

Dreptul colectiv al muncii

Standarde internaționale și europene.

Privire comparativă.

Propuneri de ameliorare a legislației

Prof. univ. dr. emerit Alexandru Athanasiu

Universitatea din București, Facultatea de Drept

Conf. univ. dr. Ana-Maria Vlăsceanu

Universitatea din București, Facultatea de Drept

Cuprins

I. ASPECTE INTRODUCATIVE. NOȚIUNI. TERMINOLOGIE	3
1. NEGOCIEREA COLECTIVĂ.....	3
1.1 <i>Caracteristicile negocierii colective</i>	4
1.2 <i>Câmpul de aplicare al negocierii colective</i>	4
2. PARTENERII SOCIALI.....	5
3. PROCEDURA NEGOCIERII COLECTIVE	7
3.1. <i>Recunoașterea părților la negocierea colectivă</i>	7
3.2. <i>Obligația de a negocia</i>	8
3.3. <i>Obligația patronatului de a comunica informații</i>	9
3.4. <i>Puterile negociatorilor</i>	10
3.5. <i>Ratificarea convențiilor colective de muncă</i>	10
3.6. <i>Structura negocierii colective</i>	11
4. CONVENȚIILE COLECTIVE DE MUNCĂ	12
4.1. <i>Partea normativă</i>	12
4.2. <i>Partea obligatorie</i>	12
II. ANALIZA CONFORMITĂȚII LEGII NR. 376/2022 PRIVIND DIALOGUL SOCIAL CU STANDARDELE INTERNAȚIONALE ȘI REGIONALE ÎN MATERIE	13
1. INTRODUCERE	13
2. TABLOU SINOPTIC PRIVIND CONFORMITATEA LEGISLAȚIEI NAȚIONALE LA STANDARDELE INTERNAȚIONALE ȘI REGIONALE	19

I. Aspecte introductive. Noțiuni. Terminologie

1. Negocierea colectivă

Legislația muncii postrevoluționară din România a pus pe agenda publică problematica negocierii colective și a contractului colectiv de muncă expresii în ordine normativă și, desigur, juridică, a democrației la nivelul relației de muncă.

În mod sintetic și expresiv și cu deplină legitimitate din punct de vedere al mecanismului de funcționare, ca și a obiectivelor de atins, negocierea colectivă a fost plasată de la debutul reglementărilor din perioada anilor 1990 în categoria modalităților instituționale de dezvoltare a conținutului obligațional al raporturilor de muncă și de democratizare a acestuia.

Astfel, s-a accentuat faptul că în raport cu legea care trebuie să se limiteze la fixarea regulilor ce alcătuiesc așa numita ordine publică socială, respectiv un minimum de drepturi sociale conferite lucrătorilor, în rest fiind sarcina instituțională a negocierii colective să participe reglementar la dezvoltarea statutului salariaților (angajaților), fie prin extinderea limitelor drepturilor recunoscute acestora, fie ca izvor de drept al raportului de muncă, ceea ce are drept consecință apariția de drepturi noi sau de condiții ameliorative de exercitare a acestora.

În lumina finalităților pe care le servește negocierea colectivă, îi putem atribui, astfel cum aminteam cu un alt prilej, următoarele funcțiuni:

- Instrument normativ și aplicativ de democratizare a relațiilor de muncă și profesionale, prin aducerea deciziei normative în forjarea drepturilor lucrătorilor de la nivelul legii la cel al voinței concordante a partenerilor sociali;
- Izvor de drept însemnat și consistent pentru alcătuirea statutului juridic al lucrătorilor, generator al majorității drepturilor și obligațiilor acestuia;
- Metodă normativă și aplicativă idonee de asigurare a adaptabilității relațiilor profesionale la realitățile micro și macro economice și, totodată, de facilitare a captării tendințelor manifestate pe piața muncii;
- Dimensiune constitutivă a conceptului de progres social, fapt reflectat de aportul continuu, constant și consistent la un îmbogățirea conținutului obligațional al drepturilor lucrătorilor, în deplin acord cu performanța economică a societății;

- Formă apropiată de protecție a lucrătorilor împotriva eventualului abuz sau arbitrariu patronale.

Nu întâmplător, am considerat negocierea colectivă în lumina caracteristicilor și funcțiilor sale drept un „barometru” al raportului de forțe de pe piața muncii și, de ce nu, un „garant real” și eficace al unui standard de trai decent adecvat în favoarea lucrătorilor.

Pornind de la aceste succinte observații de natură a contextualiza funcțional negocierea colectivă și „produsul” său juridic, contractul colectiv de muncă, este de utilitate metodologică și, în scopul unei mai facile comprehensivități să mai evocăm câteva aspecte de ordin general care „înfrămează” în mod adecvat din punct de vedere noțional conceptul (i.e. negocierea colectivă) între care înțelegem să ne referim la următoarele.

1.1 Caracteristicile negocierii colective

O primă caracteristică a negocierii colective constă în flexibilitatea acesteia, concretizată prin multitudinea și eficacitatea mecanismelor decizionale care o alcătuiesc permanent în direcția adaptabilității la situații concrete, servirii intereselor și nevoilor sectoarelor economice, satisfacerii drepturilor și intereselor legitime ale fiecărei categorii profesionale. Această caracteristică este ilustrată și de împrejurarea că negocierea poate avea loc pe categorii de drepturi salariale și nu trebuie să fie neapărat globală.

Modalitate apropiată de realizare a obiectivului de echitate și justiție socială în planul vieții profesionale și cel al exigențelor, criteriilor și condiționalităților funcționale de pe piața muncii.

Acest enunț subliniază faptul că participarea colectivă a salariaților (lucrătorilor) la negocierea condițiilor de muncă echilibrează inegalitatea economică inițială în raporturile de muncă, oferind o premisă concretă de așezare a muncii pe baze echitabile și de deschidere pentru lucrători a unei posibilități reale de a participa într-o formulă sui generis la conducerea întreprinderii, ceea ce dă expresie în plan principial la teza democrației industriale.

Negocierea colectivă reprezintă, cum s-a arătat în termeni plastici, dar extrem de sugestivi, o contribuție însemnată la înlocuirea relei voințe sau a supunerii oarbe cu liberul consimțământ. În alți termeni, înarmarea deciziei industriale cu substanțial postament consensual conduce fixarea drepturilor lucrătorilor de la „dictatul” voinței unilaterale a legiuitorului sau al angajatorului la o voință concordantă a partenerilor sociali, exprimată în deplină autonomie funcțională și acțională.

1.2 Câmpul de aplicare al negocierii colective

O primă alegație în această materie privește opozabilitatea negocierii colective și, desigur, a contractului colectiv de muncă, în sensul că numărul lucrătorilor cărora le sunt opozabile clauzele contractului colectiv de muncă este la nivelul întreprinderii, grupului de unități, sectorului (ramuri de activitate) mai mare decât cel al membrilor de sindicat.

Această trăsătură confirmată și de datele statistice din unele state trebuia analizată și dintr-o altă perspectivă, și anume aceea legată de stabilirea reprezentanților salariaților la negocierea colectivă, respectiv dacă prin această sintagmă se înțeleg doar sindicatele sau și alte forme de organizare a lucrătorilor, îndreptățite să participe la negocierea colectivă.

Cu alte cuvinte, această chestiune trebuie contextualizată în raport cu problematica partenerilor sociali, asupra căruia cu titlu principal vom stăruii în cele ce urmează, desigur, din unghiul de vedere al poziționării legislației românești în materie.

2. Partenerii sociali

O succintă evocare a soluțiilor privind configurarea conceptului de partener social în negocierea colectivă poate constitui un îndreptar metodologic apropiat pentru examinarea legislației românești de domeniu.

Este de notorietate faptul că o structurare funcțională și concordată de principii și valori incontestabile în ordine juridico-socială a mecanismului de reprezentare a părților îndrituite la negocierea colectivă asigură credibilitatea conținutului contractului colectiv de muncă, precum și opozabilitate reală și extinsă a acesteia.

Desigur că puterea de negociere a sindicatelor, principalul actor instituțional privind reprezentarea salariaților la negocierea colectivă depinde de gradul de reprezentativitate, ca și de succesul și rezultatele concret obținute în dispută cu patronul (sau angajatorul). Pe de altă parte, sunt factori multipli interni și criterii care stimulează sau, dimpotrivă, inhibă dezvoltarea sindicalismului, ca formulă de susținere și protejare a intereselor legitime și a drepturilor lucrătorilor. Amintim aici în rândul factorilor stimulativi creșterea gradului de sindicalizare a forței de muncă feminine, precum și pătrunderea consistentă a sindicatelor în rândul funcționarilor publici. La schimb, pot fi considerate responsabile de diminuarea gradului de sindicalizare a forței de muncă precare, ținând de noile forme de organizare a muncii, dar mai ales cele determinate de noile tehnologii (munca pe platforme) sau de telemuncă, munca la domiciliu, contracte atipice de muncă aflate la frontiera precarității.

Oricum ar fi, este de observat că negocierea colectivă reprezintă din punct de vedere al sindicatelor o formă predilectă de acțiune a acestora, un element cu atribute identitare pentru acestea.

În alți termeni, sindicatele rămân, indiferent de nivelul la care se poartă negocierea colectivă (național, sectorial, grupuri de unități, întreprindere), principalul actor instituțional, mandatarul prin ipoteză și de excelență a lucrătorilor în susținerea revendicărilor acestora, precum și în dezvoltarea sub forma unor drepturi subiective noi a intereselor legitime de ordin economic, social și cultural.

Pe finalul argumentativ descris mai sus este de amintit și faptul că sindicatele organizate în mod specific cu o necesară adecvare la fiecare nivel (național, sectorial, grup de unități, întreprindere) asumă ca obiect specific al negocierii colective anumite categorii de drepturi și acțiuni, care ilustrează în bună măsură poziționarea acestora față de patronat dar, când este cazul, și în raport cu nivelul reprezentării (de regulă, confederațiile sindicale) față de puterea publică. Este cunoscut faptul că la nivelul confederațiilor sindicale, dar și al federațiilor sindicale, dialogul social include pe lângă o consistentă acțiune de negociere și o participare constantă și efectivă la elaborarea unor programe guvernamentale interesând piața muncii și drepturile lucrătorilor.

De altfel, este de notorietate că, în principiu, confederațiile naționale sunt cele care trasează prin intermediul acordurilor colective naționale structura contractelor colective de muncă, conținutul general al acestora, fixarea mecanismelor de aplicare, monitorizare a contractelor colective de muncă, precum și de soluționare amiabilă a conflictelor de muncă.

O chestiune delicată, cu atât mai mult în ultimele două decenii, privește așa numita descentralizare a negocierii colective.

Într-adevăr, tendința de a spori importanța/relevanța negocierii la nivel de întreprindere și ca măsură de diminuare a influenței negocierii contractului colectiv de muncă de la nivel de sector de negociere colectivă are ca obiectiv desigur și o diminuare a funcției de negociator al sindicatelor.

Practic, negocierea colectivă de la nivelul întreprinderii este cea care poate ilustra o anumită slăbiciune a sindicatelor, dacă acestea nu ating interesul lucrătorilor de a fi reprezentați de aceștia la negocierile colective.

De altfel, exemplul multor state occidentale reflectă criterii diferite de organizare a sindicatelor locale și care sunt geografice (regiune, oraș, departament), fie legate de locul de muncă sau de profesie.

Ceea ce poate ridica probleme în practica negocierii colective la nivel de întreprindere din punct de vedere al reprezentării intereselor lucrătorilor prin intermediul sindicatelor este absența sindicatelor din anumite întreprinderi și modul în care aceste situații de fapt se rezolvă.

În practica negocierii colective din țările vest-europene, colmatarea absenței sindicatului în calitate de reprezentant al lucrătorilor la negocierea colectivă și-a găsit anumite forme de operare, după cum urmează:

- Delegarea competenței de a participa la negocierea colectivă a altor organisme (entități) cum ar fi comitetele de întreprindere;
- Constituirea sindicatelor prin stimularea înființării lor în vederea negocierii colective;

- Crearea de secții sindicale ca structuri ale organizațiilor sindicale organizate la nivel de ramură. Această soluție a fost adoptată în Franța – Legea Grenelle-1968 și în Italia. În Belgia, sindicatele locale sunt acceptate la negocierea colectivă doar cât privește chestiunea salariilor și a condițiilor de muncă, iar în Marea Britanie sindicatelor li se recunoaște dreptul de negociere colectivă la nivel de întreprindere prin intermediul delegaților sindicali, sub condiția exprimării prin votul lucrătorilor a suportului pentru o asemenea soluție.

Cât privește patronatul, interesele acestuia sunt reprezentate prin intermediul asociațiilor patronale ale căror funcțiuni în acest domeniu, cu totul deosebite de ale formelor de organizare patronală (camere de comerț) constă în:

- Reprezintă și promovează interesele patronale pe lângă administrația publică și organismele puterii legislative;
- Asigură constituirea și funcționarea serviciilor pentru informarea și relații cu publicul pentru a face cunoscută opiniei publice pozițiile patronatului;
- Pregătește specialiști în domeniul relațiilor profesionale;
- Furnizează servicii specializate în vederea realizării negocierii colective.

3. Procedura negocierii colective

3.1. Recunoașterea părților la negocierea colectivă

Pentru încheierea și ulterior implementarea convențiilor colective de muncă este necesar ca partenerii sociali să își recunoască reciproc această capabilitate (de a încheia și convenții colective de muncă).

În decursul timpului, chestiunea recunoașterii de către patronat a sindicatelor pentru încheierea contractului colectiv de muncă s-a consumat în dispute tensionate configurând o factualitate metaforic catalogată de unii autori drept tumultoasă.

În esență, problemele întâmpinate referitor la recunoașterea sindicatelor au fost generate de:

- Refuzul patronului de a recunoaște ca partener un anumit sindicat;
- Neanunțarea de către patron a faptului că sindicatul se bucură de susținerea salariaților (lucrătorilor);
- Competiția între sindicate pentru a fi recunoscute fiecare ca unic reprezentant la negocierea colectivă;
- Disputele legate de întinderea și negocierii colective între patron și sindicate.

Aceste obstacole în calea recunoașterii reciproce, cu precădere în legătură cu sindicatele și-au găsit două modalități de rezolvare, și anume: recunoaștere voluntară în sistemul vest european și stabilirea prin lege a criteriilor de recunoaștere a sindicatelor în dreptul social american.

Sistemul vest-european privilegiază prin intermediul formulei recunoașterii voluntare posibilitatea demarării negocierii colective cu sindicate minoritare, pe când sistemul american favorizează doar sindicatul reprezentativ, care adună votul majorității absolute a salariaților la negocierea colectivă. Avantajul concret al acestei din urmă formule de recunoaștere rezidă în faptul că dispozițiile contractului colectiv de muncă sunt aplicabile și salariaților nesindicalizați.

3.2. *Obligația de a negocia*

De principiu, în sistemul recunoașterii voluntare a partenerilor sociali la negocierea colectivă, chestiunea impunerii obligației de a negocia colectiv rămâne de atributul voinței concordante a partenerilor sociali. Totuși, sunt state care au dat „amprentă” legală acestei obligații, reglementând prin normă imperativă și fixând interpretarea în sarcina angajatorilor (Franța, Suedia).

Într-o manieră oarecum diferită în planul formulării, dar pe fond în același registru al unei obligații se declanșează negocierea colectivă și în SUA. În acest sens, Legea relațiilor profesionale din anul 1947 prevede că patronii și sindicatele sunt obligate să negocieze cu bună-credință în privința remunerației, duratei muncii, precum și altor condiții de angajare. Implementarea dispoziției legale stă în competența Consiliului Național al Relațiilor Profesionale și se realizează prin observarea a două categorii de criterii, unele de procedură și altele de fond.

În acord cu cerințele (condiționalitățile) de procedură, patronii sau, după caz, reprezentanții acestora au îndatorirea de a convoca pe reprezentanții salariaților pentru declanșarea negocierilor colective conform unei agende și a unui calendar stabilite de comun acord.

Pe fond, incumbă patronilor obligația vizând abținerea de la exercitarea oricărui act unilateral de modificare a condițiilor de muncă de natură a determina diminuarea drepturilor salariale sau restrângerea condițiilor de exercitare a acestora. Nu fac în dreptul american parte din subiectul negocierii colective prin efectul dispozițiilor legale exprese clauzele de *close shop* (monopolul sindical).

Mai este de subliniat că în practica Consiliului Național al relațiilor profesionale, precum și în jurisprudența consolidată a instanțelor judecătorești, au fost structurate toate acele chestiuni care sunt obligatorii, cum sunt cele vizând salarizarea și durata muncii, iar celelalte au o natură juridică facultativă, fiind lăsate pe seama acordului mutual a partenerilor la negocierea colectivă.

Obligația de negociere, cu sorginte legală, a fost introdusă și în legislația franceză prin legile Auroux (1982) și constă în îndatorirea patronului de a declanșa procedura negocierii atât la nivel de ramură, cât și în întreprinderile cu mai mult de 10 salariați. Periodicitatea negocierii colective la nivel de ramură este de 1 an pentru salarii și de cinci ani pentru clasificarea funcțiilor, iar la nivel de întreprindere anual, cât privește durata contractelor de muncă, salariile, programul de lucru.

Reglementarea obligației de a negocia colectiv nu constituie o formă indirectă de impunere a îndatoririi de a încheia un contract colectiv de muncă, ci doar de a stimula dialogul social și, desigur, negocierea colectivă ca formă evoluată și instituționalizată de parteneriat patronat-salariați.

3.3. Obligația patronatului de a comunica informații

Această îndatorire este, cel puțin, pentru statele membre UE circumscrisă și circumstanțiată normativului unional (Directiva 2002/14/CE) ale cărei reguli sunt pe deplin aplicabile chiar cu un supliment de informații în cazul negocierii colective, mai ales în privința unor aspecte concrete ținând de obiectul principal al negocierii colective, respectiv de situația financiară, politicile de personal, timpul de lucru și de odihnă, mecanismele de ameliorare a nivelului salariilor.

Conversiunea acestei îndatoriri a patronului de la una construită mai degrabă pe baza interpretării scopului negocierii colective și utilității acesteia în fixarea și atingerea unor obiective ținând de îmbunătățirea condițiilor de muncă și de augmentarea nivelului de salarizare într-una legală are darul de a da un postament obligațional solid negocierii colective și, totodată, de a oferi lucrătorilor posibilitatea de a negocia de pe poziții de reală egalitate.

Intervenția explicită și tranșantă a legiuitorului din multe țări (inclusiv cele din UE) în direcția legiferării unei obligații cu acest conținut în chiar perimetrul câmpului său de aplicare prin dimensiunea consultativă ce îi este atașată, a preluat teza promovată în jurisprudența din unele state, conform căreia refuzul patronilor de a comunica sindicatului datele necesare pentru negociere echivalează cu încălcarea obligației de a negocia.

Înrolarea obligației de a negocia în cadrul legii a dat semnalul adecvat în direcția stimulării negocierii colective, sporind eficacitatea acesteia. Prin această formulă legislativă, (obligația de a negocia), au fost întărite funcțiile negocierii colective în 3 direcții relevante:

- Așezarea partenerilor sociali în condiții egale cu privire la accesarea informațiilor utile pentru susținerea intereselor legitime ale lucrătorilor;
- O mai bună imagine asupra situației întreprinderii din punct de vedere economic (rentabilitate, productivitatea muncii, competitivitate, poziția concurențială pe piață),

ceea ce a ipostaziat într-o anumită măsură atragerea lucrătorilor la decizia antreprenorială;

- Descentralizarea negocierii colective, prin creșterea rolului în negocierea colectivă a celei purtate la nivelul întreprinderii.

3.4. Puterile negociatorilor

a) Negociatorii patronali reprezintă un patron sau o organizație patronală

Cât privește situația societăților pe acțiuni, în care separația între angajator și patron este evidentă și consistentă, negocierea colectivă din partea societății este purtată de directorii societății și nu de consiliul de administrație.

Prerogativele negociatorilor baleiază pe un spațiu ce cuprinde posibilitatea recunoscută lor de a decide cu privire la contractul colectiv de muncă și până la formularea unor propuneri în cadrul negocierii din partea administrației.

Cât privesc asociațiile patronale, delegația negociatorilor este mandatată să încheie contractul colectiv de muncă sub condiția ca decizia de încheiere să aibă la bază pozițiile tuturor patronilor reprezentați.

b) Negociatorii sindicali

Participarea negociatorilor sindicali la încheierea contractului colectiv de muncă are loc sub cârmuirea a două reguli, întrucâtva contradictorii una față de cealaltă, și anume: eficacitatea negocierii versus democrația decizională.

Așa stând lucrurile, și văzând că în practica negocierii colective nu există omogenitate de soluții, putem doar marca anumite tendințe în sensul că, de regulă, în sistemele cu sindicate locale puterile negociatorilor sunt limitate ca urmare a aplicării regulii ratificării proiectelor de contracte colective de muncă.

În schimb, când este vorba de un sindicat centralizat, negociatorii primesc un mandat extins în virtutea căruia se recunoaște dreptul de a încheia contractul colectiv de muncă.

Este caracteristic sistemelor centralizate de organizare sindicală că, potrivit statutelor confederațiilor naționale se prevede că sindicatele afiliate sunt obligate să accepte comitetele naționale, ca reprezentanți la negocierile colective și, desigur, ca semnatori ai contractului colectiv de muncă.

3.5. Ratificarea convențiilor colective de muncă

Urmând formula de organizare sindicală centralizată sau cu sindicate locale, ratificarea convențiilor colective de muncă este prezentă sau nu.

În sistemul sindical centralizat nu se uzitează ratificarea convențiilor. Pe e altă parte, în Franța contractele colective de ramură nu sunt supuse ratificării, în schimb cele de întreprindere se ratifică de către adunarea generală a salariaților. În sistemul german, decizia de ratificare a contractului colectiv de muncă aparține confederației naționale.

3.6. Structura negocierii colective

În raport cu realitățile economico-sociale și cu tradițiile istorice în practica negocierii colective, structura negocierii colective va înfățișa o anumită preferință a partenerilor sociali fie spre negociere cu caracter predominant centralizat (convenții naționale sau de ramură), fie spre negocierea descentralizată (negocierea la nivel de întreprindere).

Fără a fi avansată o definiție cuprinzătoare a noțiunii de structură a negocierii colective, totuși ea poate fi identificată în elementele sale constitutive și, totodată, relevante prin apelul la două aspecte: nivelul negocierii și unitatea sa.

Prin nivelul negocierii se vor avea în vedere, după caz, nivelul național, de ramură și de întreprindere, desigur cu precizarea că pot fi avute în vedere și alte nivele cum ar fi: grupuri de ramuri au grupuri de unități, regionale etc.

În raport cu acest criteriu, negocierea colectivă își structurează obiectul său, întrucât, în principiu, negocierea la nivel național fixează cadrul minim de drepturi și obligații ale salariaților, iar dezvoltarea conținutului drepturilor salariale se realizează la nivelele subsecvente.

Este totodată de accentuat faptul că subordonarea ierarhică pe nivele de negociere ilustrează caracterul centralizat al acestuia, pe când afirmarea libertății de negociere la nivele inferioare atestă caracterul descentralizat al negocierii colective.

În legătură cu problematica unității negocierii, chestiunea în dispută privește stabilirea faptului dacă efectele contractului colectiv de muncă se repercutează asupra tuturor partenerilor sociali prezenți la negociere și în ce măsură. Chestiunea este mai degrabă complexă din punct de vedere al sindicatelor, respectiv atunci când este vorba de drepturile salariaților al căror specific profesional diferă și determină cu necesitate și o altă abordare în negocierea colectivă (muncitori, funcționari).

De altfel, practica negocierii colective din unele state europene atestă împrejurarea că sindicatele salariaților cu o calificare profesională superioară aleg să conducă negocierea cu un obiect mai restrâns – *personal scope* – limitându-se la promovarea intereselor legitime ale acestui personal.

În altă ordine de idei, trebuie observat că între nivelul negocierii și structura pe obiect a contractului colectiv de muncă există un raport de feedback, întrucât, în regulă generală, conținutul concret al negocierii este arondat unui anumit nivel. De pildă, acordarea concediilor

suplimentare sau obligațiile referitoare la recalificarea profesională sunt de atributul negocierii la nivel național sau de ramură.

4. Convențiile colective de muncă

În cele ce urmează și doar din rațiuni metodologice decurgând din utilitatea ce o prezumăm pentru studiul nostru, vom aborda succint elementele identitare din perspectiva juridică a contractului colectiv de muncă.

Este câștigat teoriei juridice faptul că prin structura sa duală-izvor de drept, izvor obligațional, contractul colectiv de muncă adăunează în conținutul său o parte normativă, ca izvor juridic și partea obligațională – ca nexum contractual.

4.1. Partea normativă

Urmând din punct de vedere al formării conținutului său obligațional regulile contractuale – părțile decid drepturile și obligațiile pe care le includ în actul juridic- partenerii vor institui prin acord mutual o sumă de clauze, cu precădere cele ce privesc condițiile de muncă, salariile, plata orelor suplimentare, avantajele extrasalariale (primele de vacanță, asigurările de boală), clasificarea funcțiilor și bonusurilor orarul de muncă, timpul de odihnă, formare profesională, garantarea locului de muncă regimul prestațiilor non-contributive. De altfel, este încetățenită remarca conform căreia numărul chestiunilor de formalizat prin clauze contractuale este nelimitat.

Cu titlu de exemplu, în Franța, legea impune ca contractul colectiv de muncă să cuprindă toate clauzele necesare executării contractului ca și garanțiile privind executarea acestuia, după cum în Marea Britanie, contractul colectiv de muncă are drept clauze obligatorii cele referitoare la remunerația suplimentară pentru munca de noapte sau în condiții grele, vătămătoare, periculoase, aplicarea regulilor tratamentului egal între bărbați și femei la locul de muncă.

Pe de altă parte, din punct de vedere al opozabilității contractului colectiv de muncă, este de remarcat că legislația unor state este interzisă derogarea de la dispozițiile imperative legale (Italia, Germania cu privire la toate aceste prevederi legale, iar în Franța doar cu privire la cele vizând timpul de muncă).

4.2. Partea obligatorie

În cadrul acestei problematice, vom dedica o analiză detaliată unei obligații ce amprentează în mod esențial unei configurații juridice a acestui contract, și anume obligația de pace socială.

Obligația de pace socială poate fi analizată atât ca o obligație pozitivă, cât și una negativă¹.

¹ Pentru mai multe detalii, a se vedea Al. Athanasiu, *Drept social comparat. Negocierea colectivă în țările occidentale și în România*, București, 1992, p. 54 și urm.

Obligația de pace socială negativă impune în sarcina partenerilor sociali a îndatoririi de a se abține de la folosirea unor forme de luptă sau constrângere.

În schimb, obligația de pace socială în dimensiunea sa pozitivă, constă în mod esențial, în obligația partenerilor sociali de a lua toate măsurile necesare pentru a garanta aplicarea și respectarea clauzelor contractului colectiv de muncă.

În ce privește întinderea obligației de pace socială, pot fi decelate două situații distincte, după cum urmează:

- (i) *Obligația de pace relativă*: are în vedere interzicerea oricărui act contrar dispozițiilor convenției colective, cu scopul de a proteja conținutul său. Ocrotirea conținutului convenției colective prin intermediul obligației de pace socială implică și acordul partenerilor sociali cu privire la regulile de interpretare a contractului colectiv – prin apel la principiile de interpretare a actelor juridice consacrate în dreptul civil. Într-o concepție², în legătură cu acest aspect s-a statuat că unul din principalele roluri ale contractului colectiv de muncă este acela de a stabili, pentru o perioadă limitată de timp, costul mâinii de lucru, pentru ca patronul să poată prevedea nivelul de dezvoltare economică a întreprinderii sale. În această viziune, orice încercare de modificare a convenției colective riscă să altereze echilibrul economic asigurat de aceasta, putând echivala cu o încălcare contractuală. În Germania, teza dominantă este în sensul în care măsurile de luptă pot fi acceptate doar în vederea creării de obligații noi, nu și pe planul interpretării, aspect ce este de competența instanțelor de judecată³.
- (ii) *Obligația de pace socială absolută*: determină interzicerea oricărui act prin care s-ar încălca și alte drepturi decât cele izvorând direct din convenția colectivă. Astfel, în unele sisteme legislative, este interzisă utilizarea mijloacelor de forță, precum greva. Încălcarea obligației de pace socială dă dreptul la repararea prejudiciului astfel cauzat.

II. Analiza conformității Legii nr. 376/2022 privind dialogul social cu standardele internaționale și regionale în materie

1. Introducere

Această secțiune a studiului nostru este dedicată evaluării conformității Legii nr. 376/2022 cu reglementările internaționale și regionale relevante.

² E. Gift, Probleme der Friedenspflicht, Der Betrieb, vol. 12, 1959, p. 615 și urm. apud Al. Athanasiu, *op. cit.*, p.58

³ H. Wiedemann, H. Stumpf, Tarifvertragsgesetz, Munchen, 1977, p. 279, apud Al. Athanasiu, *op. cit.*, p.59.

În prealabil, se impune a fi menționat că Legea nr. 367/2022 a fost precedată de Legea nr. 62/2011 a dialogului social⁴, care a afectat în mod semnificativ raporturile colective de muncă, prin (i) diminuarea eficacității juridice a negocierii colective; (ii) restrângerea rolului normativ al contractelor colective de muncă și (iii) „fragilizarea” instituțională a dialogului între partenerii sociali; (iv) generarea de confuzii prin acreditarea distincției între conflicte individuale de muncă și conflicte colective de muncă.

Astfel, cu titlu de exemplu, precizăm că prin Legea nr. 62/2011 a fost eliminată posibilitatea încheierii de contracte colective de muncă la nivel național, au fost însăprite considerabil criteriile de reprezentativitate a organizațiilor sindicale la nivel de unitate (impunându-se condiția sindicatului majoritar), și, totodată, a fost pus sub semnul întrebării rolul sindicatelor ca partener privilegiat autorizat și competent al patronatului în derularea dialogului social în cadrul negocierii colective.

În bună măsură, Legea nr. 376/2022 a avut ca obiectiv principal îndreptarea dezechilibrelor generate de formulele normative incluse în Legea nr. 62/2011, prin restabilirea unui just echilibru între interesele lucrătorilor și cele ale patronilor, precum și reglementarea unor măsuri apte să promoveze dialogul social și negocierea colectivă la toate nivelele de negociere, inclusiv la nivel național (fiind reintrodusă posibilitatea încheierii contractelor colective de muncă la nivel național).

Ideea fundamentală a oricărei reglementări în domeniul negocierii colective trebuie să fie aceea a cooperării pentru găsirea consensului și nu cea a confruntării, a impunerii unilaterale de voință a proclamării unui așa zis ”învingător”. De altfel, concepția care legitimează ideea de cooperare a partenerilor sociali este punctul de aplicație a reglementării negocierii colective, atât ca mecanism al dialogului social, cât și ca formă de afirmare normativă a intereselor reciproce ale lucrătorilor și patronatului.

Distinct de cele de mai sus, din punct de vedere conceptual, Legea nr. 376/2022 a consacrat mai multe soluții legislative care nu s-au mai regăsit până în prezent în legislația de drept social românească și care vizează, de pildă, conținutul obligației de pace socială (i.e. posibilitatea declanșării de conflicte colective de muncă inclusiv pe durata existenței contractului colectiv de muncă, greva împotriva politicii sociale a Guvernului), câmpul personal de aplicare (*personal scope*) al dispozițiilor sale (și lucrători), instituirea unei noi criterii de reprezentativitate, precum și a obligației de a negocia colectiv la nivel de sector de negociere colectivă. Totodată, au fost amendate regulile după care se organizează greva, și a fost instituită o distincție între greva nelegală și cea neconformă.

În opinia noastră, așa cum vom arăta în detaliu într-o altă secțiune a studiului nostru, o parte din soluțiile sus-amintite sunt discutabile, fie din perspectiva principiilor pe care se eșafodează

⁴ Legea nr. 62/2011 privind dialogul social, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 625 din 31.08.2012, cu modificările și completările ulterioare.

dialogul social și negocierea colectivă, fie din cauza modului în care au fost reglementate în concret.

În susținerea acestui punct de vedere, în cele ce urmează propunem o analiză a principalelor instrumente juridice existente la nivel internațional și regional care reglementează relațiile colective de muncă, urmărind să prezinte garanțiile juridice de care beneficiază lucrătorii, angajatorii, precum și organizațiile constituite de către aceștia în vederea apărării intereselor lor cu caracter social, economic și/sau profesional. Această analiză are, așa cum arătam, rolul de a evalua conformitatea Legii nr. 367/2022, în punctele sale esențiale (partenerii sociali, nivelurile negocierii colective, obiectul negocierii colective, procedura de negociere colectivă, opozabilitatea contractelor colective de muncă, dreptul la grevă) cu aceste instrumente juridice.

Principalele instrumente juridice existente la nivel internațional și regional sunt Convențiile și Recomandările Organizației Internaționale a Muncii, Carta Socială Europeană și Carta Drepturilor Fundamentale a Uniunii Europene.

Organizația Internațională a Muncii a fost creată în 1919 și a devenit o instituție specializată a Organizației Națiunilor Unite în 1946. Dotată cu o structură “tripartită” unică, aceasta reunește în mod egal reprezentanții guvernelor, angajatorilor și lucrătorilor, pentru a dezbate probleme legate de munca și politica socială.

Organizația Internațională a Muncii promovează justiția socială și recunoașterea internațională a drepturilor omului și dreptului muncii, elaborează politicile și programele destinate ameliorării condițiilor de muncă și posibilităților de angajare, fixând totodată normele internaționale utilizate în toate țările lumii în domeniul forței de muncă.

Carta Socială Europeană reprezintă cel mai important tratat internațional la nivelul Consiliului Europei în domeniul drepturilor economice și sociale. Aceasta stabilește drepturile și libertățile și procedurile de control, garantând respectarea lor de către statele membre. Carta socială europeană revizuită din 1996 a intrat în vigoare în 1999 și înlocuiește tratatul din 1961. De asemenea, libertatea de asociere, și mai specific, de a constitui și adera la sindicate este recunoscută și la nivelul acțiunii normative a Convenției Europene a Drepturilor Omului.

La nivelul Uniunii Europene, Carta Drepturilor Fundamentale a Uniunii Europene⁵ consacră în capitolul IV, “*Solidaritatea*”, *inter alia*, dreptul lucrătorilor la informare și la consultare în cadrul întreprinderii, dreptul de negociere și de acțiune colectivă, condiții de muncă echitabile și corecte.

Așadar, după cum se poate remarca, în ultimele decenii, comunitatea internațională a recunoscut caracterul indivizibil al drepturilor omului, prin includerea drepturilor sociale,

⁵ Publicată în J. Of. Din 26.10.2012, 2012/C 326/02,

economice, culturale alături de cele civile și politice. Menționăm că drepturile sociale și economice au fost incluse în categoria drepturilor fundamentale odată cu adoptarea Declarației Universale a Drepturilor Omului în anul 1948, de către Adunarea generală a Organizației Națiunilor Unite.

De asemenea, tot la nivelul acțiunii normative a Organizației Națiunilor Unite, în anul 1966 au fost adoptate **(i)** Pactul internațional privind drepturile sociale, economice și culturale⁶, precum și **(ii)** Pactul internațional privind drepturile civile și politice, care au intrat în vigoare în anul 1976⁷. Cele două pacte, împreună cu Declarația Universală a Drepturilor Omului formează Carta internațională a Drepturilor Omului.

Calificarea drepturilor sociale ca fiind drepturi fundamentale ale omului are relevanță în privința regimului juridic al garanțiilor asigurării efectivității acestor drepturi și, mai ales, prin prisma creării mijloacelor necesare pentru a asigura respectarea lor, în mod special, prin punerea lor în executare. În această privință, și mai ales în legătură cu posibilitatea punerii lor în executare, s-a susținut că ***drepturilor sociale și economice, spre deosebire de cele civile și politice, le lipsește ceea ce literatura de specialitate numește "justiciabilitate"***⁸.

Justiciabilitatea este un atribut al drepturilor de natură civilă și economică, ce are în vedere:

- Posibilitatea indivizilor ce pretind încălcarea unui drept de a formula o plângere cu acest obiect în fața unui organism imparțial și independent;
- Dreptul indivizilor de a solicita repararea prejudiciului suferit ca urmare a încălcării dreptului lor; și
- Posibilitatea de a pune în executare hotărârea pronunțată de către organismul susmenționat.

În acest context ideatic, facem precizarea că drepturile sociale, ca drepturi fundamentale ale omului, **vizează asigurarea respectului** (reglementare prin lege) și **protecției** (garantarea efectivității – accesul la justiție și sancțiune) unor valori fundamentale, precum demnitatea umană⁹, nediscriminarea, echitatea.

⁶ Adunarea Generală a Organizației Națiunilor Unite, Pactul internațional privind drepturile sociale, economice și culturale, 16 decembrie 1966, Seria Tratatelor, vol. 993, p.3

⁷ Adunarea Generală a Organizației Națiunilor Unite, Pactul internațional privind drepturile sociale, economice și culturale, 16 decembrie 1966, Seria Tratatelor, vol. 999, p.171

⁸ Robin R. Churchill and Urfan Khaliq, The Collective Complaints System of the European Social Charter: An Effective Mechanism for Ensuring Compliance with Economic and Social Rights?, European Journal of International Law, nr. 3/2004, Oxford University Press, pp. 417-456.

International Commission of Jurists (ICJ), Courts and the Legal Enforcement of Economic, Social and Cultural Rights. Comparative Experiences of Justiciability, 2008, Human Rights and Rule of Law Series No. 2.

⁹ Demnitatea umană are în vedere satisfacerea nevoilor de bază – hrană, locuință, securitatea locului de muncă.

În ce privește convențiile, cât și recomandările adoptate de către Organizația Internațională a Muncii („OIM”), acestea se întemeiază pe următoarele principii:

- Munca nu este o marfă;
- Libertatea de asociere și de exprimare este o condiție indispensabilă pentru un progres susținut;
- Toți oamenii, fara nicio discriminare, au un drept egal de a urmări progresul lor material și spiritual;
- Mizeria unora este un pericol pentru prosperitatea tuturor;
- Lupta împotriva lipsurilor trebuie dusă în fiecare stat, precum și prin eforturi internaționale, permanente și concertate.”

Din principiul fundamental potrivit căruia munca nu este o marfa, decurg și celelalte drepturi, precum dreptul la odihnă, dreptul la securitate socială, dreptul la perfecționare profesională.

Principiul potrivit căruia “limitarea libertății de asociere și exprimare este o condiție indispensabilă pentru un progres susținut”, consacră de fapt dreptul la asociere în sindicate cât și în asociații patronale.

Față de aceste idei diriguitoare ale dreptului internațional, în dreptul muncii al fiecărui stat trebuie să se reglementeze obligatoriu principii fundamentale precum libertatea muncii, nediscriminarea în angajare și în profesie, negocierea colectivă și retribuiția echitabilă.

În materia dreptului colectiv al muncii, Organizația Internațională a Muncii a adoptat o serie de convenții, o parte dintre acestea având o importanță fundamentală, în special datorită principiilor pe care le promovează, principii ce trebuie să se regăsească în legislațiile tuturor statelor membre ale Organizației.

Convențiile la care am făcut referire sunt următoarele:

1. C011 Convenția (nr.11) referitoare la drepturile de asociere și de coaliție ale muncitorilor agricoli, 1921;
2. C084 Convenția (nr.84) privind dreptul de asociere (teritorii nemetropolitane), 1947;
3. C087 Convenția (nr.87) privind libertatea sindicală și apărarea dreptului sindical, 1948;
4. C098 Convenția (nr.98) privind aplicarea principiilor dreptului de organizare și negociere colectivă, 1949;
5. C135 Convenția (nr.135) privind protecția reprezentanților lucrătorilor în întreprinderi și înlesnirile ce se acordă acestora, 1971;
6. C141 Convenția (nr.141) privind lucrătorii rurali, 1975;
7. C151 Convenția (nr.151) privind raporturile de muncă în cadrul funcției publice, 1978;

8. C154 Convenția (nr.154) privind promovarea negocierii colective, 1981.

Carta Socială Europeană reprezintă cel mai important tratat internațional la nivelul Consiliului Europei în domeniul drepturilor economice și sociale.

România a ratificat Carta Socială Europeană (revizuită) prin Legea nr. 74/1999 (17 articole și 65 paragrafe).

Potrivit dispozițiilor Cartei Sociale Europene, examinarea conformității legislațiilor naționale cu dispozițiile Cartei are loc periodic, în cadrul procedurii de monitorizare, constând în elaborarea de concluzii de către Comitetul European de Drepturi Sociale asupra rapoartelor întocmite de statele membre privind aplicarea articolelor din Cartă.

Totodată, procedura de control la care face referire Carta vizează și soluționarea de către acest Comitet a reclamațiilor colective îndreptate împotriva statelor care încalcă angajamentele luate prin adoptarea dispozițiilor Cartei sociale.

Soluțiile adoptate de Comitet în cadrul celor două modalități de realizare a procedurii de monitorizare sunt ulterior, prin mecanismele Cartei, aduse la îndeplinire prin formula recomandărilor adresate celor vizați. Cu caracter excepțional, obligația de modificare a legislației potrivit deciziilor Comitetului European de Drepturi Sociale poate fi impusă prin decizie a Consiliului de Miniștri al Consiliului Europei.

Comitetul European de Drepturi Sociale este compus din 15 experți prestigioși în plan național și internațional în domeniul drepturilor sociale.

2. Tablou sinoptic privind conformitatea legislației naționale la standardele internaționale și regionale

Nr. crt.	Domeniu	Reglementări internaționale/regionale	Legea nr. 367/2022- Observații
1.	<p>Definiții</p> <p>Libertatea de asociere</p> <p>Drepturile sindicale</p>	<p>Convenția OIM 84/1947</p> <p>Dreptul la asociere</p> <p>Convenția garantează dreptul angajatorilor și al angajaților de asociere, în vederea atingerii unor scopuri legitime.</p> <p>În plus, în cuprinsul Convenției se statuează că vor fi luate toate măsurile necesare astfel încât sindicatelor să li se acorde dreptul de a încheia contracte colective de muncă cu angajatorii sau cu organizații ale acestora.</p> <p>De asemenea, este prevăzut dreptul organizațiilor patronale și sindicale de a fi consultate cu ocazia adoptării normelor în materia protecției sănătății și securității lucrătorilor, precum și asupra unor aspecte ce țin de modalitățile în care sunt puse în aplicare prevederile cuprinse în legislația muncii.</p> <p>Convenția OIM 87/1948</p> <p>Convenția nr. 87/1948 statuează ca principiu fundamental dreptul liber exercitat al lucrătorilor, dar și al patronilor, de</p>	<p>De principiu, prevederile Legii nr. 367/2022 sunt aliniate standardelor internaționale și regionale în materie, întrucât consacră și garantează libertatea de asociere, intrinsec legată de dreptul la negociere colectivă și anume dreptul de a face sau a nu face parte dintr-un sindicat, precum și interdicția oricărui limitări sau constrângeri în ce privește aderarea sau menținerea calității de membru de sindicat.</p> <p>Cu toate acestea, o serie de reglementări cuprinse în Legea nr. 367/2022 se impun a fi amendate, în scopul de asigura conformitatea integrală la standardele în dezbatere, după cum urmează:</p> <p>a) Definiția dialogului social și a partenerilor sociali</p> <p>Art. 1 pct. 1 și 2 din Lege definește parteneri sociali- ca fiind sindicate/organizații sindicale și angajatori/organizații patronale, precum și autoritățile administrației publice, care interacționează în procesul de dialog social, iar dialogul social ca fiind compus „din toate formele de</p>

a se organiza pentru promovarea și apărarea propriilor interese. Atât sindicatele cât și asociațiile patronale, fără nicio distincție, au dreptul de a se constitui și de a se afilia în organizații în vederea promovării și apărării drepturilor lor specifice, cu singura condiție de a respecta statutele acestora.

Convenția consacră drepturi egale pentru toți lucrătorii în ceea ce privește constituirea unui sindicat, indiferent de sectorul de activitate în care prestează munca.

Autoritățile publice trebuie să se abțină de la orice intervenție de natură a împiedica sau limita exercitarea acestui drept; dizolvarea sau suspendarea organizațiilor pe această cale este interzisă.

De asemenea, sunt garantate drepturile acestor organizații de a se constitui în federații sau confederații și de a se afilia la organizații internaționale. În plus, organizațiile patronale, precum și cele sindicale au dreptul de a:

- elabora propriile statute sau regulamente;
- alege în mod liber reprezentanții;
- organiza în mod liber gestiunea și activitatea lor;
- elabora programe de acțiune.

negociere, consultare sau schimbul de informații între reprezentanții Guvernului, ai angajatorilor și ai angajaților/lucrătorilor, în probleme de interes comun privind politica economică și socială”.

Apreciem că se impune revizuirea celor două definiții, în scopul eliminării referirilor la autoritățile administrației publice/a Guvernului, întrucât aceștia nu sunt parteneri de dialog social, ci au rol de reglementare/implementare a actelor normative.

Nu în ultimul rând, apreciem utilă eliminarea din cuprinsul Legii a oricăror referiri la ministerul responsabil cu dialogul social, ținând seama de faptul că nici la data adoptării legii și nici în prezent nu există un minister dedicat strict dialogului social.

b) Definiția recunoașterii reciproce

Art. 1 pct. 15 definește „recunoașterea reciprocă” ca fiind „acordul voluntar prin care partenerii sociali își recunosc unul altuia legitimitatea în vederea stabilirii unui demers comun”. Or, formulare este profund eronată, câtă vreme recunoașterea voluntară este cea care generează reciprocitatea, și nu viceversa.

Doctrina recentă apreciază că libertatea de asociere patronală sau sindicală implică următoarele 5 elemente structurale:

1. Libertatea de constituire a unei asociații, respectiv de afiliere la o astfel de asociație (în ceea ce privește reprezentativitatea sindicală, criteriile de reprezentativitate trebuie să fie obiective, precizate expres în lege și foarte clare, pentru a se evita apariția vreunui abuz);

2. Dreptul de a se organiza în federații și confederații și de a adera la organizații internaționale;

3. Protecție împotriva dizolvării sau suspendării asociațiilor sindicale sau patronale;

4. Acordarea unor drepturi și garanții în vederea desfășurării activității sindicale, precum garantarea alegerii libere a liderilor, interzicerea intervenției autorităților publice în activitatea sindicală, instituirea unor măsuri de protecție a liderilor sindicali, inclusiv după terminarea mandatelor acestora;

Libertatea sindicală este condiționată de existența altor libertăți politice, precum libertatea de exprimare – secretul corespondenței și al convorbirilor telefonice a liderilor de sindicat sau cu organizații ale acestora.

c) Definiția organizației sindicale

Art. 1 pct. 8 –organizația sindicală este definită ca fiind o „denumire generică pentru sindicat, federație sindicală, confederație sindicală și uniune sindicală teritorială. Se constituie pe baza dreptului de liberă asociere a angajaților/lucrătorilor, în scopul promovării intereselor lor profesionale, economice, sociale, cultural-artistice și sportive, precum și al apărării drepturilor individuale și colective ale acestora prevăzute în contractele colective și individuale de muncă, în acordurile colective de muncă și raporturile de serviciu, în convențiile colective de muncă, precum și în legislația națională, în pactele, tratatele și convențiile internaționale la care România este parte”.

Rolul unei organizații sindicale nu poate fi redus doar la promovarea intereselor economice, sociale, culturale, sportive etc. Astfel, organizațiile sindicale au în primul rând îndatorirea de a apăra interesele membrilor săi, după cum rezultă în mod expres din prevederile art. 5 din Carta socială

În legătură cu aceste aspecte, Comitetul pentru Libertăți Sindicale a statuat că în ce privește persoanele care ocupă funcții de conducere, limitarea de a adera la sindicate ar trebui să se limiteze numai la acele persoane care reprezintă interesele angajatorilor (Raportul nr. 66, Cazul nr. 179, Para 551).

Carta socială europeană

Potrivit art. 5 din Carta socială europeană revizuită, *în vederea garantării sau promovării libertății lucrătorilor și patronilor de a constitui organizații locale, naționale sau internaționale pentru apărarea intereselor lor economice și sociale și de a adera la aceste organizații, se impune ca legislațiile naționale să nu aducă atingere sau să fie aplicate de o manieră care să aducă atingere acestei libertăți. Măsura în care garanțiile prevăzute în prezentul articol se vor aplica poliției va fi determinată prin legislația sau reglementarea națională.*

Principiul aplicării acestor garanții membrilor forțelor armate și măsura în care ele se vor aplica acestei categorii de persoane sunt de asemenea determinate prin legislația sau reglementarea națională.

europeană, cât și din Convenția OIM 87/1948.

Mai mult, este de observat că Legea, atunci când definește organizațiile patronale (art. 1 pct. 13), se referă în mod expres la scopul lor de a promova și apăra drepturile și interesele membrilor săi. Or, pentru identitate de rațiune, se impune aceeași soluție și pentru definirea organizațiilor sindicale.

d) Constituirea de sindicate la nivelul sucursalelor ale unor persoane juridice străine și încheierea de contracte colective de muncă

Pentru claritate, apreciem că se impune și adoptarea unor reguli clare și, deci, lipsite de echivoc, cu privire la posibilitatea constituirii unui sindicat la nivelul unei sucursale a unei persoane juridice străine (care nu are altă prezență în România în afară de sucursală), cunoscut fiind că sucursala este un dezmembrământ fără personalitate juridică.

Facem această precizare întrucât, deși legea definește unitatea (ca nivel la care se poate încheia contractul colectiv de muncă) ca formă de

Conform practicii Comitetului, art. 5 din Cartă trebuie interpretat în sensul că este garantat dreptul la asociere atât lucrătorilor cât și angajatorilor.

Comitetul, în jurisprudența sa, a subliniat că art. 5 din Cartă creează, în sarcina statelor membre, două tipuri de obligații:

- a. Abrogarea tuturor dispozițiilor legislative, respectiv revizuirea practicilor administrative susceptibile de a aduce atingere libertății de asociere a angajatorilor sau a lucrătorilor sau libertății acestora de a adera la organizații constituie de angajatori/lucrători, după caz;
- b. Adoptarea de măsuri legislative, cu scopul de a:
 - garanta exercițiul dreptului de constituire a organizațiilor sindicale și patronale;
 - a proteja organizațiile lucrătorilor de eventualele ingerințe ale angajatorilor.

Totodată, libertatea de asociere privește nu doar pe lucrători, cât și pe orice persoană care a dobândit drepturi în urma prestării unei munci (pensionari, șomeri). Potrivit practicii Comitetului European de Drepturi Sociale, "prin

organizare a unui angajator **cu personalitate juridică**, în practică se încheie în mod frecvent contracte colective de muncă la nivelul sucursalelor unor persoane juridice străine, pe care inspectoratele teritoriale de muncă le înregistrează fără obiecții, asimilând, cu încălcarea legii, sucursala unui angajator.

Așa fiind, apreciem că, *de lege ferenda*, se impune modificarea legii, pentru a stabili că în cazul sucursalelor unor persoane juridice străine sunt aplicabile contractele colective de muncă încheiate la nivelul societății mamă, sub rezerva compatibilității clauzelor acestora cu ordinea publică de drept social românesc.

Desigur, un asemenea demers va fi posibil sub rezerva recunoașterii dreptului de asociere al lucrătorilor care prestează munca în România la organizațiile sindicale constituite la nivelul angajatorului sau, după caz, al participării organizațiilor sindicale constituite în România la negocierile colective de la nivelul angajatorului străin.

lucrător ca subiect de drept al exercițiului libertății sindicale, inclusiv al dreptului de asociere în sindicat, nu se înțelege doar salariatul (funcționarul public) aflat în activitate, ci și orice persoană care exercită drepturi în baza unei relații de muncă din trecut - șomeri și pensionari”.

În ceea ce privește teza a II-a a art. 5 din Carta socială europeană revizuită, aceasta prevede că măsura în care garanțiile instituite în articolul menționat se vor aplica membrilor forței armate, precum și poliției, vor fi determinate prin legislația sau reglementarea națională.

În legătură cu prevederile sus-citate, Comitetul European pentru Drepturi Sociale că acestea trebuie interpretate în sensul în care statele membre sunt autorizate să limiteze și chiar să suprimă integral dreptul membrilor forței armate de a asocia în sindicate. Pe de altă parte, Comitetul a precizat că membrilor forțelor armate le poate fi recunoscut, în principiu, dreptul la negociere colectivă.

Constituirea sindicatelor și a patronatelor

Atât salariații, cât și angajatorii au dreptul de a constitui organizații naționale sau internaționale pentru protejarea intereselor lor cu caracter economic sau social.

e) Constituirea sindicatului la nivelul mai multor întreprinderi

Art. 3 alin.(3) din Legea nr. 367/2022 prevede că „pentru constituirea unui sindicat este necesar un număr de cel puțin 10 angajați/lucrători din aceeași unitate sau de cel puțin 20 de angajați/lucrători din unități diferite ale aceluiași sector de negociere colectivă.”

Având în vedere că Legea permite ca un sindicat să fie constituit din membri angajați în cadrul unor unități diferite, în practică se poate ajunge la situația în care același sindicat să participe la proceduri de informare, consultare, respectiv negociere colectivă la nivelul unor unități concurente.

Pentru această ipoteză specifică, apreciem că este necesară adoptarea unor reguli prin care să se interzică utilizarea nelegală sau cu rea-credință a informațiilor de care sindicatul ia cunoștință la nivelul fiecăreia din unități în exercitarea competențelor sale, precum și protejarea regulilor concurenței loiale.

Sindicatul și organizațiile angajatorilor au libertatea să se organizeze fără autorizație prealabilă, iar formalitățile de înscriere trebuie să fie simple și ușor de îndeplinit.

Impunerea prin legislație a unui număr minim de membri este considerată conformă cu prevederile art. 5 din Cartă, sub condiția ca acest număr să fie rezonabil și să nu împiedice constituirea respective organizații.

În activitatea lor, organizațiile sindicale și cele patronale funcționează în baza principiului autonomiei. Sunt contrare acestui principiu și neconforme art. 5 din Cartă practicile legislative, precum:

- interdicția alegerii sau desemnării de reprezentanți sindicali de cetățenie străină;
- limitarea dreptului de folosință asupra bunurilor deținute de sindicate;
- limitarea motivelor de sancționare disciplinară a membrilor de sindicat în cazul luării acestor măsuri de către sindicate.

Totodată, sindicatele trebuie să acționeze liber în direcția constituirii sau aderării la organizații sindicale internaționale.

f) Categoriile de persoane care pot adera la un sindicat

Așa cum arătăm, potrivit practicii Comitetului European de Drepturi Sociale, atât șomerilor, cât și pensionarilor trebuie să li se recunoască exercițiul drepturilor sindicale, în temeiul calității de lucrător pe care au deținut-o în trecut.

Odată cu intrarea în vigoare a Legii nr. 367/2022 a fost acoperită parțial lacuna din reglementarea anterioară, întrucât a fost reglementat în mod expres și dreptul șomerilor de a adera la un sindicat – cu precizarea că șomerii- membri de sindicat- nu vor fi luați în considerare la stabilirea numărului de membri de sindicat în raport cu care se constată reprezentativitatea sindicatului - o soluție care se impune de altfel cu puterea evidenței, ținând seama că reprezentativitatea unui sindicat se determină în funcție de numărul de salariați membri de sindicat din cadrul unei unități.

Totuși, Legea nr. 367/2022 a omis să includă în categoria persoanelor care au dreptul de a adera la un sindicat și pensionarii, contrar jurisprudenței Comitetului European pentru Drepturi Sociale.

Pentru garantarea efectivității exercițiului acestor drepturi, legislația națională trebuie să reglementeze căi de atac judiciare împotriva oricărei încălcări privind dreptul la libera asociere în funcționare a sindicatelor și organizațiilor angajatorilor.

Libertatea de aderare.

Lucrătorii trebuie să fie liberi de a adera sau nu la un sindicat.

Libertatea de a adera sau nu la un sindicat implică interdicția de a constrânge lucrătorul de a lua o decizie într-un sens sau în altul. În esență, manifestarea de voință a salariatului, consimțământul său, trebuie să fie neviciat.

Pe de altă parte, dreptul intern trebuie să asigure protecția membrilor de sindicat împotriva oricărei consecințe prejudiciabile, generate de afilierea lor, asupra muncii lor, în special cât privește: ocuparea unui post, concedierea, promovarea în funcție. Astfel, legislațiile interne trebuie să interzică practici precum:

- condiționarea angajării în muncă de neapartenența la un sindicat;

De asemenea, potrivit aceleiași jurisprudențe, se impune recunoașterea dreptului de a afiliere la sindicat și lucrătorilor din state membre ale Consiliului Europei, care au ratificat Carta Socială Europeană.

Așadar, pe viitor se impune modificarea Legii, în scopul de a reglementa în mod expres dreptul pensionarilor de a face parte dintr-un sindicat.

Distinct de cele de mai sus, este de remarcat și o eroare de reglementare în legătură cu limitarea dreptului persoanelor care ocupă funcții de conducere în cadrul unei unități de a fi alese ca reprezentanți ai salariaților, respectiv de a face parte din conducerea unui sindicat.

În concret, potrivit art. 8 din Lege, „pot fi alese în organele de conducere ale organizațiilor sindicale persoane care au cel puțin vârsta de 18 ani și nu execută pedeapsa complementară a interzicerii dreptului de a ocupa o funcție ori de a desfășura activitatea de care s-a folosit pentru săvârșirea infracțiunii”, fără a limita un atare drept pentru persoanele care ocupă o funcție de conducere în cadrul unei unități.

- concedierea lucrătorului datorită faptului că acesta face parte dintr-un sindicat sau se implică în mod activ în activitățile organizate de acesta.

În cazul încălcării dreptului la tratament egal nediscriminatoriu al membrilor de sindicat, legislația națională trebuie să prevadă acordarea de despăgubiri îndestulătoare și proporționale cu prejudiciul suferit.

Aplicarea art. 5 din Cartă, în sensul garantării dreptului la liberă adeziune, presupune interzicerea prin dreptul intern a oricărei clauze de monopol sindical la angajare sau de securitate sindicală, rețineri automate din salariu a cotizației sindicale destinate să finanțeze activitatea sindicatului din întreprindere.

Toate aceste reguli se aplică în aceeași măsură organizațiilor de angajatori.

Atribuțiile sindicale.

Sindicatele și organizațiile angajatorilor trebuie să beneficieze de o autonomie substanțială în ce privește structura internă și modul de funcționare.

În schimb, art. 58 din același act normativ interzice ca reprezentanții angajaților/lucrătorilor să fie aleși dintre persoanele care ocupă funcții de conducere și asigură reprezentarea administrației.

Fără a lansa în cadrul acestei secțiuni o dezbateră privind reglementarea în dreptul românesc a instituției reprezentanților angajaților, precum și a calității lor de mandatar ai angajaților în raporturile cu angajatorul și, în unele cazuri, parteneri autorizați de dialog social și semnatori ai contractului colectiv de muncă, se impune totuși a puncta o serie de nereguli, care trădează neatenția legiuitorului:

- Nu este clarificat sensul sintagmei „persoane care ocupă funcții de conducere și asigură reprezentarea administrației”, în sensul de a stabili dacă aceasta vizează administratorii, care prin definiție îndeplinesc această funcție în baza mandatului primit de la angajator sau și alte persoane care ocupă funcții de conducere în cadrul angajatorului, în baza unui contract individual de muncă, precum directorii generali, directorii de resurse umane și care pot avea puteri de reprezentare a angajatorului. În opinia noastră, singura interpretare posibilă este în

Autonomia sindicală prezintă următoarele aspecte:

- a) Sindicatele au dreptul să aleagă membrii proprii și reprezentanții lor;
- b) Sindicatele nu pot fi limitate excesiv în dreptul lor de a sancționa disciplinar pe membrii proprii;
- c) Liderii de sindicat au dreptul la liber acces la locul de muncă, iar membrii de sindicat trebuie să aibă posibilitatea de a avea reuniuni la locul de muncă, în strânsă legătură cu nevoile întreprinderii și cu respectarea intereselor angajatorului.

Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene

Art. 12 din Cartă prevede că „orice persoană are dreptul la libertatea de întrunire pașnică și la libertatea de asociere la toate nivelurile și în special în domeniile politic, sindical și civic, ceea ce implică dreptul oricărei persoane de a înființa împreună cu alte persoane sindicate și de a se afilia la acestea pentru apărarea intereselor sale.”

sensul că aceste persoane trebuie să aibă calitatea de salariați, întrucât interdicția ar fi lipsită de sens, ținând seama de faptul că reprezentanții salariaților pot fi aleși numai dintre salariați.

Cu toate acestea, ca regulă, salariații (chiar și cei care ocupă funcții de conducere) nu au puteri de administrare, o asemenea atribuție fiind de esența unui raport de mandat (și nu de muncă).

- În mod paradoxal, această interdicție este stabilită exclusiv pentru alegerea reprezentanților salariaților, fără să existe o limitare similară pentru aderarea la un sindicat sau alegerea în calitate de lider de sindicat – deși este de domeniul evidenței că un potențial cumul de calități (lider de sindicat funcție de conducere în cadrul angajatorului) ar genera un grav conflict de interese.

De altfel, în același sens este și jurisprudența relevantă a Comitetului pentru Libertăți Sindicale, care a conchis că există posibilitatea de a limita dreptul angajaților care au funcții de conducere/supervizare de a adera la același sindicat ca ceilalți lucrători,

sub condiția ca (i) aceștia să aibă posibilitatea de a înființa asociații proprii pentru a-și apăra și promova interesele și (ii) să fie definite cu acuratețe categoriile de lucrători care sunt vizate de interdicția de a adera într-un sindicat, pentru a preveni potențiale abuzuri (Comitetul pentru Libertăți Sindicale, Digest, 1996, Raportul nr. 307, Cauza nr. 1878, para 231; Raportul nr. 31, Cauza nr. 1951, para. 222; Raportul nr. 32, Cauza nr. 1951, para 210).

Așa fiind, pe viitor, apreciem că se impune reglementarea unei limitări similare de a face parte din sindicat a lucrătorilor care au puteri exprese de reprezentare a angajatorului în raporturile cu ceilalți salariați.

g) Definiția angajatorului

Art. 1 pct. 10 din lege definește angajator- persoană fizică, persoană juridică sau persoană fizică autorizată care angajează forță de muncă, potrivit

legii, pe bază de contract individual de muncă ori raport de serviciu.

Apreciem că definiția nu este suficient de cuprinzătoare, întrucât, potrivit jurisprudenței Comitetului European pentru Drepturi Sociale, dar și a Comitetului pentru Libertăți Sindicale, prin angajator trebuie să se înțeleagă și angajatorul *de facto*, care exercită prerogativele specifice angajatorului, fără ca între părți să fie încheiat un contract individual de muncă. În același sens este și jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene, care a statuat că „angajatorul este întreprinderea care exercită autoritatea efectivă (...) suportă, în fapt, sarcina salarială corespunzătoare și dispune de puterea efectivă de a-l concedia, iar nu întreprinderea cu care respectivul angajat a încheiat un contract de muncă și care este prezentată în mod

formal în acest contract drept angajatorul aceluiași angajat”^{10,11}

h) Definiția lucrătorului/lucrătorului independent

Art. 1 pct. 5 definește angajat/lucrător ca fiind – „persoana fizică, parte a unui contract individual de muncă ori a unui raport de serviciu, precum și cea care prestează muncă pentru și sub autoritatea unui angajator și beneficiază de drepturile prevăzute de lege, precum și de prevederile contractelor sau acordurilor colective de muncă aplicabile”.

¹⁰ Hotărârea Curții din 16 iulie 2020, AFMB Ltd și alți împotriva Raad van bestuur van de Sociale verzekeringsbank, Cauza c-610/18, EU:C:2020:565. A se vedea în același sens și Hotărârea din 4 octombrie 2012, Format Urządzenia i Montaż Przemysłowe, C-115/11, EU:C:2012:606, punctul 46, ocazie cu care CJUE a conchis că urtea a adăugat că, dacă reiese din alte elemente relevante decât documentele contractuale că situația unui lucrător salariat diferă, în fapt, de cea descrisă în aceste documente, obligația de a aplica în mod corect Regulamentul nr. 1408/71 înseamnă că, indiferent de modul de redactare a documentelor contractuale, instituția vizată trebuie să își întemeieze constatările pe situația reală a lucrătorului salariat .

O primă observație, de ordin terminologic, este că funcționarii publici prestează activitatea în baza actului de numire în funcție, care dă naștere raporturilor de serviciu. Așadar, se impune revizitarea definiției, pentru a face referire la izvorul obligațional al raporturilor de serviciu.

Distinct de cele de mai sus, referirea din cuprinsul legii la conceptul de lucrător este realizată în mod superficial, motiv pentru care reglementarea nu își va atinge scopul.

În acest context, reamintim că CJUE a atribuit noțiunii de „lucrător” un „înțeles unional” cu ocazia interpretării dispozițiilor legale ce reglementează la nivelul Uniunii Europene libera circulație a persoanelor, „întrucât dacă acest termen ar fi avut originea în dreptul intern, atunci fiecare stat ar fi avut posibilitatea de a modifica înțelesul noțiunii de lucrător migrant, lipsind astfel anumite categorii de persoane de beneficiul protecției acordate de tratat”¹². Astfel, conceptul de lucrător a fost dezvoltat de către Curtea de Justiție a Uniunii Europene în cauza Lawrie-Blum¹³, ocazie cu care a statuat că „trăsătura distinctivă a relației de muncă este aceea că o persoană prestează o activitate cu valoare economică în favoarea unei alte persoane, în

a cărei subordonare se află, în schimbul căreia primește o remunerație.”

Or, textul legal citat, în loc să se refere la elementele esențiale care alcătuiesc statutul juridic al lucrătorului (prestarea unei munci în schimbul unei remunerații și existența unui raport de subordonare), îl definește ca fiind persoana care beneficiază de drepturile prevăzute de lege, respectiv acorduri sau contracte colective - care reprezintă efecte ale dobândirii unui anumit statut și nu elementele constitutive ale sale.

Prin urmare, în realitate, și contrar *ratio legis*, persoanele care întrunesc condițiile pentru a fi calificate ca lucrători, dar care nu sunt prestează activitatea în baza unui contract de muncă sau act de numire în funcție nu vor putea să beneficieze de drepturile fundamentale în materie recunoscute

¹²M.K.H. Unger, căsătorită R. Hoekstra împotriva Bestuur der Bedrijfsvereniging voor Detailhandel en Ambachten à Utrecht, Hotărârea Curții din data de 19 martie 1964, Cauza 75/63, EU:C:1964:19.

Pentru mai multe detalii cu privire la conceptul de „lucrător”, a se vedea și ***Opinii ale specialiștilor cu privire la „alte raporturi de muncă” decât cele care izvorăsc din contractul individual de muncă***, la <https://www.juridice.ro/647687/opinia-specialistilor-sursele-izvoarele-nationale-ale-altor-raporturi-de-munca.html> (consultat la data de 10.09.2023)

¹³ Deborah Lawrie-Blum împotriva Land Baden-Württemberg, Hotărârea Curții din data de 3 iulie 1986, Cauza c-66/85, EU:C:1986:284. Pentru mai multe detalii, a se vedea Al. Athanasiu, A. M. Vlăsceanu, Interdicția de concedierea a lucrătoarelor gravide, în Revista Română de Drept Privat nr. 1/2015, pp. 58-85.

angajaților, precum asociere în sindicate, negociere colectivă etc.

Totodată, Legea definește și conceptul de lucrător independent (persoana care desfășoară o activitate, meserie sau profesie independentă, are calitatea de asigurat în sistemul public de asigurări sociale și/sau care nu are calitatea de angajator) la care face trimitere o singură dată în tot cuprinsul reglementării, recunoscându-i formal dreptul de a adera la un sindicat.

Totuși, cum potrivit acestui act normativ aderarea la un sindicat nu este de natură de a îi genera orice tip de beneficiu (negociere colectivă, promovarea și apărarea drepturilor și intereselor sale, participarea la conflicte colective, reprezentarea în justiție), recunoașterea unui atare drept este lipsită de substanță.

Pentru motivele expuse mai sus, apreciem că se impun modificări de substanță în legislația muncii, pentru a stabili dacă, pe viitor, reglementările sale se vor aplica numai angajaților sau oricărei persoane care întrunește condițiile pentru a fi calificată ca lucrător – reglementarea trunchiată în această materie fiind generatoare de confuzii și inaplicabilă.

			<p>În acest demers, opinăm că, mai ales pe fondul dezvoltării noilor tehnologii, este necesar ca acest demers să pornească de la revizitarea noțiunii de subordonare și o analiză detaliată a raporturilor de dependență economică în care se pot afla lucrătorii, inclusiv formal clasificați ca independenți, în raporturile cu beneficiarii serviciilor pe care aceștia le prestează.</p>
2.	<p>Dreptul reprezentanților lucrătorilor la protecție în întreprindere</p>	<p>Convenția OIM 135/1971</p> <p>Convenția definește reprezentanții ai lucrătorilor ca fiind una din următoarele categorii persoane, recunoscute ca atare de legislația sau practica națională:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) reprezentanții sindicali, care sunt numiți sau aleși de sindicate sau de membrii sindicatelor; b) reprezentanții aleși, care sunt liber aleși de lucrătorii din întreprindere, în conformitate cu dispozițiile legislației naționale sau ale convențiilor colective și ale căror funcții nu se extind la activități care, în țările interesate, sunt recunoscute ca aparținând prerogativelor exclusive ale sindicatelor. 	<p>În principiu, Legea nr. 367/2022 este aliniată standardelor internaționale și regionale, însă apreciem că se impune extinderea protecției liderilor de sindicat împotriva unor represalii și pe o anumită perioadă după încetarea mandatului lor.</p> <p>În acest context, precizăm și că apreciem greșită Decizia Curții Constituționale nr. 814/2015 (M. Of. 950 din 22.12.2015), prin care a constatat neconstituționalitatea dispozițiilor art.60 alin.(1) lit. g) din Legea nr. 53/2003 — Codul muncii, care instituiau interdicția de concediere a liderilor de sindicat, cu excepția cazurilor în care aceștia săvârșeau abateri grave sau repetate.</p>

Articolul 1 al Convenției dispune că reprezentanții lucrătorilor din întreprinderi trebuie să beneficieze de o protecție eficace împotriva oricăror măsuri care i-ar putea prejudicia, inclusiv desfacerea contractului de muncă, și care ar avea drept cauză calitatea sau activitățile lor de reprezentanți ai lucrătorilor, apartenența sindicală sau participarea la activități sindicale, în măsura în care acționează potrivit legilor, convențiilor colective sau altor aranjamente convenționale în vigoare.

De asemenea, statele membre trebuie să adopte măsurile necesare astfel încât reprezentanții lucrătorilor să li se acorde anumite înlesniri necesare îndeplinirii funcțiilor ce le ocupă.

În plus, Convenția statuează că atunci când, într-o întreprindere, există, în același timp, reprezentanți sindicali și reprezentanți aleși, trebuie luate măsuri corespunzătoare de garanție pentru ca prezența reprezentanților aleși să nu fie folosită pentru a slăbi situația sindicatelor interesate sau a reprezentanților acestora, și pentru încurajarea cooperării, în toate problemele care îi privesc, între reprezentanții aleși, pe de o parte, și sindicatele interesate și reprezentanții acestora, pe de altă parte.

Astfel, în opinia noastră, se impunea instituirea unui nivel suplimentar de protecție a liderilor de sindicat împotriva unor concedieri abuzive, fiind de domeniul evidenței că un angajator nu va întemeia decizia de încetare a raporturilor de muncă cu un lider de sindicat pe motive ce țin de îndeplinirea mandatului primit de la lucrători.

În plus, nu poate fi primit nici argumentul Curții Constituționale potrivit căruia interdicțiile de concediere a liderilor de sindicat încalcă principiul egalității de tratament față de ceilalți salariați, întrucât situațiile nu sunt comparabile. Astfel, liderii de sindicat, prin natura mandatului primit de la salariați, acela de a apăra și promova drepturile și interesele acestora, sunt mult mai expuși unor eventuale măsuri de retaliere din partea angajatorului prin comparație cu celelalte categorii de angajați din unitate.

Mai departe, o altă problemă ce se pune este referitoare la reprezentarea angajaților la negocierea colectivă.

Astfel, deși legislația internațională și regională nu interzic ca drepturile și interesele lucrătorilor să fie

Totodată, potrivit jurisprudenței Comitetului pentru Libertăți Sindicale, un mijloc pentru a asigura protecția liderilor de sindicat este acela de a institui o interdicție de concediere a acestora, cu excepția cazului în care săvârșesc abateri grave, atât pe durata mandatului, cât și o anumită perioadă după încetarea acestuia. În acest sens, Comitetul a apreciat că instituirea acestor garanții este necesară pentru a asigura libertatea organizațiilor sindicale de a își alege liderii (Raportul nr 14, Cazul nr. 105, Para 134; Raportul nr. 58, Cazul nr. 234, Para 578; Raportul nr. 61, Cazul nr. 256, Para 40, Raportul nr. 66, cazul nr. 271, Para. 463).

Carta socială europeană

Potrivit art. 29 din Carta socială europeană, statele se angajează să asigure la nivelul întreprinderii protecția reprezentanților salariaților, după cum urmează:

a) reprezentanții salariaților beneficiază de o protecție efectivă împotriva actelor care i-ar putea prejudicia, inclusiv concedierea, și care ar putea fi motivate de calitatea lor sau de activitățile cu reprezentanți ai lucrătorilor din întreprindere;

b) reprezentanții salariaților să aibă facilități adecvate, care să le permită să exercite în mod prompt și eficace funcțiile lor, ținând cont de sistemul relațiilor profesionale

apărate și promovate inclusiv de reprezentanții salariaților, se impune luarea măsurilor necesare ca:

- instituția reprezentanților lucrătorilor să nu fie folosită în scopul diminuării puterii sindicatelor;
- să nu uzurpeze rolul și funcțiile sindicatelor.

Or, în practica românească a ultimelor decenii, instituția reprezentanților salariaților a fost utilizată în mod abuziv, în scopul reducerii forței mișcării sindicale.

Astfel, angajatorii au încurajat angajații să își aleagă reprezentanții, care sunt, în esență, mandatarii neremunerați ai angajaților, și care, din cauza lipsei de fonduri, a unei structuri organizatorice bine definite, dar și al imposibilității legale de a se afilia la o federație sindicală reprezentativă, nu dispun de mijloacele și respectiv know-how-ul necesare pentru a asigura apărarea și promovarea efectivă și eficace a drepturilor și intereselor angajaților.

De altfel, se cuvine amintit că, până recent, și prevederile Legii nr. 62/2011 privind dialogul social încălcau în mod flagrant standardele internaționale și regionale în materie. Astfel, intenția legiuitorului

specifice fiecărei țări, precum și de nevoile, importanța și posibilitățile întreprinderii interesate.

În aplicarea art. 29 din Cartă, Statele pot institui diferite categorii de reprezentanți ai lucrătorilor, fie reprezentanți sindicali, fie alte forme de reprezentare, fie amândouă.

Mergând pe aceeași linie de gândire, Comitetul European pentru Drepturi Sociale consacră ca unic reprezentant al lucrătorilor la negocierea colectivă la nivel național, de sector de activitate sau grup de unități sindicatele și, nicidecum, alte categorii de reprezentanți ai lucrătorilor.

Protecția lor trebuie să cuprindă interdicția concedierii pe motivul calității de reprezentant al lucrătorilor.

De asemenea, sunt considerate ca facilități acordate reprezentanților salariaților acordarea de timp liber remunerat pentru reprezentarea lucrătorilor, acordarea unui ajutor financiar comitetului de întreprindere, punerea la dispoziție de spațiu și materiale pentru comitetele de întreprindere.

din 2011, de a minimaliza rolul organizațiilor sindicale în procesul negocierilor colective, se desprindea cu claritate din analiza art. 135 din acest act normativ, care conținea dispoziții referitoare la reprezentarea angajaților la negocierea colectivă în cazul în care la nivelul unităților sau grupurilor de unități nu sunt constituite organizații sindicale reprezentative.

Potrivit textului de lege sus-amintit, în unitățile în care nu existau sindicate reprezentative, negocierea contractului colectiv de muncă se realiza după cum urmează: (i) dacă nu exista un sindicat constituit la nivel de unitate, afiliat la o federație sindicală reprezentativă în sectorul de negociere colectivă din care face parte unitatea, negocierea se realiza de către reprezentanții federației sindicale, la solicitarea și în baza mandatului sindicatului, împreună cu reprezentanții aleși ai angajaților; (ii) dacă exista un sindicat neafiliat la o federație sindicală reprezentativă în sectorul de activitate din care face parte unitatea sau nu exista niciun sindicat, negocierea se realizează numai de către reprezentanții angajaților.

Mai mult, același articol de lege stabilea că pentru unitățile membre ale unui grup de unități unde nu

există sindicate reprezentative, dar există sindicate afiliate la federații sindicale reprezentative în sectorul de activitate în care s-a constituit grupul, angajații sunt reprezentați de către federațiile sindicale respective, în baza solicitării și mandatului sindicatelor, și de reprezentanții angajaților din respectivele unități.

Soluțiile promovate prin Legea nr. 62/2011 contraveneau principiului dezvoltat în Convenția OIM nr. 135/1971 privind protecția reprezentanților lucrătorilor în întreprinderi și înlesnirile ce se acordă acestora, care stabilește că atunci când într-o întreprindere există, în același timp, reprezentanți sindicali și reprezentanți aleși, trebuie luate măsuri corespunzătoare de garanție, astfel încât prezența reprezentanților aleși să nu fie folosită pentru a slăbi situația sindicatelor interesate sau a reprezentanților acestora.

Legea nr. 367/2022 a eliminat neregulile amintite mai sus, stabilind că reprezentanții angajaților nu pot exista și, pe cale de consecință, nici nu pot participa la negocierea colectivă la nivel de unitate atunci când la nivelul unității sunt constituite sindicate.

De asemenea, a fost eliminată posibilitatea participării reprezentanților salariaților la negocierea colectivă la nivele superioare (grup de unități, sector de negociere colectivă).

În acest context, se impune însă punerea în dezbatere a unor inadvertențe referitoare la atribuțiile reprezentanților salariaților.

În primul rând, Legea nr. 367/2022 a restrâns categoriile de atribuții pe care le au reprezentanții angajaților prin comparație cu cele care se regăsesc în Codul muncii (art. 223), eliminând atribuțiile legate de promovarea intereselor salariaților referitoare la salariu, condiții de muncă, timp de muncă și timp de odihnă, stabilitate în muncă, precum și orice alte interese profesionale, economice și sociale legate de relațiile de muncă, precum și cele legate de verificarea respectării drepturilor angajaților – soluție discutabilă din punctul nostru de vedere.

Pe de altă parte, ambele acte normative fac referire, în mod eronat la dreptul reprezentanților angajaților de a participa la elaborarea regulamentului intern, întrucât potrivit art. 241 din Codul muncii Regulamentul intern **se întocmește de către**

			<p>angajator, cu consultarea sindicatului sau a reprezentanților salariaților, după caz.</p> <p>Așadar, în realitate, reprezentanții salariaților nu participă la elaborarea regulamentului intern, ci au dreptul de a fi consultați în legătură cu conținutul acestuia, desigur, înainte de intrarea sa în vigoare.</p>
3.	<p>Negocierea colectivă</p> <p>Reprezentativitate</p>	<p>Convenția OIM 154/1981 privind promovarea negocierii colective</p> <p>Convenția nr. 154/1981 și Recomandarea 163/1981 privind negocierea colectivă (ratificată și de România), recomandă luarea unor măsuri menite să promoveze negocierea colectivă. Aceasta trebuie să aibă următoarele obiective:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Negocierea colectivă să fie posibilă pentru toți cei care angajează și pentru toate categoriile de lucrători din diferite ramuri de activitate; 2. Negocierea colectivă să fie extinsă la mai multe ramuri de activitate; 3. Să se încurajeze dezvoltarea regulilor de procedură dintre organizațiile patronale și cele sindicale; 4. Procedurile de reglementare a conflictelor de muncă să fie concepute astfel încât să contribuie la promovarea negocierilor colective. 	<p>Din analiza comparativă a prevederilor Legii nr. 367/2022 cu normativul internațional și european, se poate remarca faptul că legea română nu se conformează în integralitate acestuia.</p> <p>Un prim element de neconformitate, pe care deja l-am detaliat în secțiunea precedentă, se referă la recunoașterea dreptului la negociere colectivă tuturor persoanelor care întrunesc condițiile pentru a fi calificați ca lucrători, și nu doar angajaților.</p> <p>a) Reprezentarea angajaților la negocierea colectivă</p> <p>Un alt element de neconformitate este legat de reprezentarea angajaților la negocierea colectivă la nivel de unitate.</p>

Lucrătorii trebuie să fie informați asupra tuturor deducerilor ce sunt operate asupra salariului, cât și condițiile în care ele pot opera.

În sistemul Convenției O.I.M. nr. 154/1981, negocierea colectivă are drept principale obiective următoarele: **(i)** să vizeze pe toți angajatorii și toți lucrătorii din toate ramurile de activitate economică, precum și într-o modalitate specială pe membrii forțelor armate, pe polițiști și pe funcționarii publici; **(ii)** obiectul negocierii colective să cuprindă toate materiile sus-menționate; **(iii)** dezvoltarea regulilor de procedură privind negocierea colectivă prin acordurile încheiate de partenerii sociali; **(iv)** eliminarea oricărui fel de obstacol motivat de insuficiența sau neadekvarea regulilor de procedură în calea promovării negocierii colective.

În esență, Convenția nr. 154/1981 a O.I.M. consacră cu claritate și în mod explicit teza după care **negocierea colectivă trebuie să constituie o formulă normativă generală și completă de stabilire a drepturilor și obligațiilor lucrătorilor, fără deosebiri de fond și excluderi de aplicare nejustificate și, totodată, să cuprindă în obiectul său specific toate categoriile de drepturi salariale.**

Totodată, în ce privește cerințele de participare la negocierea colectivă, potrivit jurisprudenței Comitetului

Potrivit art. 102 alin.(1) lit. B din Lege, la nivel de unitate angajații/lucrătorii sunt reprezentanți după cum urmează:

„1.de către organizațiile sindicale legal constituite și reprezentative la nivelul unității;

2.în cazul în care nu există organizații sindicale care să reprezinte angajații/lucrătorii, conform pct. 1, de către federațiile sindicale reprezentative la nivelul sectorului de negociere colectivă, la solicitarea și în baza mandatului sindicatelor nerepresentative din unitate afiliate acestora;

3.în cazul în care nu există organizații care să reprezinte angajații/lucrătorii, conform pct. 1 și 2, de către federațiile sindicale nerepresentative din sectorul de negociere colectivă membre ale confederațiilor reprezentative la nivel național, la solicitarea și în baza mandatului sindicatelor nerepresentative din unitate afiliate acestora;

4.în cazul în care nu există organizații care să reprezinte angajații/lucrătorii, conform pct. 1-3, de către toate sindicatele nerepresentative din unitate;

5.dacă nu există sindicate constituite la nivelul unității, de către reprezentanții angajaților/lucrătorilor aleși prin votul a cel puțin jumătate plus unu din numărul total al

pentru Libertăți Sindicale (1996, Digest, Para. 830), în cadrul unui sistem de desemnare a unui unic negociator, dacă nu există niciun sindicat care să îndeplinească pragul de reprezentativitate, dreptul de a participa la negocierea colectivă trebuie recunoscut tuturor sindicatelor din unitate, cel puțin în numele propriilor membri de sindicat.

În linie cu cele de mai sus, Comitetul a statuat următoarele:

- dacă nu există un sindicat care să aibă un număr de membri cel puțin egal cu 50% din numărul lucrătorilor dintr-o unitate, dreptul de a participa la negocierea colectivă trebuie, similar ipotezei de mai sus, recunoscut tuturor sindicatelor din unitate, cel puțin în numele propriilor membri de sindicat;
- pentru ca negocierea colectivă să fie efectivă, trebuie să aibă caracter voluntar, fără a recurge la măsuri de constrângere, care alterează caracterul voluntar al negocierii (1996, Digest, para 845, Raport nr. 337, Cauza nr. 2349, Para. 404);
- recunoașterea de către angajator a principalelor sindicate din întreprindere sau a celor mai reprezentative sindicate reprezintă baza oricărei proceduri de negociere colectivă (1996, Digest,

angajaților/lucrătorilor din unitate și mandatați special în acest scop, cu respectarea dispozițiilor art. 58 alin. (2)”.
În opinia noastră, pct. 3 sus-citat nu este aliniat la standardele internaționale și regionale, câtă vreme permite unei federații nerepresentative (i.e. o federație care în sectorul respectiv de negociere colectivă are în componență organizații sindicale cu un număr de membri mai mic de 5% din totalul angajaților din acel sector de negociere colectivă) să participe la negociere colectivă, întrucât nu asigură un nivel minimal de reprezentativitate al lucrătorilor.

Astfel, propunem, în linie cu jurisprudența Comitetului pentru Libertăți Sindicale, dar și a jurisprudenței Comitetului European pentru Drepturi Sociale, ca reprezentarea angajaților la negocieri să se realizeze prin intermediul unui singur reprezentant, după cum urmează¹⁷:

- **Sindicatul reprezentativ**, dacă este singura organizație sindicală care întrunește condițiile de reprezentativitate;

¹⁷ Ibidem.

para. 822, Raport nr. 307, Cazul nr. 1890, Raportul nr. 333, Cazulnr. 2301, Para. 595);

- acordarea dreptului de prioritate sau exclusivitate în procedura negocierii colective unui singur sindicat reprezentativ este posibilă numai dacă sunt respectate următoarele cerințe: (i) certificarea reprezentativității este realizată de către un organ independent; (ii) organizațiile reprezentative sunt alese prin votul majorității lucrătorilor; (iv) reglementarea dreptului organizațiilor sindicale care nu au întrunit numărul suficient de voturi de a solicita organizarea unor noi alegeri, după o anumită perioadă, în principiu de 12 luni (Digest, 1996, Para 834, Raport nr. 300, Cauza nr. 1741, Para 55).

Carta socială europeană

Carta socială europeană, în articolul 6, prevede că, în vederea asigurării exercitării efective a dreptului la negociere colectivă, statele trebuie să ia măsuri în scopul:

- *favorizării consultării paritare între lucrători și patroni;*
- *promovării, atunci când aceasta este necesară și utilă, instituirii procedurilor de negociere voluntară între patroni sau organizațiile patronale, pe de o*

- **Sindicatul reprezentativ votat de majoritatea angajaților**, în cazul există mai multe sindicate reprezentative la nivelul angajatorului;
- **Federația sindicală reprezentativă**, desemnată prin vot de către majoritatea angajaților încadrați la nivelul angajatorului, în cazul în care la acest nivel sunt constituite sindicate nerepresentative, dar afiliate la organizații sindicale reprezentative diferite, care au solicitat participarea la negocieri a federației sindicale reprezentative;
- **Federația sindicală reprezentativă**, în cazul în care **(i)** la acest la nivel este constituit un singur sindicat nerepresentativ, dar afiliat la o organizație sindicală reprezentativă, care a solicitat participarea la negocieri a federației sindicale reprezentative; sau **(ii)** la acest la nivel sunt constituite mai multe sindicate nerepresentative, dar afiliate la organizații sindicale reprezentative, însă numai unul din sindicate a solicitat participarea la

parte, și organizațiile lucrătorilor, pe de altă parte, în vederea reglementării condițiilor de angajare prin convenții colective;

- *favorizării instituirii și utilizării procedurilor adecvate de conciliere și arbitraj voluntar pentru reglementarea conflictelor de muncă;*

De asemenea, statele vor recunoaște dreptul lucrătorilor și patronilor la acțiuni colective în caz de conflict de interese, inclusiv dreptul la grevă, sub rezerva obligațiilor care ar putea rezulta din convențiile colective în vigoare.

Scopul prevederilor citate este acela de a asigura atât patronilor, cât și salariaților, exercitarea dreptului de negociere colectivă. Astfel, sunt analizate diverse aspecte ale relațiilor ce se nasc între patroni și lucrători, dar și între organizațiile constituite de aceștia, precum și mijloacele care ar trebui utilizate pentru a garanta dezvoltarea armonioasă a acestor relații.

Paragraful 2 al articolului 6 din Carta socială europeană solicită statelor membre atât să recunoască partenerilor sociali posibilitatea de a încheia convenții colective, cât și să promoveze instituirea procedurilor de negociere colectivă, în vederea stabilirii condițiilor de muncă prin convenții colective.

negocieri a federației sindicale reprezentative; (iii) la acest nivel sunt constituite mai multe sindicate nerepresentative, dar numai unul dintre acestea este afiliat la organizații sindicale reprezentative și a solicitat participarea la negocieri a federației sindicale reprezentative.

- **Reprezentanții angajaților**, dacă la nivelul angajatorului nu este constituit un sindicat sau, deși există constituite unul sau mai multe sindicate nerepresentative, nu au solicitat reprezentarea prin intermediul federației sindicale reprezentative sau, după caz, nu sunt afiliate la federații sindicale reprezentative.

Această soluție prezintă avantajul solidității și omogenității poziției sindicale, pe de o parte, și ilustrează o modalitate necondiționat democratică de alegere a reprezentanților angajaților, pe de altă parte.

De altfel, formula alegerii sindicatelor de către toți angajații în vederea participării la negocierea colectivă este utilizată și în practica legislativă

Comitetul, în jurisprudența sa, a arătat că în cazul în care, datorită specificului legislațiilor naționale, nu se pot încheia convenții colective în sectorul public, lucrătorii, prin organele lor reprezentative, au dreptul de a participa la redactarea actelor normative ce vor reglementa condițiile în care aceștia își vor desfășura activitatea și vor presta munca.

Pe de altă parte, Comitetul a subliniat că negocierile colective pot avea multiple finalități. Așadar, nu poate acceptată fi teza potrivit căreia negocierile colective sunt utilizate numai în scopul încheierii unei convenții colective de muncă. Există o multitudine de situații în care se poate apela la această procedură, precum:

- negocierea în vederea prevenirii concedierilor colective sau diminuării consecințelor negative ale acestora;
- negocierea în vederea soluționării unor probleme de interes comun.

Pe aceleași liniamente conceptuale cu cele ale Convenției OIM nr. 154/1981 se înscriu și dispozițiile art. 6 alin.(1) și alin.(2) din Carta socială europeană revizuită, care definesc dreptul la negociere colectivă a angajatorilor și lucrătorilor,

americană și are marele avantaj de a conferi sindicatului desemnat un mandat puternic, precis și consolidat în negocierea cu angajatorul.

Totodată, pentru această soluție pledează, pe lângă argumentele ținând de exercițiul democratic al actului de alegere, și faptul semnificativ și binevenit al deschiderii unei competiții transparente de stabilire a echipei de negociatori propuse de sindicatele care doresc participarea la negocierea colectivă.

b) Dobândirea reprezentativității

Pe de altă parte, cât privește **dobândirea reprezentativității**, propunem o formulă de reglementare care înlătură opțiunea legislativă privind reînnoirea la 4 ani a reprezentativității și promovează teza caracterului voluntar al recunoașterii reprezentativității odată certificată printr-o hotărâre judecătorească.

În cadrul normativ pe care îl propunem, partenerii sociali sunt cei îndreptățiți să conteste reprezentativitatea, sub condiția de a nu o face în mod abuziv.

precum și obligația statelor de a promova sau chiar de a institui procedurile de negociere colectivă.

În acest sens, conform jurisprudenței Comitetului European de Drepturi Sociale, negocierea colectivă trebuie să aibă loc între partenerii sociali **la toate nivelurile, național, regional/sectorial, întreprindere, în sectorul public și privat**¹⁴.

Totodată, deși negocierea colectivă are la bază manifestarea liberă de voință a partenerilor sociali „*dacă se constată dificultăți de realizare a negocierii colective, statul are obligația de a o încuraja, înlesni, institui*”¹⁵.

Ne referim, cu precădere, la împrejurarea că statul, prin legislație și practică, poate institui prin dispoziții normative imperative obligații de a angaja, ca îndatorire juridică.

În altă ordine de idei, legislațiile naționale pot impune sindicatelor o anumită cerință de reprezentativitate, **însă sub condiția ca această cerință să nu fie excesivă**, de natură a restrânge considerabil posibilitatea organizațiilor sindicale de a participa efectiv la negocierea colectivă, și,

De asemenea, oricum, se impune amendarea Legii pentru a clarifica că reprezentativitatea organizațiilor sindicale constituite la nivel de unitate poate fi contestată de către angajatori, de alte sindicate constituite la nivelul unității, precum și de orice altă persoană care justifică un interes.

Facem această precizare întrucât reglementarea actuală îngrădește în mod nejustificat posibilitatea contestării reprezentativității sindicatelor constituite la nivel de unitate, stabilind în art. 181 alin.(3) că „în cazul în care o organizație patronală/a angajatorilor sau o organizație sindicală semnată a unui contract/acord colectiv de muncă își pierde calitatea de organizație reprezentativă în baza unei hotărâri judecătorești definitive, orice parte interesată îndreptățită să negocieze respectivul contract/acord colectiv de muncă are dreptul să solicite renegocierea contractului/acordului colectiv de muncă în cauză, anterior termenului de expirare a acestuia. Dacă nu se solicită renegocierea, contractul/acordul colectiv de muncă respectiv rămâne în vigoare până la expirarea termenului pentru care a fost încheiat”.

¹⁴ Conclusions III, Denmark, Germany, Norway, Sweden.

¹⁵ Comitetul European de Drepturi Sociale, Conclusions I, Statement of interpretation on Article 6§2, p.35.

în general, de a elimina reprezentarea lucrătorilor prin intermediul sindicatelor¹⁶.

Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene

Potrivit art. 28 din Cartă, „lucrătorii și angajatorii sau organizațiile lor au dreptul, în conformitate cu dreptul Uniunii și cu legislațiile și practicile naționale, de a negocia și de a încheia convenții colective la nivelurile corespunzătoare și de a recurge, în caz de conflicte de interese, la acțiuni colective pentru apărarea intereselor lor, inclusiv la grevă.”

Așadar, lucrătorii și angajatorii sau organizațiile acestora au, în acord cu dreptul Uniunii Europene, dreptul național și al practicii, dreptul să negocieze și să încheie contracte colective de muncă la nivelul adecvate și, în caz de conflicte de interese, să inițieze acțiuni colective pentru a apăra aceste interese, inclusiv greva.

Convenția Europeană a Drepturilor Omului („CEDO”)

Art. 11 din CEDO stabilește că „orice persoană are dreptul la libertate de întrunire pașnică și la libertate de asociere, inclusiv a constitui cu alții sindicate și de a se afilia la sindicate pentru apărarea intereselor sale. Exercițarea

Or, în practică, din cauza acestui mod de formulare, instanțele de judecată resping cererile formulate de angajatori sau alte persoane ce justifică un interes și care au ca obiect contestarea reprezentativității sindicatelor constituite la nivel de unitate ca fiind introduse de persoane fără calitate procesuală activă.

c) Încheierea și opozabilitatea contractelor colective de muncă

În privința **încheierii contractelor colective de muncă și a opozabilității lor**, propunem definirea și detalierea procedurii de extindere a contractului colectiv de muncă la nivel de sector de negociere colectivă, precum și a condițiilor în care contractele colective de muncă devin obligatorii pentru toți lucrătorii, respectiv fie prin numărul lucrătorilor vizați de contract, fie ca urmare a utilizării procedurii extinderii.

Această soluție corespunde practicii legislative din multe țări europene și se înscrie în principialitatea

¹⁶ Comitetul European de Drepturi Sociale, Conclusions 2006, Albania p. 41-42.

acestor drepturi nu poate face obiectul altor restrângeri decât cele prevăzute de lege care, într-o societate democratică, constituie măsuri necesare pentru securitatea națională, siguranța publică, apărarea ordinii și prevenirea infracțiunilor, protecția sănătății, a moralei ori a drepturilor și a libertăților altora. Prezentul articol nu interzice ca restrângeri legale să fie impuse exercitării acestor drepturi de către membrii forțelor armate, ai poliției sau ai administrației de stat.”

În acest context, este de precizat că, în cauza *Damir și Baykara vs Turcia*, §§ 147-152, Curtea Europeană a Drepturilor Omului (CtEDO) și-a revizuit jurisprudența conform căreia dreptul la negocieri colective și dreptul de a încheia contracte colective de muncă nu constituie un element inerent art. 11 și nu este indispensabilă pentru exercitarea libertății sindicale.

Astfel, pe fondul evoluției dreptului muncii și a practicii statelor contractante, CtEDO a hotărât că dreptul la negocieri colective cu angajatorul a devenit unul din elementele esențiale ale dreptului de a constitui cu alții sindicate și de a se afilia la sindicate pentru apărarea intereselor sale - statele putând acorda un statut de reprezentativitate unor sindicate.

dispozițiilor Cartei sociale europene și a jurisprudenței Comitetului European pentru Drepturi Sociale.

Cât privește renegocierea clauzelor contractuale declarate nule prin hotărâri judecătorești, considerăm că aceasta (n.n.: renegocierea) ar trebui să poată fi realizată în momente diferite, în funcție de durata pentru care s-au încheiat contractele colective de muncă, după cum urmează:

- În cazul contractelor colective de muncă încheiate pe o durată de 1 an, renegocierea acestora poate avea loc oricând;
- În cazul contractelor colective de muncă încheiate pe o durată mai mare de 1 an, renegocierea ar trebui să aibă loc după 10 luni de la înregistrarea sa, pentru a evita declanșarea mai multor negocieri colective într-o perioadă scurtă de timp.

Într-o altă cauză (National Union of Rail, Maritime and Transport Workers vs. Marea Britanie, 2014), dreptul la negociere colectivă nu a fost interpretat în sensul că include dreptul de a încheia un contract colectiv sau dreptul unui sindicat de a menține o perioadă nedeterminată un contract colectiv de muncă încheiat cu privire la un anumit aspect (a se vedea și Swedish Transport of Workers vs. Suedia, 2004).

De asemenea, cu o altă ocazie, CtEDO (Cauza Unison vs Marea Britanie (dec.)- 53574/99) a decis că esența unui sistem voluntar de negociere colectivă constă în faptul că un sindicat care nu este recunoscut de un angajator trebuie să aibă posibilitatea de a lua măsuri, inclusiv, dacă este necesar să organizeze acțiuni sindicale pentru a convinge angajatorul să poarte cu acesta negocieri colective cu privire la problemele pe care sindicatul le consideră importante pentru interesele membrilor săi (a se vedea și Uniunea Națională a Jurnaliștilor vs. Marea Britanie, 2002, pct. 46).

d) Negocierea colectivă la nivel de sector de negociere colectivă

Art. 97 din Legea nr. 367/2022 a instituit obligația negocierii la nivelul sectorului de negociere colectivă și a reglementat o procedură specifică de extindere a aplicabilității contractului colectiv de muncă la acest nivel față de toți angajatorii care activează în sectorul de negociere colectivă respectiv.

Pe de altă parte, art. 55 alin. (5) din Lege prevede că „un patron/angajator poate fi afiliat la mai multe patronate, conform obiectelor de activitate înregistrate la registrul comerțului, pentru protejarea intereselor specifice fiecărui obiect de activitate. În scopul constatării reprezentativității la nivelul unui sector de negociere colectivă, un angajator poate fi reprezentat de un singur patronat sau de o singură federație patronală, respectiv de o singură confederație patronală.”

Prin raportare la cadrul juridic amintit mai sus, practic, se ajunge la crearea unei reprezentativități fictive, întrucât pentru stabilirea reprezentativității

unor federații din sectoare de negociere colectivă diferite se iau aceeași în calcul aceeași salariați de mai multe ori și se anihilează principiul ierarhizării în federații și confederații a patronatelor.

Tot în legătură cu acest subiect, apreciem că este discriminatorie excluderea de la aplicarea contractului colectiv de muncă la nivel de sector de negociere colectivă a IMM-urilor, pentru ipoteza în care în cuprinsul contractului nu se regăsesc clauze care să vizeze aceste categorii specifice de angajatori (art. 100⁵ din Lege).

Mai mult, având în vedere că IMM-urile angajează aproximativ 64% din forța de muncă din România, rezultă că, în realitate, există riscul ca majoritatea angajaților să nu fie „acoperiți” de clauzele unui contract colectiv de muncă încheiat la nivel sectorial și, astfel, să fie compromisă negocierea la acest nivel și, desigur, vdate de conținut prevederile legale care instituie obligația de negociere la acest nivel.

O asemenea concluzie se verifică cu atât mai mult ținând seama de faptul că neîncluderea unor atare clauze în contractul colectiv de muncă constituie motiv de neînregistrare a contractului.

			<p>De altfel, textele în dezbatere sunt contradictorii, întrucât, pe de o parte, Legea prevede că neinclusiunea unor atare clauze în contractul colectiv de muncă constituie motiv de neînregistrare a contractului, iar, pe de altă parte, stabilește că dacă în cuprinsul contractului colectiv de muncă nu se regăsesc clauzele specifice IMM-urilor, acestea nu au obligația de a îl aplica. Or, dacă contractul colectiv de muncă nu poate fi înregistrat, problema neaplicării sale la IMM-uri rămâne fără obiect.</p> <p>De asemenea, într-un atare context, posibilitatea extinderii aplicabilității unui contract colectiv de muncă încheiat la nivel de sector de negociere colectivă la nivelul întregului sector rămâne doar teoretică.</p>
4.	Conținutul contractului colectiv de muncă	<p>Convenția OIM 154/1981 privind promovarea negocierii colective</p> <p>Negocierile colective pot purta asupra a numeroase aspecte, însă domeniile principale de acțiune sunt cele referitoare la condițiile de angajare și salarizarea.</p> <p>Salariile pot fi fixate pe săptămână, pe lună, sau pe oră. Periodicitatea plății salariului depinde de obiceiurile din</p>	<p>Art. 100 din Legea nr. 367/2022 prevede următoarele: „(1) Clauzele contractelor colective de muncă pot stabili drepturi și obligații numai în limitele și în condițiile prevăzute de lege.</p> <p>(2) La încheierea contractelor colective de muncă, prevederile legale referitoare la drepturile angajaților/lucrătorilor au un caracter minimal.</p>

fiecare țară, însă, ca regulă, acesta se plătește o dată pe lună. În unele situații, salariile pot fi plătite parțial în natură, sub formă de bunuri și servicii. Convenția OIM nr. 95/1949 privind protecția salariului dispune că aceste prestații trebuie să servească uzului personal al muncitorului și familiei sale.

Rata de remunerare a orelor suplimentare este de regulă negociată, fiind stabilit un spor de 125%, 150% sau chiar 200% din salariul de bază pentru fiecare oră lucrată peste durata normală a timpului de lucru sau pentru munca prestată în zilele de repaus sau de sărbătoare legală.

Prin urmare, potrivit Convenției nr. 154/1981 a O.I.M. privind promovarea negocierii colective, este considerată negociere colectivă orice negociere care are loc între un angajator sau un grup de angajatori ori organizații de angajatori și una sau mai multe organizații ale lucrătorilor, având drept obiect **(i)** fixarea condițiilor de muncă și angajare; **(ii)** reglementarea relațiilor între angajatori și lucrători; **(iii)** reglementarea relațiilor între angajatori și organizații ale lucrătorilor.

Un alt domeniu esențial, ce trebuie să facă obiectul negocierilor contractelor colective de muncă, este acela referitor la durata timpului de lucru. De regulă, durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi, respectiv

(3) Contractele colective de muncă nu pot conține clauze care să stabilească drepturi la un nivel inferior celor stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivel superior.

(4) Contractele individuale de muncă nu pot conține clauze care să stabilească drepturi la niveluri inferioare celor stabilite prin contractele colective de muncă aplicabile.

(5) Clauzele contractuale ale contractelor colective de muncă pot face referire, fără a afecta principiul libertății contractuale, și asupra următoarelor elemente:

- a) stabilirea coeficienților minimi de ierarhizare pe categorii de angajați/lucrători, ținând cont de standardele ocupaționale corespunzătoare;
- b) măsurile adoptate pentru consilierea și evaluarea profesională a angajaților/lucrătorilor;
- c) măsurile privind armonizarea vieții de familie cu obiectivele profesionale, timpul de lucru și timpul de odihnă;
- d) reglementări privind condițiile de muncă și cele referitoare la securitatea și sănătatea în muncă a angajaților/lucrătorilor;

40 de ore pe săptămână. Totuși, în unele sectoare de activitate, datorită specificului muncii prestate, durata timpului de lucru este mult mai mare. Contractele colective trebuie să reglementeze astfel de situații în detaliu, pentru a se evita eventualele abuzuri din partea angajatorilor.

Carta socială europeană

Potrivit jurisprudenței Comitetului European pentru Drepturi Sociale, negocierea colectivă poate avea ca obiect orice chestiune de interes reciproc și, în principal, următoarele: **(i)** productivitatea muncii și rentabilitatea economică a întreprinderii; **(ii)** securitatea și sănătatea la locul de muncă; **(iii)** condițiile de muncă; **(iv)** formarea profesională; **(v)** asigurările sociale etc¹⁸ (Comitetul European de Drepturi Sociale, Conclusions V, Ireland, p. 42-43).

e) modalitățile de informare și consultare a angajaților/lucrătorilor, ce exced prezentei legi.

Prevederile sus-citate sunt, în principiu, în linie cu standardele internaționale și regionale în materie.

Cu toate acestea, apreciem că este necesară formularea unei serii de observații, după cum urmează:

- Este greșită formularea potrivit căreia contractele colective de muncă pot conține clauze numai în limitele prevăzute de lege, întrucât scopul încheierii de contracte colective de muncă este tocmai ameliorarea nivelului drepturilor de care se bucură lucrătorii și promovarea intereselor lor. Pe cale de consecință, drepturile stabilite prin lege în favoarea lucrătorilor reprezintă un prag de la care pornește negocierea, iar, ca rezultat al negocierii colective, pot fi recunoscute și alte categorii de drepturi decât cele prevăzute de lege. De altfel, în

¹⁸ În acest cadru problematic, mai trebuie menționat și faptul că potrivit jurisprudenței Comitetului European de Drepturi Sociale, funcționarii publici se bucură necondiționat de exercițiul dreptului la negociere colectivă în condițiile reglementărilor de drept comun, cu unele particularități, dacă este cazul, stabilite în mod expres de lege (European Council of Police Trade Union (CESP) v. Portugal, Complaint no. 11/2011, Decision on the merits of 21 May 2002, §58).

același sens este și jurisprudența Comitetului pentru Libertăți Sindicale, care a reținut că libertatea de negociere reprezintă un element esențial al libertății de asociere, motiv pentru care organizațiile sindicale trebuie să aibă libertatea de a milita pentru ameliorarea condițiilor de viață și de muncă ale membrilor săi (1996 Digest, para. 782; Raport nr. 310, Cauza nr. 1928, para. 175; Raport nr. 311, Cauza nr. 1951, para. 220, și Cauza nr. 1942, para. 269; Raport nr. 321, Cauza nr. 2019, para. 412; Raport nr. 327, Cauza nr. 2119, para. 253).

- În cuprinsul legii ar fi fost util, pentru a ghida părțile cu privire la conținutul negocierii, să se facă referire la toate elementele care fac obiectul negocierii potrivit standardelor internaționale și regionale, și anume inclusiv fixarea condițiilor la angajare, formarea profesională, asigurările sociale, productivitatea muncii și rentabilitatea economică a întreprinderii. Oricum, textul art. 100 alin. (5) din Lege, sus-citat, trebuie reformulat pentru eliminarea conjuncției „și”, având în vedere că în cuprinsul acestui articol nu mai există alte referiri privind

conținutul specific al contractului colectiv de muncă.

În plus, cu titlu de soluție *de lege ferenda*, opinăm că ar fi binevenită delimitarea obiectului juridic al negocierii colective în raport cu nivelul negocierii, întrucât această soluție dă expresie stabilității și predictibilității conținutului contractelor colective de muncă ca izvor de drept și, totodată, elimină confuziile ținând de atributul normativ al contractelor colective de muncă în funcție de nivelul la care se încheie.

De altfel, în practica legislativă a numeroase țări, departajarea pe obiect de reglementare a conținutului contractelor colective de muncă reprezintă o formulă uzuală și de incontestabilă utilitate practică.

Pentru aceste motive, reiterăm propunerea, avansată și cu o altă ocazie¹⁹, să facă obiectul negocierii pe nivele la care se pot încheia contracte colective de muncă următoarele categorii de drepturi și obligații ale părților, precum și unele

¹⁹ A se vedea Al. Athanasiu, A. M. Vlăsceanu, Propuneri de lege ferenda cu privire la negocierile colective și conflictele de muncă, în volumul conferinței cu tema Propuneri de lege ferenda privind perfecționarea legislației muncii din România, Ed. Universul Juridic, București, 2015, ISBN 978-606-673-573- pp. 133-153

cerințe de formă, de procedură privind regulile negocierii colective:

a. La nivel național:

- Echivalarea funcțiilor salariate din economia națională;
- Regimul juridic al liderilor sindicali și al reprezentanților angajaților;
- Durata maximă a timpului de lucru, inclusiv numărul orelor suplimentare;
- Durata minimă concediului de odihnă;
- Statutul juridic al muncii cu fracțiune de normă;
- Procedura-cadru de stabilire a criteriilor de evaluare profesională a angajaților;
- Procedura-cadru de cercetare disciplinară a angajaților;
- Elaborarea cadrului instituțional privind constituirea și funcționarea organismelor bipartite de interpretare și aplicare a

dispozițiilor contractelor colective de muncă;

- Reglementarea procedurii medierii și arbitrajului conflictelor de interese, precum și a altor proceduri de soluționare amiabilă a conflictelor ce pot interveni între partenerii sociali;
- Elaborarea criteriilor de stabilire a sectoarelor de negociere colectivă ale economiei naționale;
- Elaborarea unor principii privind protecția datelor cu caracter personal ale persoanelor care solicită angajarea, precum și ale lucrătorilor;

b. La nivel de sector de negociere colectivă:

- Salariul minim de bază brut pe funcții, activități, ocupații, meserii, precum și criterii de actualizare a acestuia;
- Stabilirea categoriilor de funcții, ocupații, meserii și a duratei maxime pentru care se pot încheia clauze de neconcurență;
- Stabilirea condițiilor generale privind organizarea, desfășurarea și verificarea

modului de îndeplinire a obligațiilor de serviciu în cadrul telemuncii²⁰;

- Condițiile de acordare a repausului săptămânal în alte zile decât sâmbătă și duminică pe categorii de activități și personal;
- Reglementarea în concret a duratei perioadei de referință pe categorii de profesii, funcții, activități, meserii, în vederea compensării orelor prestate peste durata maximă legală de lucru cu timp liber corespunzător.

c. La nivelul angajatorului:

- Conținutul, condițiile de îndeplinire a obiectivelor de performanță și criteriile de evaluare a realizării acestora, pe categorii de funcții, ocupații, meserii, activități;
- Stabilirea modalităților de angajare prin verificarea aptitudinilor personale și profesionale, pe categorii de funcții, ocupații, meserii, activități;

²⁰ A se vedea Acordul-cadru european privind telemunca S/2002/206.01.02, încheiat la Bruxelles în 2002.

- | | | |
|--|--|---|
| | | <ul style="list-style-type: none">▪ Stabilirea regimului juridic aplicabil salariaților aflați în perioadă de probă;▪ Stabilirea atribuțiilor de serviciu ale salariaților, în privința conținutului și a modalităților de realizare, pe categorii de funcții, ocupații, meserii, activități;▪ Stabilirea în concret a intervalelor de timp și a modului de realizare a obligației de informare a salariaților asupra situației actuale economice și financiare a angajatorului;▪ Stabilirea în concret a motivelor, a condițiilor de realizare și a duratei reducerii temporare a activității, precum și a categoriilor de salariați vizați de reducerea temporară de activitate;▪ Stabilirea categoriilor de drepturi acordate angajaților detașați;▪ Enumerarea în concret a drepturilor recunoscute angajaților pe durata suspendării contractelor individuale de muncă;▪ Stabilirea programelor individualizate de muncă pe categorii de funcții, ocupații, meserii, activități; |
|--|--|---|

			<ul style="list-style-type: none"> ▪ Stabilirea în concret a condițiilor și categoriilor de personal pentru care plata salariului poate avea loc parțial în natură. <p>Totodată, propunem ca dacă la nivelurile de negociere la care am făcut referire nu se încheie contracte colective de muncă, drepturile și obligațiile părților, precum și unele cerințe de formă și procedură privind regulile negocierii colective, să fie stabilite prin alte acte juridice încheiate de partenerii sociali, dacă legea nu dispune în mod imperativ că drepturile și obligațiile în discuție nu pot face decât obiectul contractelor colective de muncă.</p> <p>Pe de altă parte, pentru ipoteza în care nu se încheie contracte colective de muncă la nivel național, de sector, apreciem oportun ca parte din chestiunile din domeniul de reglementare a acestor contracte colective de muncă să facă obiectul unor acorduri colective punctuale și încheiate <i>ad hoc</i>.</p>
5.	Conflictele colective de muncă	Convenția OIM 154/1981 privind promovarea negocierii colective	<p>a) Conflicte de drepturi și conflicte de interese</p> <p>Codul muncii și Legea nr. 62/2011 au eliminat distincția între conflicte de drepturi și conflicte de interese, introducând conceptele de "conflicte</p>

Convenția nr. 154/1981 și Recomandarea 163/1981 privind negocierea colectivă (ratificată și de România), recomandă luarea unor măsuri menite să promoveze negocierea colectivă. Între altele, aceste măsuri trebuie să asigure că procedurile de reglementare a conflictelor de muncă să fie concepute astfel încât să contribuie la promovarea negocierilor colective.

În legătură cu dreptul la grevă Comitetul pentru Libertăți Sindicale a statuat că deși acesta este un drept fundamental, poate fi exercitat numai pentru promovarea intereselor cu caracter economic (1996 Digest, para. 473; 336th Raport nr. 336, Cauza nr. 2324, Para 282).

De asemenea, Comitetul a statuat că dreptul la grevă nu vizează doar apărarea unor interese economice și sociale legate de ameliorarea condițiilor de muncă, dar și identificarea unor soluții cu privire la probleme de interes economic și social cu care se confruntă întreprinderea și care îi vizează în mod direct pe lucrători. În același sens, Comitetul a decis că dreptul la grevă poate fi exercitat și pentru a ilustra nemulțumirea față de modul de rezolvare a anumitor probleme economice și sociale care îi afectează în mod direct (Digest 1996, Para 484, Raport nr. 300 Cauza nr. 1777).

individuale și conflicte colective de muncă”, care a fost menținută și în Legea nr. 367/2022. Prin urmare, noțiunea de conflicte individuale de muncă s-a substituit celei de conflicte de drepturi, iar cea de conflicte colective de muncă, celei de conflicte de interese.

Apreciem că această opțiune este fundamental eronată, intrând în coliziune cu prevederile art. 6 paragraful 4 din Carta socială europeană revizuită.

Potrivit art. 122 din Legea nr. 367/2022, „dreptul angajaților/lucrătorilor de a declanșa conflicte colective de muncă în legătură cu începerea, desfășurarea și încheierea negocierilor contractelor colective de muncă este garantat de lege.” Aceeași lege, la art. 1 pct. 24 și 25 conflictul de muncă, respectiv conflictul colectiv de muncă după cum urmează:

- „*conflict de muncă* - conflictul dintre angajați/lucrători și angajatori privind interesele cu caracter economic, profesional, social ori alte drepturi rezultate din desfășurarea raporturilor de muncă sau de serviciu. Conflictele de muncă pot fi colective sau individuale;

În legătură cu dreptul la grevă, Comitetul pentru Libertăți Sindicale a conchis că interdicția declanșării grevei pe durata existenței unui contract colectiv de muncă este acceptabilă, sub rezerva să existe modalități imparțiale și rapide de soluționare a disputelor privind interpretarea și aplicarea contractelor colective de muncă (Raportul nr. 330, Cauza nr. 2208, Para 601).

În ce privește condițiile de declanșare a grevei, Comitetul a conchis că deși dreptul la grevă poate fi limitat temporar până la finalizarea unor proceduri de soluționare a conflictului, precum conciliere sau arbitraj, o atare restricție este condiționată de reglementarea unor proceduri rapide și imparțiale, la care să participe ambele părți (1996 Digest, Para 501).

Totodată, Comitetul a statuat că deși instituirea cerinței ca un anumit număr de lucrători să fie de acord cu declanșarea grevei este acceptabilă, totuși, aceasta trebuie să aibă un caracter rezonabil. Este nerezonabil ca legea să impună ca mai mult de jumătate din lucrători să fie de acord cu exercitarea grevei (1996 Digest, Para 508. 509).

Carta socială europeană

Așa cum arătam, art. 6 din Cartă prevede că, în vederea asigurării exercitării efective a dreptului la negociere

- *conflict colectiv de muncă* - conflictul de muncă ce intervine între angajați/lucrători, reprezentați de organizații sindicale sau de reprezentanții aleși, și angajatori/organizații patronale, care are ca obiect:
 - a) începerea, desfășurarea sau încheierea negocierilor privind contractele ori acordurile colective de muncă;
 - b) neacordarea, în mod colectiv, a unor drepturi individuale prevăzute de contractele colective de muncă/acordurile colective de muncă aplicabile, în condițiile în care a fost început un litigiu în acest sens în instanță și nu s-a finalizat în termen de maximum 45 de zile, calculat de la data primului termen de judecată, pentru:
 - i. cel puțin 10 angajați/lucrători, dacă angajatorul are încadrați mai mult de 20 de salariați și mai puțin de 100 de salariați;
 - ii. cel puțin 10% din angajați/lucrători, dacă angajatorul are încadrați cel

colectivă, statele trebuie să ia măsuri în scopul favorizării instituirii și utilizării procedurilor adecvate de conciliere și arbitraj voluntar pentru reglementarea conflictelor de muncă;

De asemenea, statele vor recunoaște dreptul lucrătorilor și patronilor la acțiuni colective în caz de conflict de interese, inclusiv dreptul la grevă, sub rezerva obligațiilor care ar putea rezulta din convențiile colective în vigoare.

În ceea ce privește acest text legal, se impun o serie de precizări privind domeniul său de aplicare.

Astfel, potrivit practicii Comitetului European de Drepturi Sociale, procedurile de conciliere și arbitraj voluntar nu se vor putea utiliza decât în cazul declanșării unui conflict colectiv de muncă.

De asemenea, în ciuda faptului că textul articolului 6 din Cartă, atunci când recunoaște posibilitatea lucrătorilor și patronilor de a declanșa acțiuni colective cu ocazia ivirii unui conflict de interese, face referire numai la grevă, Comitetul de Drepturi Sociale a precizat cu numeroase

puțin 100 de salariați, dar mai puțin de 300 de salariați;

- iii. cel puțin 30 de angajați/lucrători, dacă angajatorul are încadrați cel puțin 300 de salariați”.

Așadar, se poate remarca faptul că aspectele ce țin de validitatea, interpretarea, executarea, modificarea sau încetarea contractelor colective de muncă nu sunt calificate de legiuitor ca fiind conflicte colective de muncă.

Art. 118 alin.(2) din Legea nr. 367/2022 prevede că *”litigiile în legătură cu executarea, modificarea sau încetarea contractului colectiv de muncă se soluționează de către instanțele judecătorești competente”*.

În opinia noastră, distincția realizată de legiuitorul din anul 2011 și acreditată și în cuprinsul Legii nr. 367/2022, prin inconsecvența sa, este de natură a crea confuzii în practică, motiv pentru care se impune revenirea la formula legislativă reglementată de Legea nr. 168/1999²¹. În sprijinul

Legea nr. 168/1999 privind soluționarea conflictelor de muncă, publicată în M. Of. nr. 582 din 29.11.1999²¹.

ocazii că patronii au dreptul, în vederea apărării intereselor lor, la lock-out.

După cum am menționat, în cazul declanșării unui conflict de interese, atât angajatorii, cât și salariații, au dreptul de a declanșa lock-out sau grevă, după caz. În această situație, statele membre le este recunoscut dreptul de a reglementa condițiile în care se vor desfășura greva și lock-out-ul. Totuși, părților contractante nu le incumbă obligația de a reglementa în condiții identice dreptul la grevă și dreptul la lock-out. În acest sens, Comitetul a arătat că instanțele naționale competente sunt îndreptățite să impună anumite restricții în cazul în care patronii își exercită dreptul la lock-out în mod abuziv. Pe de altă parte, a fost recunoscut dreptul patronilor de a declanșa lock-out în cazul în care salariații greviști întreprind acțiuni violente, precum distrugerea bunurilor aflate în unitate, împiedicarea procesului de producție sau împiedicarea desfășurării activității de către salariații care nu participă la grevă.

argumentației noastre invocăm și prevederile art. 6 paragraful 4 din Carta socială europeană revizuită, care, așa cum am arătat, consacră *expressis verbis* noțiunea de conflicte de interese²².

b) *Includerea în categoria conflictelor de interese a unor cazuri de neexecutare a contractului colectiv de muncă. Propuneri de lege ferenda*

În acest cadru ideatic, apreciem ca fiind eronată includerea în categoria conflictelor de muncă (care constituie totodată și un motiv de declanșare a grevei), a ipotezei neexecutării contractului colectiv de muncă de către angajator față de un anumit număr de angajați, fixat prin raportare la numărul total de angajați ai unității, pentru următoarele motive:

- aduce o atingere nepermisă obligației de pace socială, care are rolul de a limita riscul

Pentru mai multe detalii, a se vedea Alexandru Athanasiu, *Codul muncii, Comentarii pe articole, Actualizare la vol. I-II*, Ed. C.H. Beck, București, 2012, p. 126-127; Alexandru Athanasiu, *Aspecte teoretice și practice privind jurisdicția muncii în lumina Legii nr. 40/2011 și a Legii nr. 62/2011*, p. 187-189, în *Modificările Codului muncii și ale Legii dialogului social*, coordonator Prof. univ. dr. Alexandru Athanasiu, Ed. Universul Juridic, București, 2011.

²² Art. 6 paragraful 4 din Carta socială europeană revizuită dispune: "*În vederea asigurării exercitării efective a dreptului de negociere colectivă, părțile recunosc dreptul lucrătorilor și patronilor la acțiuni colective în caz de conflict de interese, inclusiv dreptul la grevă, sub rezerva obligațiilor care ar putea rezulta din convențiile colective în vigoare.*"

Procedurile de conciliere și arbitraj pot fi instituite prin intermediul legislației, a contractelor colective sau al practicii, în sensul jurisprudenței instanțelor supreme, de regulă, în sistemele legislative care recunosc jurisprudenței rolul de izvor de drept.

Potrivit jurisprudenței Comitetului, în sarcina statelor membre nu mai incumbă obligația de a reglementa procedura arbitrajului sau de a încuraja utilizarea sa, în cazul în care procedurile de conciliere, reglementate prin intermediul contractelor colective de muncă, sunt eficiente și de natură a conduce la soluționarea conflictelor.

În ceea ce privește sistemul de arbitraj, acesta trebuie să aibă caracter independent, iar rezultatul arbitrajului nu poate fi predeterminat de criteriile legislative. De asemenea, Carta interzice statelor de a institui, prin legislațiile lor, caracterul obligatoriu al procedurii arbitrajului.

Acțiuni colective

Articolul 6 paragraful 4 din Cartă recunoaște dreptul la grevă. Recunoașterea dreptului la grevă se poate face prin lege sau prin jurisprudență.

Dreptul la grevă este menționat în mod explicit de Cartă,

declanșării unor conflicte pe durata existenței unui contract colectiv de muncă;

- deși de drepturile incluse în contractul colectiv de muncă beneficiază în principiu toți salariații sau cel puțin anumite categorii profesionale, ele sunt acordate fiecărui salariat, *ut singuli*, iar încălcarea de către angajator a obligației de acordare a acestor drepturi poate genera numai un conflict de drepturi (un conflict individual de muncă);
- este extrem de discutabilă o potențială dublă sancționare a angajatorului în cazul nerespectării clauzelor din contractul colectiv de muncă, atât ca urmare a declanșării un conflict de drepturi de competența instanțelor de judecată, cât și ca urmare a declanșării unui conflict de interese. În plus, într-o atare situație, ni se pare greu de imaginat cum ar putea adera la grevă și alți angajați din întreprindere, în măsura în care angajatorul a respectat clauzele contractului colectiv de muncă față de aceștia. În acest caz, practic, conflictul colectiv de muncă nu ar viza colectivitatea angajaților în ansamblul ei, ci doar o parte din aceștia, care deja au la îndemână alte

Însă nu reprezintă decât una din formele de acțiune pe care le pot întreprinde muncitorii.

Este de menționat că acțiunile colective nu pot fi utilizate decât cu ocazia declanșării unui conflict colectiv de muncă, iar nu și în cazul declanșării unui conflict individual de muncă. Totuși, trebuie avut în vedere faptul că, chiar și în această ipoteză, dreptul la acțiuni colective, în special dreptul la grevă, trebuie exercitat cu respectarea legii, acesta nefiind un drept absolut.

Așadar, statele au dreptul de a reglementa exercitarea dreptului la grevă, inclusiv prin impunerea anumitor restricții. Cu toate acestea, restrângerea dreptului la grevă nu poate avea loc decât dacă sunt îndeplinite următoarele condiții:

- cazurile în care dreptul la grevă poate fi limitat sunt prevăzute în mod expres de legislațiile statelor membre;
- restricțiile ce privesc exercitarea dreptului la grevă urmăresc un scop legitim, respectiv protejarea drepturilor și libertăților altora, protejarea ordinii publice, securității naționale, sănătății publice și bunelor moravuri;
- restricțiile privind exercitarea dreptului la grevă

remedii pentru a atrage răspunderea angajatorului;

- este de neînțeles cerința impusă de legiuitor pentru declanșarea conflictului colectiv de muncă, ca în prealabil să fi fost formulate cereri de chemare în judecată împotriva angajatorului, care sunt soluționate în paralel cu un potențial conflict colectiv de muncă;
- este de asemenea lipsită de logică juridică și fixarea unui termen de 45 de zile pentru finalizarea litigiului (calculat de la primul termen de judecată) drept condiție pentru inițierea conflictului colectiv de muncă, mai ales ținând seama de faptul că este bine cunoscut că un litigiu de muncă cu un asemenea obiect nu se soluționează mai devreme de 12 luni.

Așa stând lucrurile, avansăm propunerea abrogării acestui caz în care poate fi declanșat un conflict de interese.

Pe de altă parte, apreciem că se impune reglementarea unor noi situații care să poată genera un conflict de interese, în legătură cu neîndeplinirea de către angajator a obligațiilor de informare și

sunt proporționale cu scopul legitim urmărit și sunt necesare într-o societate democratică.

Comitetul European de Drepturi Sociale a apreciat că următoarele restricții privind exercitarea dreptului la grevă au caracter legitim:

- perioadele de preaviz sau de temperare prevăzute de legislație în legătură cu procedurile de conciliere precedând o grevă sunt conforme Cartei. Totuși, durata acestor perioade trebuie să fie rezonabilă;
- restricțiile privind dreptul la grevă impuse de convențiile colective sunt conforme articolului 6, par. 4, sub condiția ca acestea să se aplice doar problemelor acoperite de convenția colectivă respectivă și să nu se aplice decât salariaților legați prin această convenție;
- nu este contrară Cartei restricția dreptului la grevă al anumitor categorii de funcționari (de exemplu, poliția, forțele armate și judecătorii; totuși, este contrară Cartei sociale interzicerea cu caracter absolut a dreptului la grevă.
- este posibilă restrângerea dreptului la grevă persoanelor salariate din serviciile esențiale. Potrivit jurisprudenței Comitetului European

consultare asupra unor probleme care interesează colectivul de angajați în ansamblul său, altele decât cele privind refuzul angajatorului de a pune la dispoziția sindicatului informațiile necesare pentru a declanșa negociere colectivă, care este deja reglementat la art. 126 lit. d) din Lege.

Rațiunea pentru care avansăm această propunere este aceea că, în practică, au fost evidențiate numeroase cazuri în care angajatorul refuză să pună la dispoziția organizațiilor sindicale sau a reprezentanților angajaților informații esențiale privind aspecte de natură să afecteze substanțial derularea raporturilor de muncă.

Prin excepție, angajatorul va putea refuza motivat furnizarea unor informații dacă prin aceasta ar fi prejudiciate interesele întreprinderii sau, după caz, va putea solicita sindicatelor sau reprezentanților angajaților să păstreze caracterul confidențial al informațiilor primite.

Așadar, angajatorul poate refuza să furnizeze anumite categorii de informații numai dacă face dovada faptului că prin divulgarea lor se prejudiciază grav interesele întreprinderii.

de Drepturi Sociale, sunt considerate servicii esențiale: telecomunicațiile, aprovizionarea populației cu energie electrică, unitățile de sănătate, transportul feroviar. Așadar, persoanelor salariate din serviciile esențiale le poate fi limitat dreptul la grevă, întrucât această limitare urmărește un scop legitim, respectiv protejarea drepturilor și libertăților altora, protejarea ordinii publice, securității naționale, sănătății publice și bunelor moravuri. Totuși, interzicerea în mod absolut a exercitării dreptului la grevă de către persoanele care prestează munca în cadrul serviciilor esențiale reprezintă un abuz, deoarece restricția nu este proporțională cu scopul urmărit. În concluzie, o atare prevedere inclusă în legislațiile statelor membre este contrară art. 4 paragraful 4 din Carta socială europeană revizuită.

În ceea ce îi privește pe funcționarii publici, Comitetul a arătat că sunt contrare Cartei Sociale dispozițiile introduse în legislațiile naționale potrivit cărora acestora le este interzis în mod absolut să exercite dreptul la grevă. Astfel, nu există o legătură de proporționalitate rezonabilă între interdicția de a declanșa grevă impusă tuturor

Mergând pe această linie de gândire, apreciem că angajații ar trebui să fie îndreptățiți să declanșeze un conflict de interese și în cazul în care angajatorul nu își îndeplinește obligația de informare cu privire la aspecte precum **(i)** condițiile în care pot avea loc reduceri temporare de activitate; **(ii)** metodele și mijloacele de evitare a concedierilor colective sau de reducere a numărului de angajați care urmează a fi concediați, având în vedere impactul pe care dispunerea unor măsuri de acest tip îl are asupra angajaților.

În favoarea soluției promovate pledează și art. 21 din Carta socială europeană revizuită, care acreditează dreptul lucrătorilor sau al reprezentanților acestora de a fi consultați în timp util asupra deciziilor susceptibile să le afecteze interesele și, în special, care pot avea consecințe importante asupra locurilor de muncă din întreprindere.

Mai mult, așa cum arătam, conform practicii Comitetului European de Drepturi Sociale, **angajații și reprezentanții lor** (sindicate, delegați de personal, reprezentanții comitetelor de igienă și securitate, comitetele de întreprindere) **trebuie să se bucure de dreptul efectiv de a participa la luarea deciziilor și să**

funcționarilor, fără realizarea unei distincții în funcție tipul de muncă pe care aceștia o prestează, și scopul urmărit (protejarea drepturilor și libertăților altora). Totuși, este permisă restrângerea dreptului la grevă a anumitor categorii de funcționari, a căror activitate este strâns legată de protejarea drepturilor și libertăților altora, protejarea ordinii publice, securității naționale, sănătății publice și bunelor moravuri.

Totodată, Comitetul European de Drepturi Sociale a conchis că următoarele limitări ale dreptului la grevă sunt neconforme cu prevederile Cartei:

- cerința conform căreia o grevă trebuie să vizeze încheierea unei convenții colective nu este conformă cu articolul 6, par. 4;
- exigența conform căreia o grevă trebuie să fie declanșată sau condusă de un sindicat, de asemenea este contrară articolului 6, par. 4.

Efectele grevei

Greva nu poate fi considerată (calificată) drept o încălcare a obligațiilor contractuale ale greviștilor, de natură a determina încetarea contractului de muncă.

controleze aplicarea regulamentelor în domeniul vizat de art. 21 din Cartă.

De asemenea, pentru a evita pe viitor confuziile în practică cu privire la cazurile în care poate fi declanșat un conflict de interese, apreciem binevenită și o clasificare a acestor cazuri în funcție de nivelul la care poate fi inițiat conflictul (mai ales ținând seama că Legea nr. 367/2022 reglementează cazuri în care poate fi declanșat conflictul colectiv de muncă în diferite secțiuni ale Legii, fără o sistematizare adecvată care să ofere actului normativ claritate și previzibilitatea impuse de Constituție și normele de tehnică legislativă).

c) [Declanșarea conflictului de interese pe motivul refuzului de aderare la contractul colectiv de muncă încheiat la nivelul sectorului de negociere colectivă](#)

Tot în legătură cu cazurile în care pot fi declanșate conflicte colective de muncă, apreciem că posibilitatea de a declanșa grevă pe motivul că angajatorul refuză să adere la un contract colectiv de muncă încheiat la nivel de sector de negociere colectivă încalcă în mod nepermis libertatea contractuală a acestuia (n.n.: a angajatorului),

Pentru acest motiv, este necesar ca prin dreptul intern să se stabilească o interdicție de concediere pentru cauză de grevă.

Totodată, reținerile din salariul greviștilor nu pot depăși cuantumul salariului pe care l-ar fi primit salariatul pe timpul grevei.

Aceleași reguli sunt aplicabile și salariaților care deși nu fac parte din sindicatul care a declanșat greva au participat la grevă.

Jurisprudența CtEDO

Dreptul la grevă

Acordarea dreptului la grevă reprezintă unul din cele mai importante mijloace prin care statul poate să asigure libertatea sindicatelor de a apăra interesele profesionale ale membrilor săi (Cauza Schmidt și Dahlstrom vs. Suedia).

Restricțiile impuse de un stat contractant cu privire la exercitarea dreptului la grevă nu ridică, în sine, o problemă în temeiul art. 11 din CEDO (Cauza Federația Sindicatelor lucrătorilor offshore și alții vs. Norvegia).

precum și libertatea de asociere, fiind neconstituțional.

Astfel, deși Legea nr. 367/2022 a instituit, așa cum am arătat deja, obligația negocierii la nivel de sector de activitate, considerăm că o asemenea regulă nu poate ca efect indirect, dar neechivoc, riscul declanșării unei greve pe motivul refuzului angajatorului de a adera la contractul colectiv de muncă încheiat la nivel de sector de negociere colectivă.

Reamintim în acest context ideatic că, potrivit Legii, contractele colective de muncă la nivel de sector de negociere colectivă se încheie de către federațiile sindicale și patronale reprezentative la acest nivel, federații constituite în temeiul libertății de asociere.

Or, în acest caz, un angajator care nu dorește să se afilieze la un patronat (care mai departe să participe la constituirea unei federații patronale), este nevoit să adere la clauzele contractului colectiv de muncă încheiat la nivel sectorial, pe care nu l-a negociat, pentru a evita o grevă.

Astfel, în realitate, angajatorul este în esență forțat să adere la un patronat, pentru a putea fi

Deși dreptul de a face grevă nu a fost considerat încă un element esențial al libertății sindicale, dreptul la grevă este în mod clar protejat de art. 11 (Cauza Association of Academics vs. Islanda).

Interzicerea unei greve trebuie să fie considerată o restrângere a puterii sindicatelor de a proteja interesele membrilor săi și, în consecință, relevă o restricție aplicată libertății de asociere (Cauza Unison vs Marea Britanie).

Acțiunea secundară sindicală (acțiunea grevistă împotriva altui angajator cu scopul de a exercita o presiune indirectă asupra angajatorului implicat în disputa sindicală) constituie, de asemenea, o parte a activităților sindicale și o interdicție legală asupra unei astfel de acțiuni aduce atingere dreptului sindical, astfel cum este garantat de art. 11 (Sindicatul feroviarilor, marinarilor și lucrătorilor din transporturi vs. Marea Britanie).

Deși pot fi impuse restricții privind dreptul la grevă al lucrătorilor care furnizează servicii esențiale populației, statul trebuie să invoce motive solide pentru a justifica necesitatea interzicerii totale a acesteia (Cauza Federația Sindicatelor lucrătorilor offshore și alții vs. Norvegia – oprirea lucrului pe o platformă petrolieră).

reprezentat la negocierile contractului colectiv de muncă de la nivel sectorial și a limita riscul declanșării unei greve la nivelul unității sale pentru refuzul aderării la un contract colectiv de muncă ale cărei clauze nu le-a negociat.

Pentru claritate, și chiar dacă situațiile nu sunt comparabile, facem precizarea că deși negocierea colectivă are rolul primordial de a promova și ameliora nivelul drepturilor angajaților, nici angajații nu pot fi obligați să se asocieze în vederea constituirii de sindicate (sau alegerii reprezentanților), ipoteză în care negocierea colectivă nu poate avea loc.

Suplimentar față de argumentele dezvoltate în cele ce preced, este de remarcat și o contradicție în cuprinsul Legii, întrucât, pe de o parte art. 99 alin. (3) reglementează doar o posibilitate pentru angajatori/organizații patronale de a adera la contractul colectiv de muncă încheiat la nivel sectorial, însă, pe de altă parte, la art. 126, „sanctionează” refuzul de aderare la contractul colectiv de muncă prin acordarea dreptului angajaților de a declanșa grevă pentru acest motiv.

Impactul oricărei restrângeri privind capacitatea sindicatelor de a declanșa acțiuni greviste nu trebuie să îi expună pe membrii lor niciunui risc real sau imediat de a suferii prejudicii sau de a rămâne fără apărare în fața unor viitoare tentative de reducere a salariilor sau de degradare a condițiilor de muncă (Cauza Unison vs Marea Britanie).

d) **Persoanele îndreptățite să participe la procedura concilierii**

Apreciem că este necesară revizuirea art. 134 alin.(2) lit. b), care stabilește că „poate fi aleasă ca delegat al organizației sindicale îndreptățite să participe la negocierea colectivă, în conformitate cu prevederile art. 102 alin. (1) lit. B sau, după caz, al reprezentanților angajaților/lucrătorilor, orice persoană care îndeplinește următoarele condiții:

(...)

b) este angajat/lucrător al unității sau reprezintă federația/confederația sindicală reprezentativă la care organizația sindicală care a declanșat conflictul de muncă este afiliată.”

Motivul pentru care avansăm această propunere este legată de coerența actului normativ – astfel, este de neexplicat motivul pentru care deși legiuitorul nu impune ca persoanele alese în organele de conducere ale organizației sindicale sau cele îndreptățite să negocieze și să semneze contractul colectiv de muncă să aibă calitatea de angajat al unității unde se negociază contractul totuși, instituie o asemenea cerință pentru a face

parte din delegația investită să participe la concilierea conflictului de interese.

e) Procedura arbitrajului și a medierii

În opinia noastră, se impune modificarea procedurii medierii și arbitrajului în scopul **(i)** eliminării puterii publice din amenajarea cadrului medierii, precum și al arbitrajului și **(ii)** conferirii unor valențe normative contractului colectiv de muncă încheiat la nivel național.

Astfel, **lista persoanelor desemnate ca mediatori, respectiv ca arbitri, ar trebui să constituie anexă la contractul colectiv de muncă încheiat la nivel național.** De asemenea, propunem ca în cuprinsul acestui contract să fie stabilite reguli speciale privind desfășurarea și finalizarea procedurii de mediere sau de arbitraj, după caz.

Atât procedura medierii, cât și procedura arbitrajului, au caracter voluntar, iar acest fapt trebuie subliniat prin intermediul dispozițiilor legale ce reglementează această materie.

Așa stând lucrurile, apreciem că este excesiv ca lista mediatorilor, respectiv a arbitrilor, să fie aprobată

prin ordin al ministrului responsabil cu dialogul social (a se vedea comentariile noastre supra privind denumirea acestui minister). Urmând același raționament, este **(i)** nejustificată înființarea Oficiului de Mediere și Arbitraj al Conflictelor Colective de Muncă pe lângă ministerul responsabil cu dialogul social, și **(ii)** neconstituțională stabilirea modului de organizare și funcționare a acestui Oficiu prin ordin de ministru²³.

Pentru aceste motive, propunem ca regulile speciale ale procedurii de mediere sau arbitraj, după caz, să fie stabilite prin contractul colectiv de muncă la nivel național, iar aceste reguli să se completeze cu dispozițiile cuprinse în Legea nr. 192/2006 privind medierea și organizarea profesiei de mediator, cu modificările și completările ulterioare, respectiv cu prevederile Codului de procedură civilă, în materia arbitrajului.

f) Desfășurarea grevei în incinta unității

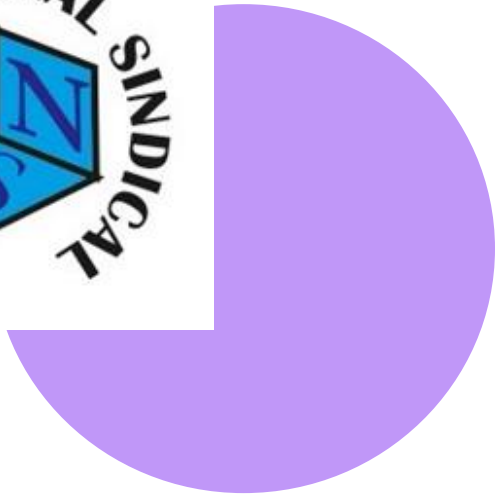
Apreciem că se impune completarea art. 153 alin.(5) din Lege care stabilește că greva se desfășoară în incinta unității, în scopul de a institui următoarele

²³ Alexandru Athanasiu, *Codul muncii, Comentarii pe articole, Actualizare la vol. I-II*, Ed. C.H. Beck, București, 2012, p. 135.

cerințe: (i) greva să se desfășoare în limitele programului de lucru, mai puțin în timpul nopții și, pe cât posibil,(ii) fără a afecta desfășurarea activității de către angajații care nu participă la grevă. În acest scop, organizatorii grevei, împreună cu angajatorul, pot conveni în concret locul în care se organizează pichetele de grevă.

Într-o asemenea ipoteză, organizatorii grevei, împreună cu angajatorul, au obligația, deja consacrată în Lege, ca pe durata grevei să asigure funcționarea continuă a utilajelor și a instalațiilor a căror oprire ar putea constitui un pericol pentru viața sau pentru sănătatea oamenilor, în caz contrar putând fi atrasă răspunderea disciplinară, contravențională sau penală a organizatorilor grevei sau a greviștilor, după caz.

Distinct de cele de mai sus, propunem menținerea interdicției



Mecanismul salariului minim

2023



Cui se aplica

Tuturor lucrarilor



Diferentiat, pentru:



- Lucratorii tineri,
- Persoane aflate in formare
- Lucratori cu handicap,
- Ucenici
- Lucratori migranti
- Alte categ



Ce fel de salariu minim?

- | | | | | | |
|---------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|---------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| • In valoare neta | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | • In valoare bruta | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| • Salariul minim orar | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | • Salariul minim lunar | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| • Salariul minim national | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | • Salariul minim regional | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| | | | • SM pe ocupatii /studii | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| | | | • SM pe sectoare | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| | | | • SM dupa marimea companiei | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| • SM stabilit prin HG | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | • SM stabilit prin negociere PS | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |

Ce ar putea
sa cuprinda:

Salariul de baza,



Prime / bonusuri,



Beneficii in natura,



Participari la profit sau bonusuri de
performanta,



Sporuri pentru conditii de munca
deosebite sau periculoase.



Cum se stabileste si cum se actualizeaza:

• Cine il stabileste:

- Guvernul
- Guvernul impreuna cu partenerii
- Negocieri collective

Cum se stabileste si cum se actualizeaza:

- Guvernul, discretionar
- Guvernul+parteneri sociali
- Guvern+parteneri+experti independenti

• Cine
actualizeaza
:

Cum se stabileste si cum se actualizeaza:

• La ce nivel se stabileste:

- Nevoile lucratorilor
 - *Costul vietii*
 - *Beneficiile oferite de sistemul de Securitate sociala*
 - *Standardul de viata pentru diverse grupuri sociale*
- Factori economici
 - Nivelul productivitatii
 - Atingerea si mentinerea unui nivel ridicat de ocupare
- O combinatie intre cele 2 de mai sus

Cum se stabileste si cum se actualizeaza:

• Cand se ajusteaza:

- Ajustare regulate - annual / trimestrial
- Ajustare atunci cand este nevoie
- O combinatie intre cele 2 de mai sus

Cum se stabileste si cum se actualizeaza:

• Cum se ajusteaza:

- Indexare cu rata inflatiei
- Indexare +raportare la salariul mediu
- Indexare+crestere econ / crestere productiv

Cum se stabileste si cum se actualizeaza:

• Cum se monitorizeaza:

- Evaluari de impact periodice
- Fara evaluari de impact

Modele de mecanism al salariului minim

Germania

Organismul cheie in cadrul mecanismului

Comisia pentru SM - 6 reprezentanti din partea partenerilor sociali, 1 Presed din partea Guv general, 2 experti independenti, fara drept de vot

Nominalizarea reprezentantilor PS se face de catre acestia, la fel și înlocuirea, expertii independenti nu au drept de vot, ei sunt selectați din mediul academic.

UK

Organismul cheie in cadrul mecanismului

Comisia pentru Salarii mici - 9 comisari - 3 din partea angajatilor, 3 din partea angajatorilor, 3 experti independenti din mediul academic cu expertiza in politicile pietei muncii

Nominalizarea expertilor se face de catre parteneri. Inlocuirea se face in acelasi mod

Modele de mecanism al salariului minim

Germania

Mod de functionare

Comisia este finantata de un institut de cercetare, finantata de BS

UK

Mod de functionare

Comisia este alocata in cadrul unui departament in structura guvernamentala, experti sunt indemnizati din bugetul public

Modele de mecanism al salariului minim

Germania

Rolul expertilor

Elaborează propuneri de ajustare a salariului minim, pe care le transmite spre aprobare guvernului

Expertii fara drept de vot asigura asistenta membrilor comisiei pentru luarea deciziilor furnizand evaluari de impact

UK

Rolul expertilor

In fiecare an Comisia primeste un mandat prin care I se cere sa abordeze anumite teme speciale, pe langa activitatea de baza

Modele de mecanism al salariului minim

Germania

Rolul partenerilor sociali

Participa efectiv in pregatirea unei propuneri de ajustare a salariului minim

Solicita expertilor consultanti rapoarte de evaluare

Propune guvernului federal valoarea ajustata a salariului minim

UK

Rolul partenerilor sociali

Consiliaza Guvernul pe tema salariului minim

Face propuneri de salariu minim

acorda consiliere in fundamentarea unui salariu necesar la nivel national pentru conditii de munca si viata decente



Mecanism salariul minim

- O structură instituțională în care **partenerii sociali** să fie direct implicați în realizarea unor analize și evaluări de impact, precum și a unei recomandări de creștere a salariului minim.
- **Activitatea trebuie să fie una derulată frecvent**, care să vizeze un spectru larg de aspecte relevante pentru salariul minim și care să fie susținută de un corp de experți care să asigure suportul tehnic necesar.
- **Evaluările de impact dar și scenariile de lucru emise de această structura vor ține cont de obiectivele asumate tripartit.** Scenariile de lucru și eventuale recomandări ale acestei structuri vor fi înaintate CNTDS, decizia finală va aparține Guvernului.

Aspecte ce trebuie avute in vedere

- Stabilirea unui calendar de creștere a salariului minim, astfel încât să respectăm angajamentele asumate prin ratificarea convenției OIM 131/1970 cât și și a Cartei Sociale Europene revizuite.
- Revizuirea politicii fiscale pentru salariul minim, astfel încât efortul angajatorilor să fie sprijinit de o politică fiscală adecvată.
- Clarificarea evoluției în Parlament a OUG 79/2017, act normativ blocat în acest moment în Camera Deputaților.
- Revizuirea legăturilor directe între salariul minim și alte elemente din politica salarială și politica socială.

Aspecte ce trebuie avute în vedere

- Stabilirea unui calendar de creștere a salariului minim, astfel încât să respectăm angajamentele asumate prin ratificarea convenției OIM 131/1970 cât și și a Cartei Sociale Europene revizuite.
- Revizuirea politicii fiscale pentru salariul minim, astfel încât efortul angajatorilor să fie sprijinit de o politică fiscală adecvată.
- Clarificarea evoluției în Parlament a OUG 79/2017, act normativ blocat în acest moment în Camera Deputaților.
- Revizuirea legăturilor directe între salariul minim și alte elemente din politica salarială și politica socială.
- Revizuirea legislației dialogului social (Legea 62/2011) în vederea stimulării negocierilor colective, în special a negocierilor colective sectoriale. Scopul acestui demers este acela de a consolida un mediu de dialog social bipartit specific unor economii de piață mature care să ducă la stabilirea unor politici sectoriale, dar și a unor ierarhii salariale sectoriale, ca mecanism de reglare a comprimării grilelor salariale, ca efect al salariului minim.