în sensul că „Pe toată durata participării la grevă contractul individual de muncă sau raportul de serviciu al angajatului se suspendă la inițiativa angajatului” - soluția deosebindu-se de reglementarea anterioară, care prevedea suspendarea de drept a contractului individual de muncă sau raportului de serviciu pe durata participării la grevă -, a urmărit încurajarea formelor de protest care nu implică sistarea muncii. Inițiativa salariatului cu privire la suspendarea contractului de muncă nu poate fi dedusă automat din împrejurarea participării la grevă, iar din faptul că nu există o solicitare a reclamantilor de suspendare a raporturilor de muncă distinctă de simpla aderare la grevă rezultă că nu este îndeplinită una dintre condițiile pentru suspendarea raporturilor de muncă, respectiv inițiativa angajatului în acest sens, ceea ce atrage consecințe în planul remunerării pentru munca prestată pe durata grevei.

47. În schimb, instanțele care au pronunțat hotărârile anexate în sprijinul celei de-a doua orientări jurisprudențiale au susținut că inițiativa salariatului cu privire la suspendarea contractului de muncă, la care se referă dispozițiile [art. 160 alin. \(1\) din Legea nr. 367/2022](#), în urma modificărilor aduse prin [Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 42/2023](#), rezultă neechivoc din manifestarea voinței de a participa la grevă, prin aderarea la forma colectivă de protest, manifestare necesară și suficientă pentru suspendarea raportului de muncă. Nu sunt necesare demersuri suplimentare pentru exprimarea voinței salariatului în acest sens, dispozițiile [art. 49 din Legea nr. 123/2006](#) fiind abrogate din anul 2010. Prin urmare, declarația de participare la grevă se substituie oricăror alte formalități pentru suspendarea la inițiativa salariatului a contractului de muncă. Modificările aduse prin [Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 42/2023](#) nu au făcut decât să coreleze dispozițiile [Legii nr. 367/2022](#) cu cele ale Codului muncii, care nu prevedea participarea la grevă printre cazurile de suspendare de drept a contractului individual de muncă, ci printre cele de suspendare din inițiativa salariatului. Prin aceste modificări nu au fost însă introduse condiții suplimentare în sensul obligativității unei solicitări exprese a salariatului de suspendare a raporturilor de muncă pe perioada grevei. Îndeplinirea sarcinilor de serviciu nu conduce la ideea renunțării de a participa la grevă, în lipsa unei manifestări exprese de voință în acest sens.

48. Se constată că în ceea ce privește suspendarea de drept a contractului individual de muncă sau a raportului de serviciu pe durata grevei desfășurate în perioada anterioară modificării dispozițiilor [art. 160 alin. \(1\) din Legea nr. 367/2022](#) nu există practică neunitară; niciuna dintre hotărârile anexate nu afirmă că suspendarea de drept nu ar fi operat - nici în ipoteza în care salariații ar fi continuat să presteze activitatea obișnuită pe parcursul zilei de 8 ore - întrucât aceștia și-au asumat consecințele aderării și participării la grevă, iar renunțarea de a participa la grevă necesita o manifestare expresă de voință în acest sens.

49. De asemenea, niciuna din cele două orientări jurisprudențiale nu soluționează cauza în lumina ipotezei prestării de activități în vederea asigurării serviciilor esențiale, nu mai puțin de o treime din activitate, potrivit [art. 59 alin. \(2\) din Legea nr. 123/2006](#); din hotărârile depuse în sprijinul primei orientări rezultă că nu această ipoteză a fost luată în calcul, cât timp s-a confirmat că toți angajații au muncit cel puțin 8 ore/zi, în timp ce hotărârile ce sprijină a doua orientare consideră că obligația personalului din probațiune de a asigura, în timpul grevei, serviciile esențiale nu atrage incompatibilitatea suspendării contractului de muncă cu exercitarea dreptului la grevă. Prevederile [art. 59 alin. \(2\) din Legea nr. 123/2006](#) au fost evocate doar în privința impactului lor asupra interpretării [art. 160 alin. \(1\) din Legea nr. 367/2022](#).

50. În consecință, după înlăturarea chestiunilor factuale ce nu pot face obiectul unui recurs în interesul legii, problema de drept care a primit dezlegări diferite din partea instanțelor judecătorești, conform hotărârilor definitive anexate sesizării, rămâne următoarea: în interpretarea și aplicarea [art. 160 alin. \(1\) din Legea nr. 367/2022](#), suspendarea contractului individual de muncă sau a raportului de serviciu la inițiativa angajatului pe durata participării la grevă necesită o manifestare de voință expresă a salariatului în acest sens, distinctă de adeziunea la grevă, sau se produce ca efect al aderării acestuia la grevă?

VIII.2. Asupra fondului sesizării

51. În raport cu problema de drept astfel formulată, din hotărârile judecătorești definitive anexate rezultă două orientări.

52. Într-o primă orientare jurisprudențială s-a considerat că, în înțelesul [art. 160 alin. \(1\) din Legea nr. 367/2022](#) după modificarea adusă prin [Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 42/2023](#), inițiativa salariatului cu privire la suspendarea contractului de muncă nu poate fi dedusă automat din faptul participării la grevă; din împrejurarea că nu există o solicitare a reclamantilor de suspendare a raporturilor de muncă, distinctă de simpla aderare la grevă, rezultă că nu este îndeplinită una dintre condițiile pentru suspendarea raporturilor de muncă, respectiv inițiativa angajatului în acest sens.

53. În susținerea acestui punct de vedere se arată că prin [Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 42/2023](#) a fost modificat [art. 160 alin. \(1\) din Legea nr. 367/2022](#), în sensul că, acolo unde anterior se prevedea suspendarea de drept a contractului individual de muncă sau raportului de serviciu pe durata participării la grevă, forma ulterioară modificării, în vigoare în prezent, prevede că pe durata participării la grevă contractul individual de muncă sau raportul de serviciu se suspendă la inițiativa angajatului. A interpreta dispoziția legală în sensul că simpla informare a angajatorului despre adeziunea salariatului la grevă are totodată și semnificația inițiativei angajatului în vederea suspendării contractului individual de muncă sau a raportului de serviciu ar însemna să nu se dea niciun efect modificării legislative, echivalând suspendarea raportului de serviciu la inițiativa angajatului cu suspendarea de drept, care opera în aceleași condiții în virtutea reglementării anterioare. În altă ordine de idei, date fiind prevederile [art. 59 alin. \(2\) din Legea nr. 123/2006](#), care impun necesitatea asigurării serviciilor esențiale pe parcursul grevei, minimum o treime din activitatea normală, rezultă că participarea la grevă nu poate fi considerată suficientă pentru suspendarea contractului de muncă, fiind necesară manifestarea unor demersuri suplimentare, cum ar fi formularea unei cereri în vederea suspendării contractului distinct de inițiativa participării la grevă.

54. Modificarea [art. 160 alin. \(1\) din Legea nr. 367/2022](#) nu a urmărit o simplă aliniere la prevederile [art. 51 alin. \(1\) lit. f\) din Codul muncii](#), ci a fost de natură a încuraja formele de protest care nu implică sistarea muncii.

55. În cea de-a doua orientare jurisprudențială s-a considerat că inițiativa salariatului cu privire la suspendarea contractului de muncă, la care se referă dispozițiile [art. 160 alin. \(1\) din Legea nr. 367/2022](#), în urma modificărilor aduse prin [Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 42/2023](#), rezultă neechivoc din manifestarea voinței de a participa la grevă, prin aderarea la aceasta, manifestare necesară și suficientă pentru suspendarea raportului de muncă. Nu sunt necesare demersuri suplimentare pentru exprimarea voinței salariatului în acest sens.

56. În susținerea acestui punct de vedere se arată că dispozițiile [art. 49 din Legea nr. 123/2006](#), care făceau referire la depunerea cererii de suspendare în scris cu cel puțin 15 zile calendaristice înainte de data când se solicită suspendarea, au fost abrogate din anul 2010, iar prin modificarea adusă [art. 160 alin. \(1\) din Legea nr. 367/2022](#) prin [Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 42/2023](#) nu s-a urmărit decât corelarea acestor prevederi legale cu cele ale Codului muncii, care nu prevedeau participarea la grevă printre cazurile de suspendare de drept a raporturilor de muncă pe durata grevei, fără a se introduce, însă, condiții suplimentare în sensul unei solicitări exprese a salariatului de suspendare a contractului individual de muncă. Obligația personalului de probațiune ca, în timpul grevei, să asigure serviciile esențiale, conform [art. 59 alin. \(2\) din Legea nr. 123/2006](#), nu atrage incompatibilitatea suspendării contractului de muncă cu exercitarea dreptului la grevă, recunoscut expres de prevederile alin. (1) al aceluiași articol. Prin urmare, în situația în care participă la grevă, salariatul nu poate evita suspendarea contractului de muncă, fiind una din ipotezele legale în care acesta poate fi suspendat din inițiativa salariatului care a ales să participe la grevă.

57. Această din urmă interpretare a legii este cea corectă.

58. Astfel potrivit [art. 234 alin. \(1\) din Codul muncii](#), „Greva reprezintă încetarea voluntară și colectivă a lucrului de către salariați”. De aici rezultă că, în legislația română, încetarea lucrului de către salariat este de esența grevei. Singura excepție acceptată de lege, cea regăsită în fostul [art. 185 al Legii dialogului social nr. 62/2011](#), republicată, cu modificările și completările ulterioare, potrivit cu care greva de avertisment nu putea avea o durată mai mare de două ore, „dacă se face cu încetarea lucrului”, a fost eliminată odată cu abrogarea amintitei legi; în prezent, [Legea nr. 367/2022](#) nu a mai preluat această distincție, ci s-a limitat a impune grevei de avertisment o durată maximă de două ore și nu mai admite posibilitatea unei greve de avertisment fără întreruperea lucrului.

59. Prin urmare, de principiu, noțiunea de grevă exclude prestarea muncii, pe durata ei, de către salariat, ca obligație ce decurge din contractul individual de muncă.

60. Consecința este aceea că prevederile supuse analizei ale [art. 160 alin. \(1\) teza I din Legea nr. 367/2022](#), în forma în vigoare după modificarea adusă prin [Ordonanța de urgență nr. 42/2023](#), potrivit cu care „Pe toată durata participării la grevă contractul individual de muncă sau raportul de serviciu al angajatului se suspendă la inițiativa angajatului”, nu pot fi interpretate în sensul că suspendarea contractului individual de muncă ar rămâne la alegerea angajatului, odată ce acesta a aderat la grevă, întrucât o astfel de interpretare ar accepta posibilitatea unei greve desfășurate fără încetarea lucrului, în cazul în care salariatul nu optează pentru suspendare, ceea ce legea nu admite.

61. Pe de altă parte, faptul că legiuitorul a eliminat referirea implicită din legea anterioară la posibilitatea unei durate mai mari de două ore în cazul în care greva de avertisment ar avea loc fără încetarea lucrului - adică a singurei situații în care legea lăsa loc unei compatibilități între o formă legală de grevă și continuarea lucrului - exclude interpretarea dată în prima orientare jurisprudențială potrivit cu care, prin noua reglementare din [art. 160 alin. \(1\) teza I din Legea nr. 367/2022](#), s-ar fi urmărit încurajarea formelor de protest care nu implică sistarea muncii.

62. În realitate, prin modificarea prevederilor [art. 160 alin. \(1\) teza I din Legea nr. 367/2022](#) nu s-a urmărit, cum consideră instanțele care au exprimat prima orientare jurisprudențială, să se ceară salariatului o manifestare de

voință expresă în sensul suspendării contractului individual de muncă - distinctă de adeziunea la grevă -, în lipsa căreia drepturile și obligațiile din contract s-ar menține în continuare pe durata grevei în mod integral, iar nu limitat la cele privitoare la asigurările de sănătate, cum prevede teza a II-a a textului de lege.

63. Scopul modificării [art. 160 alin. \(1\) din Legea nr. 367/2022](#) a fost acela de a clarifica natura juridică a suspendării contractului individual de muncă pe durata grevei, respectiv suspendare la inițiativa angajatului, iar nu de drept, pentru că această suspendare nu se produce din cauze obiective și independente de voința angajatului, ci tocmai ca urmare a voinței lui de a participa la grevă.

64. Inițiativa salariatului de a adera la grevă și a înceta astfel prestarea muncii contractuale reprezintă totodată și inițiativa suspendării contractului individual de muncă/raportului de serviciu, ce se produce automat, prin efectul norme juridice, la momentul încetării lucrului, pe durata grevei, deoarece elementul definitoriu al grevei - încetarea temporară a prestării muncii - se suprapune cu efectul suspendării contractului individual de muncă, potrivit [art. 49 alin. \(2\) din Codul muncii](#), având aceeași finalitate, aceea a încetării temporare a prestării muncii.

65. Legiuitorul nu a făcut decât să revină la definirea anterioară a naturii suspendării contractului individual de muncă/raportului de serviciu, mai adecvată și exactă, din [art. 51 alin. \(1\) lit. f\) din Codul muncii](#) - scopul urmărit prin modificare rezultând din însuși preambulul [Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 42/2023](#), ce se referă la necesitatea corelării termenilor utilizați de [Legea nr. 367/2022](#) cu prevederile Codului muncii. Calificarea dată inițial acestei suspendări prin Codul muncii, la care s-a revenit în prezent, în urma modificării [art. 160 alin. \(1\) teza I din Legea nr. 367/2022](#), ca fiind o suspendare la inițiativa angajatului, ținea seama de faptul că adeziunea la grevă este o manifestare de voință a fiecărui angajat grevist, iar suspendarea contractului individual de muncă/raportului de serviciu derivă din ea.

66. În concluzie, odată îndeplinită premisa participării angajatului la grevă, are loc suspendarea contractului individual de muncă/raportului de serviciu la inițiativa angajatului, fără vreo altă formalitate suplimentară, pe durata acestei participări.

67. În ceea ce privește implicațiile pe care le au asupra problemei de drept analizate prevederile [art. 59 alin. \(2\) din Legea nr. 123/2006](#), referitoare la obligația asigurării serviciilor esențiale, dar nu mai puțin de o treime din activitatea normală, se constată că acestea nu conduc la o incompatibilitate între participarea acestor angajați la grevă și suspendarea raportului de muncă pe durata acestei participări, întrucât suspendarea se produce doar pe durata participării personale la grevă, adică în perioada de efectivă încetare a lucrului, iar nu și în intervalul /intervalele de timp în care, pe parcursul desfășurării grevei, angajatul îndeplinește sarcinile ce îi revin în vederea asigurării continuității serviciilor esențiale, minimum o treime din activitatea normală - interval/intervale de timp în care acesta nu se află în încetarea lucrului, deci nu participă efectiv la grevă, iar contractul individual de muncă nu este suspendat. Așadar, strict pe durata participării efective la grevă, nu există niciun impediment cu privire la suspendarea raportului de muncă la inițiativa angajatului, manifestată prin chiar adeziunea la grevă.

68. Participarea angajatului la grevă și durata acestei participări sunt chestiuni ce țin de situația de fapt; în vederea stabilirii acesteia, împrejurări cum ar fi: prezența la locul de muncă potrivit fișelor de pontaj, activitatea efectiv desfășurată în perioada de interes, momentul renunțării sau încetării grevei trebuie evaluate prin filtrul prevederilor [art. 153 alin. \(5\) din Legea nr. 367/2022](#), conform cu care „greva se desfășoară cu prezența greviștilor în incinta unității”, celor ale [art. 153 alin. \(1\) din Legea nr. 367/2022](#), din care rezultă că renunțarea la grevă se face în scris, și al dispozițiilor [art. 173 alin. \(2\) din aceeași lege](#), potrivit cu care organizatorii grevei au obligația să notifice angajatorul și inspectoratul teritorial de muncă sau, după caz, ministerul responsabil cu dialogul social, cu minimum 24 de ore anterior declanșării grevei, cu privire la modalitățile stabilite pentru îndeplinirea obligațiilor referitoare la asigurarea serviciilor esențiale.

69. Se mai constată că nici Codul muncii, nici [Legea nr. 367/2022](#) nu conțin reglementări procedurale cu privire la suspendarea contractului individual de muncă și nu impun vreo asemenea formalitate din partea angajatului.

70. În cazul particular al personalului de probațiune, ce a generat divergența de jurisprudență supusă analizei de față, a existat inițial o astfel de reglementare: potrivit fostului [art. 49 din Legea nr. 123/2006](#), suspendarea la inițiativa persoanei putea interveni în mai multe situații, printre care și pentru participarea la grevă, în condițiile legii, iar în situațiile de suspendare la inițiativa salariatului, cererea de suspendare trebuia făcută în scris, cu cel puțin 15 zile calendaristice înainte de data când se solicita suspendarea, aceasta urmând a fi constatată și aprobată prin act administrativ emis de angajator. Această reglementare, însă - oricum improprie în caz de grevă, în ceea ce privește formularea cererii de suspendare cu 15 zile înainte de data grevei - a fost abrogată din anul 2010, prin [Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 26/2010](#), fără a fi fost înlocuită cu o prevedere de aceeași natură, ceea ce evidențiază o dată în plus că nici în cazul personalului de probațiune nu este necesar un demers formal al angajatului în vederea suspendării contractului individual de muncă la inițiativa sa, distinct de adeziunea la grevă.

- 71.** Așadar, în interpretarea și aplicarea unitară a [art. 160 alin. \(1\) din Legea nr. 367/2022](#), suspendarea contractului individual de muncă sau a raportului de serviciu la inițiativa angajatului intervine ca efect al aderării la grevă, doar pe durata participării la aceasta, fără a fi necesară o manifestare de voință suplimentară în acest sens din partea angajatului.
- 72.** Pentru aceste considerente, în temeiul dispozițiilor [art. 517 alin. \(1\) din Codul de procedură civilă](#),

ÎNALTA CURTE DE CASAȚIE ȘI JUSTIȚIE

În numele legii

DECIDE:

Admite recursul în interesul legii formulat de Colegiul de conducere al Curții de Apel Cluj și, în consecință, stabilește că:

În interpretarea și aplicarea unitară a [art. 160 alin. \(1\) din Legea nr. 367/2022](#) privind dialogul social, cu modificările și completările ulterioare, suspendarea contractului individual de muncă sau a raportului de serviciu la inițiativa angajatului intervine ca efect al aderării la grevă, doar pe durata participării la aceasta, fără a fi necesară o manifestare de voință suplimentară în acest sens din partea angajatului.

Obligatorie, potrivit [art. 517 alin. \(4\) din Codul de procedură civilă](#).

Pronunțată în ședință publică astăzi, 5 mai 2025.

VICEPREȘEDINTELE ÎNALTEI CURȚI DE CASAȚIE ȘI JUSTIȚIE

MARIANA CONSTANTINESCU

Magistrat-asistent,

Cristian Balacciu
