

ASPECTE JURIDICE PRIVIND EFECTELE CONTRACTELOR COLECTIVE DE MUNCĂ

Păun Alexandra Iuliana si Ghinea Raluca Elena
Facultatea de Management, Anul I, Grupa 109

Coordonatori științifici: Asistent univ. dr. Pătru Radu Ștefan și
Conferențiar univ. dr. Vartolomei Brândușa

REZUMAT

Acest proiect dezbate aspectele juridice privind efectele contractelor de muncă colective, cu referire la regimul juridic al acestora, avantajele si dezavantajele legilor statului român dar și aspecte comparative cu alte state.

CUVINTE CHEIE:

Contract colectiv de muncă, efecte, negociere colectivă, propunere de lege ferendă

1. INTRODUCERE

Tema este reprezentată de aspectele juridice privind efectele contractelor colective de muncă așa cum reies din prevederile legale ale Legii nr. 62/2011 (a Dialogului social) cu modificările și completările ulterioare, din analiza jurisprudenței și a doctrinei juridice în materie. Obiectivul cercetării presupune o analiză a efectelor contractelor colective de muncă, atât la nivel național cat si internațional. Rezultatul prezintă soluții posibile enunțate prin legea ferenda. Aceasta tema a fost aleasă deoarece am considerat-o una foarte importantă si utilă, atât în calitatea noastră de studenți, cât și ca viitori angajați.

2. EFECTELE CONTRACTELOR COLECTIVE DE MUNCĂ

2.1. Aspecte generale

Art. 229 din Codul muncii, definește contractul colectiv ca fiind „convenția încheiată în formă scrisă între angajator sau organizația patronală, de o parte, și salariați, reprezentați prin sindicate ori în alt mod prevăzut de lege, de cealaltă parte, prin care se stabilesc clauze privind condițiile de muncă, salarizarea, precum și alte drepturi și obligații ce decurg din raporturile de muncă”. Legea Dialogului Social definește contractul colectiv de muncă la art.1 lit. i) ca fiind „convenția încheiată în formă scrisă între angajator sau organizația patronală și reprezentanții angajaților, prin care se stabilesc clauze privind drepturile și obligațiile ce decurg din relațiile de muncă. Prin încheierea contractelor colective de muncă se urmărește promovarea și apărarea intereselor părților semnatare, prevenirea sau limitarea conflictelor colective de muncă, in vederea asigurării păcii sociale”.

Din analiza celor două definiții, rezultă că acestea sunt concordante, neexistând discrepante între reglementarea din Codul muncii și reglementarea din Legea nr. 62/2011. Contractul colectiv de muncă este un izvor de drept specific dreptului muncii, un contract regulamentar,

cu titlu oneros, comutativ, cu executare succesivă, care se poate încheia la mai multe paliere (unități, grup de unități și sectoare de activitate). Acesta reprezintă o convenție încheiată (obligatoriu în formă scrisă) între angajator/organizația patronală și reprezentanții angajaților, prin care se stabilesc clauze privind drepturile și obligațiile ce decurg din relațiile de muncă. Contractul colectiv este un veritabil izvor specific al dreptului muncii, efectele sale fiind asemănătoare cu ale unui act normativ.

2.2. Regimul juridic al efectelor contractelor colective de munca

Potrivit art. 133 alin (1) din Legea nr. 62/2011, clauzele contractelor colective de muncă produc efecte după cum urmează:

- „a) pentru toți angajații din unitate, în cazul contractelor colective de muncă încheiate la acest nivel;
- b) pentru toți angajații încadrați în unitățile care fac parte din grupul de unități pentru care s-a încheiat contractul colectiv de muncă;
- c) pentru toți angajații încadrați în unitățile din sectorul de activitate pentru care s-a încheiat contractul colectiv de muncă și care fac parte din organizațiile patronale semnatare ale contractului”.

În cazul în care contractele colective de muncă sunt încheiate la nivelul unității, toți angajații trebuie să le respecte indiferent de momentul angajării sau de afilierea sau neafilierea acestora la o organizație sindicală¹ (Bădica 1997); de asemenea contractele colective de muncă încheiate la nivelul unității trebuie respectate și de persoanele ce nu sunt înregistrate ca salariați (exemplu, cei detașați, art. 47, alineatul (2) din Codul Muncii) dar și de cei care execută o lucrare temporară (art. 101);

După cum am arătat, în cazul în care contractul colectiv de muncă este încheiat la nivelul unui grup de unități, acesta trebuie respectat de toți angajații încadrați în unitățile afiliate. La nivel de sector contractele colective se aplică numai pentru angajații încadrați în unitățile din sectorul de activitate la nivelul căruia s-a încheiat contractul colectiv de muncă și care fac parte din organizațiile patronale semnatare ale contractului respectiv. Așadar, chiar dacă o unitate face parte dintr-un sector de activitate la nivelul căruia este încheiat contractul colectiv de muncă, nu va beneficia de prevederile contractului colectiv dacă nu se regăsește printre semnatarii contractului.

În unitățile în care nu sunt încheiate contracte colective de muncă, dar există astfel de contracte la nivel de grup sau sector, contractele individuale de muncă ”nu pot conține clauze care să stabilească drepturile la niveluri inferioare celor stabilite prin contractele colective de muncă aplicabile” [art. 132, alin. (4)];

În unitățile în care nu sunt încheiate contracte colective de muncă și astfel de contracte nu există nici la nivelele superioare (de grup de unități sau sector), contractele individuale de muncă se supun numai normelor legale.

Clauzele contractelor colective de muncă se aplică în mod obligatoriu pentru contractele individuale de muncă. Aceasta aplicabilitate asupra contractelor individuale este generală, indiferent de tipul contractului individual de muncă, spre exemplu pe perioadă determinată sau nedeterminată, cu timp de lucru integral sau parțial, etc.

Cu privire la aplicabilitatea contractelor colective de muncă s-a afirmat că „dacă la nivelul unității există contract colectiv de muncă, acesta este contractul aplicabil celor individuale de

muncă din unitatea respectivă; dacă la nivelul unității nu există un astfel de contract, este aplicabil contractul colectiv de la nivel de grup de unități (dacă există); dacă nici la acest nivel nu există contract colectiv, contractelor individuale de muncă le este aplicabil contractul colectiv de muncă de la nivel de sector de activitate”² (Vartolomei, 2016).

În cazul în care nu este încheiat contract colectiv de muncă nici la nivel de sector de activitate, contractele individuale de muncă se vor raporta numai la prevederile legii în materie. O instituție nou introdusă în sistemul de drept intern de către Legea nr. 62/2011 (a Dialogului Social) este extinderea efectelor contractelor colective de muncă.

Astfel, art. 143 alin (5) din Legea nr. 62/2011 dispune: „În cazul în care este îndeplinită condiția prevăzută la alin. (3) (respectiv înregistrarea contractului colectiv la nivel de sector se face numai dacă numărul de angajați din unitățile membre ale organizațiilor patronale semnatare este mai mare decât jumătate din numărul total al angajaților din sector), aplicarea contractului colectiv de muncă va fi extinsă la nivelul tuturor unităților din sector, prin ordin al ministerului muncii, cu aprobare Consiliului Național Tripartit, în baza unei cereri adresate acestuia de către semnatarii contractului colectiv de muncă de la nivel sectorial „Așadar, extinderea efectelor contractelor colective de muncă încheiate la nivel de sector de activitate are loc atunci când sub incidența contractului colectiv de muncă nu intră toate unitățile din sectorul respectiv, în special din motive care țin de nemodificarea concurenței dintre unități”³. (Ștefănescu, 2014).

Semnatarii contractului colectiv de muncă de la nivel de sector emit către ministrul de resort o cerere ce vizează extinderea aplicabilității contractului la nivelul tuturor unităților ce fac parte din sectorul respectiv. Ministrul de resort solicită aprobarea Consiliului Național Tripartit pentru Dialog Social; potrivit art. 78 lit .f) din Lege, analizează și după caz aprobă sau nu cererea de extinderea a aplicării contractului colectiv. Fără aprobarea C.N.T.D.S. ministrul nu poate lua singur o decizie cu privire la aceasta clauză.

Așadar efectele contractului colectiv de muncă de la nivel de sector se extind numai prin ordinul ministrului de resort asupra tuturor unităților din sectorul respectiv, acest contract fiind un act de drept privat. Cu privire la efectele contractelor colective de muncă, menționăm faptul că Legea nr. 62/2011 a abrogat prevederile legale referitoare la contractul colectiv de muncă unic la nivel național, care producea efecte pentru toți salariații din țară. Ar fi fost firesc și util ca Legea nr.62/2011 (Legea Dialogului Social) să fi păstrat în continuare opțiunea încheierii contractului colectiv de muncă la nivel național. Însă, deosebirea față de perioada anterioară ar fi aceea că efectele acestui contract s-ar fi produs numai între părțile semnatare.

3. ASPECTE COMPARATIVE DIN LEGISLAȚIA ALTOR STATE PRIVIND NEGOCIEREA COLECTIVĂ ȘI CONVENȚIILE COLECTIVE DE MUNCA (a se vedea Pătru, 2014)⁴

Pentru o imagine de ansamblu privind negocierea colectivă în România, trebuie realizată o analiză a legislației în materie a unor state relevante pentru sistemul nostru de drept. În funcție de sistemele politice și realitățile economice și sociale, regimul juridic cunoaște o serie de particularități specifice fiecărui stat.

În majoritatea statelor europene, contractele colective de muncă produc efecte în mod asemănător cu reglementarea din România. Astfel, în țări ca Franța, Germania sau Italia,

contractele colective de muncă reprezintă veritabile izvoare de drept care se aplică în mod obligatoriu atât pentru contractele colective de muncă încheiate la nivel inferior cât și pentru cele individuale.

De remarcat că în unele state, cum ar fi Germania sau Rusia, este reglementat și contractul colectiv de muncă unic la nivel național care produce efecte pentru toți salariații din țară. Cu totul altfel este situația în țările din sistemul de common law. De exemplu, în Marea Britanie contractele colective de muncă au statutul de Gentlemen's agreement, având la bază încrederea și respectul dintre partenerii sociali. Efectele lor se produc exclusiv între părțile contractante, neexistând obligația cu privire la forma scrisă a contractului colectiv, acesta neavând calitatea de izvor de drept. Asemănător, în Statele Unite ale Americii, contractele colective de muncă încheiate la nivel superior nu produc efecte pentru contractele colective de la nivel inferior ci numai pentru contractele individuale de muncă.

4. AVANTAJELE ȘI DEZAVANTAJE ÎN SISTEMUL DE DREPT ROMÂNESC

În sistemul nostru de drept contractele colective de muncă respectă caracteristicile sistemului de drept romano-germanic în care contractul colectiv de muncă este un izvor de drept, existând subordonarea contractelor colective în funcție de nivelul la care se încheie și evident obligația respectării prevederilor acestora și de către contractele individuale de muncă.

Reglementarea efectelor contractelor colective se menține puțin rigidă în ceea ce privește aplicabilitatea celor încheiate la nivel de sector de activitate numai pentru unitățile semnate. Decizia legiuitorului de a elimina contractele colective de muncă încheiate la nivel național se înscrie în lista aspectelor care constituie dezavantajele reglementării în materie.

5. CONCLUZII ȘI PROPUNERI DE LEGE FERENDA

În pofida sistemului juridic, reprezentativ pentru România din punct de vedere al negocierii colective, s-a constatat ca legislația în materie nu constituie o excepție în materie de drept comparat. Per total, concluzionăm faptul că aceeași legislație se afla în concordanță atât cu normele interne cât și cu cele europene ale muncii. Prin prezentele condiții, ideal ar fi ca legiuitorul să pună accentul asupra piedicilor ce afectează în mod negativ negocierile colective dar și închiderea contractului colectiv de muncă. În concluzie, subliniem faptul că efectele contractelor colective de muncă se răsfrâng doar asupra părților semnate, din momentul semnării acestora de către reprezentanți. De asemenea, în dreptul roman, spre deosebire de cel rus sau german, Legea Dialogului Social a abrogat prevederile referitoare la contractul colectiv de muncă de la nivel național ce era valabil pentru toate categoriile de angajați. Un alt lucru asupra căruia ne-am îndreptat atenția este faptul că, spre deosebire de statul roman, Statele Unite ale Americii nu consideră acesta contract ca fiind un izvor de drept. La polul opus, în România, contractul colectiv de muncă reprezintă un izvor specific al dreptului muncii.

BIBLIOGRAFIE

- Bădică, G. (1997) „Unele soluții de aplicare a Legii nr. 130/1996 privind contractele colective de muncă”, *Raporturi de muncă*, no. 6: 65
- Patru, R.S. (2014) *Contractele și acordurile colective de muncă*, Editura Hamangiu Ștefănescu, I.T. (2014) *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, Editura Universul Juridic
- Vartolomei, B. (2016) *Dreptul muncii*, Editura Universul Juridic