



Universitatea "Lucian Blaga" din Sibiu

ULBS

Ministerul Educației, Cercetării, Tineretului și Sportului

Universitatea "Lucian Blaga" din Sibiu

Facultatea de Drept

CONFERINȚA NAȚIONALĂ

„Actualități și perspective în legislația muncii”

Sibiu, 30 octombrie 2015

COMITET ȘTIINȚIFIC ȘI DE ORGANIZARE

Dr.H.C. **Șerban Beligrădeanu**, Redactor-șef Revista „Dreptul”

Prof. univ. dr. H.C. **Ion Leș**, Facultatea de Drept, Universitatea „Lucian Blaga” din Sibiu

Prof. univ. emerit dr. **Ion Traian Ștefănescu**, Academia de Studii Economice din București – referent științific

Prof. univ. dr. **Claudia-Ana Costea**, Facultatea de Drept, Universitatea din București

Prof. univ. dr. **Raluca Dimitriu**, Academia de Studii Economice din București

Prof. univ. dr. **Vlad Barbu**, Academia de Poliție „Alexandru Ioan Cuza” din București

Prof. univ. dr. **Alexandru Țiclea**, rector Universitatea Ecologică din București – referent științific

Prof. univ. dr. **Ovidiu Ținca**, Facultatea de Drept, Universitatea „Agora” din Oradea

Prof. univ. dr. **Magda Volonciu**, Facultatea de Drept, Universitatea „Titu Maiorescu” din București

Conf. univ. dr. **Marioara Țichindelean**, Facultatea de Drept, Universitatea „Lucian Blaga” din Sibiu

Lect. univ. dr. **Monica Gheorghe**, Facultatea de Drept, Universitatea „Lucian Blaga” din Sibiu

CONFERINȚA NAȚIONALĂ

**„Actualități și perspective
în legislația muncii”**

Sibiu, 30 octombrie 2015

Editori volum:
Conf. univ. dr. Marioara ȚICHINDELEAN
Lect. univ. dr. Monica GHEORGHE

Universul Juridic
București
-2016-

Editat de **S.C. Universul Juridic S.R.L.**

Copyright © 2016, **S.C. Universul Juridic S.R.L.**

Toate drepturile asupra prezentei ediții aparțin

S.C. Universul Juridic S.R.L.

Nicio parte din acest volum nu poate fi copiată fără acordul scris al **S.C. Universul Juridic S.R.L.**

**NICIUN EXEMPLAR DIN PREZENTUL TIRAJ NU VA FI
COMERCIALIZAT DECÂT ÎNSOTIT DE SEMNĂTURA
ȘI ȘTAMPILA EDITORULUI, APLICATE PE INTERIORUL
ULTIMEI COPERTE.**

Descrierea CIP a Bibliotecii Naționale a României

Actualități și perspective în legislația muncii / ed.: Marioara Țichindelean,

Monica Gheorghe. - București : Universul Juridic, 2016

Conține bibliografie

ISBN 978-606-673-831-6

I. Țichindelean, Marioara (ed.)

II. Gheorghe, Monica (ed.)

349.2(498)(094)

REDACTIE: tel./fax: **021.314.93.13**
tel.: **0732.320.666**
e-mail: **redactie@universuljuridic.ro**

DEPARTAMENTUL telefon: **021.314.93.15**
DISTRIBUȚIE: tel./fax: **021.314.93.16**
e-mail: **distributie@universuljuridic.ro**

www.universuljuridic.ro

Lista de abrevieri

AJOFM	–	Agencia Județeană pentru Ocuparea Forței de Muncă
alin.	–	alineatul/alineatele
art.	–	articolul/articolele
c.	–	contra
C. Ap.	–	Curtea de Apel
C. civ.	–	Codul civil
C. mun.	–	Codul muncii
C. pen.	–	Codul penal
C. pr. civ.	–	Codul de procedură civilă
C. pr. pen.	–	Codul de procedură penală
CAB	–	Curtea de Apel București
CCM	–	Contractul colectiv de muncă
CEDO	–	Curtea Europeană a Drepturilor Omului
CIM	–	Contractul individual de muncă
Convenția	–	Convenția europeană a drepturilor omului
ed.	–	ediția
Ed.	–	Editura
H.G.	–	Hotărârea Guvernului
ITM	–	Inspectoratul Teritorial de Muncă
ÎCCJ	–	Înalta Curte de Casație și Justiție
Jud.	–	Judecătoria
lit.	–	litera/literele
M. Of.	–	Monitorul Oficial al României, Partea I
O.G.	–	Ordonanța Guvernului
OIM	–	Organizația Internațională a Muncii
O.U.G.	–	Ordonanța de urgență a Guvernului
p.	–	pagina/paginile
par.	–	paragraf/paragrafele
pct.	–	punctul/punctele
ș.a.	–	și alții/altele
UE	–	Uniunea Europeană
urm.	–	următorul/următoarele

CUVÂNT ÎNAINTE

Volumul „*Actualități și perspective în legislația muncii*” cuprinde lucrările prezentate în cadrul Conferinței naționale de drept al muncii, ediția a V-a, organizată de Universitatea „Lucian Blaga” din Sibiu, Facultatea de Drept, la 30 octombrie 2015. Ca la fiecare ediție, evenimentul s-a bucurat de participarea unor prestigioși profesori universitari și specialiști în domeniul dreptului muncii.

Participanții au supus analizei multilaterale și aprofundate o serie de norme din domeniul raporturilor de muncă care, în cadrul politicii legislative, se impun a fi revăzute și perfecționate. Astfel, au fost evidențiate soluții legale necorelate, erori existente în legislația muncii și au fost formulate propuneri de perfecționare a legislației muncii. Concomitent, au fost prezentate norme din domeniul relațiilor de muncă adoptate la nivel european și hotărâri pronunțate de Curtea de Justiție a Uniunii Europene în cauze care au avut ca obiect chestiuni preliminare, care au caracter obligatoriu și care trebuie aplicate în mod corespunzător. Distinct, au fost prezentate și decizii ale Curții Constituționale în soluționarea excepțiilor de neconstituționalitate ale unor dispoziții din Codul muncii, fiind formulate critici față de practica din ultimii ani a contenciosului constituțional.

În materia dreptului colectiv al muncii, pornindu-se de la principiul că dialogul social între angajator și reprezentanții angajaților, care pot fi sau nu sindicali, reprezintă modalitatea absolut necesară pentru desfășurarea normală a activității colectivelor de muncă, au fost formulate măsuri de perfecționare a normelor legale care reglementează sindicatele și reprezentanții angajaților, în concret: clarificarea rolului și precizarea atribuțiilor acestora în desfășurarea raporturilor de muncă. În materia concedierii colective au fost analizate dispozițiile din Codul muncii aplicabile în cazul societății aflate în procedura de insolvență prin raportare la dispozițiile Legii nr. 85/2014 privind procedurile de prevenire a insolvenței și de insolvență.

Cu privire la dreptul individual al muncii, au fost analizate mai multe aspecte importante din sfera relațiilor individuale de muncă, cum sunt: incidența obligației legale de fidelitate, acordarea concediului parental, conținutul noțiunii de „timp de muncă”, acordarea drepturilor salariale salariaților detașați în cadrul prestării serviciilor transnaționale, consecințele neîncheierii contractului individual de muncă în formă scrisă, precum și rolul Inspecției Muncii în desfășurarea raporturilor individuale de muncă. O serie de aspecte practice și propuneri de perfecționare a legislației au fost formulate în materia concedierii individuale.

Pornind de la realitatea statistică a numărului din ce în ce mai mare de contracte de muncă atipice încheiate la nivel european, au fost analizate aspecte particulare ale contractului cu fracțiune de normă, ale contractului prin agent de muncă temporară. De asemenea, în funcție de situația concretă existentă în practică, a fost identificată legea aplicabilă contractului individual de muncă cu element de extraneitate.

Dat fiind faptul că legislația muncii cuprinde, în continuare, norme restrictive, rigide, au fost formulate și propuneri concrete de interpretare a art. 38 C. mun. din perspectiva exigențelor raporturilor juridice de muncă și ale pieței muncii.

În materia răspunderii juridice, a fost analizată critic soluția legiferată prin art. 52 alin. (2) C. mun., formulându-se propuneri privind titularul obligației de plată a despăgubirilor, conținutul, întinderea acestora și perioada pentru care se datorează.

Pe planul jurisdicției muncii au fost formulate soluții de interpretare a dispozițiilor art. 268 alin. (1) lit. e) C. mun. privind termenul în care pot fi formulate cererile în vederea soluționării unui conflict de muncă în cazul neexecutării contractului colectiv de muncă ori a unor clauze ale acestuia.

Volumul de față cuprinde lucrările în ordinea în care acestea au fost cuprinse în programul Conferinței.

Editorii

CONSIDERAȚII REFERITOARE LA ROLUL SINDICATELOR ȘI AL REPREZENTANȚILOR ANGAJAȚILOR ÎN DESFĂȘURAREA RAPORTURILOR DE MUNCĂ

Prof. univ. emerit dr. Ion Traian ȘTEFĂNESCU

Abstract:

The study analyzes the rules within the Romanian labour legislation referring to the attributions of the trade unions in correlation with those of the elected representatives of the employees. It is concluded that there are, in this matter, legal solutions obviously uncorrelated, major errors unjustified exclusions form the exercise of some attributions of the representatives of the employees in favor of the trade unions. All this despite the fact that, in terms of essential competences – either of the trade unions or of the representatives of the employees – the legal solutions are identical. In relation to this findings there are made a series of proposals to improve the labour legislation which have as objectives to clarify the role and to state the attributions of the trade unions and of the representatives of the employees in the conduct of the labour relations.

Keywords: *representative or non-representative trade unions; exclusive trade union attributions; attributions of the representatives of the employees; legal correlations*

Rezumat:

Studiul de față analizează normele din cadrul legislației române a muncii referitoare la atribuțiile sindicatelor în corelație cu cele ale reprezentanților aleși ai angajaților. Se concluzionează că există în această materie soluții legale evident necorelate, erori majore, excluderi nejustificate de la exercitarea unor atribuții a reprezentanților angajaților în favoarea sindicatelor. Toate acestea în pofida faptului că sub aspectul competențelor esențiale – fie ale organizațiilor sindicale, fie ale reprezentanților angajaților –, soluțiile legale sunt identice. În raport cu aceste constatări se formulează o serie de propuneri de perfecționare a legislației muncii prin care se urmăresc ca obiective clarificarea rolului și precizarea atribuțiilor sindicatelor și ale reprezentanților angajaților în desfășurarea raporturilor de muncă.

Cuvinte-cheie: *sindicate reprezentative sau nereprezentative; atribuții sindicale exclusive; atribuții ale reprezentanților angajaților; corelații legale*

1. Repere introductive

Desfășurarea normală și eficientă a relațiilor de muncă – esențială pentru întreaga societate – este de neconceput, în condițiile actuale, fără existența unui dialog social în cadrul tuturor categoriilor de unități, de orice fel ar fi. Obiectivul acestui dialog este realizarea păcii sociale între partenerii relațiilor individuale și colective de muncă. Este un dialog colectiv care se poartă între angajatori și angajați reprezentați de sindicate sau, în lipsa unui sindicat reprezentativ, de reprezentanții lor aleși.

În legislația română a muncii există o multitudine de referiri alternative la sindicatul reprezentativ sau la reprezentanții salariaților, după caz. Sunt, concomitent, și referiri exclusive, care vizează doar sindicatul sau, respectiv, numai reprezentanții salariaților.

Până în prezent, în doctrina juridică nu s-a întreprins o analiză asupra corelațiilor sau excluderilor, după caz, care rezultă din aceste reglementări legale.

În cele ce urmează interesează doar relația dintre sindicatul din unitate – reprezentativ sau nu – și reprezentanții angajaților. Sunt excluse, așadar, orice referiri la rolul federațiilor și confederațiilor sindicale ținând seama că reprezentanții angajaților nu au structuri superioare fiecărei unități în care activează.

2. Conceptul de activități recunoscute prin lege exclusiv sindicatelor

În concepția legislației muncii, alături de organul de conducere al unității, așadar, de angajator, își desfășoară activitatea, cu titlu de partener social al acestuia, după caz:

- sindicatul (reprezentativ sau nu);

- reprezentanții aleși ai angajaților [care pot fi aleși, fără a fi obligatoriu, dacă potrivit art. 221 alin. (1) C. mun., în unitate sunt încadrați mai mult de 20 de angajați și, concomitent, nu este constituit un sindicat reprezentativ].

Potrivit art. 221 alin. (3) C. mun.: „Reprezentanții salariaților nu pot să desfășoare activități ce sunt recunoscute prin lege exclusiv sindicatelor.” Este o preluare *ad literam* a art. 3 lit. b) din Convenția Organizației Internaționale a Muncii (OIM) nr. 135/1971 cu privire la protecția reprezentanților lucrătorilor în întreprinderi și înlesnirile ce se acordă acestora¹. Este o viziune a OIM referitoare la modalitățile de reprezentare a lucrătorilor – în sensul rezervării unei poziții preeminente sindicatelor ca atare, în raport cu celelalte categorii de reprezentanți – viziune care nu se regăsește în documentele Uniunii Europene și nici în alte acte juridice internaționale.

De remarcat că, nici în legislația internă, nici în legislația internațională a muncii nu se clarifică, în niciun fel, ce se înțelege prin „activități recunoscute prin lege exclusiv sindicatelor”.

În atari condiții, pentru început, spre a ajunge la concluzii corecte în această problemă complexă, se impun a fi precizate caracteristicile reprezentanților aleși ai angajaților potrivit reglementărilor cuprinse în art. 221-226 C. mun. Astfel, acești reprezentanți:

→ sunt aleși doar în cadrul angajatorilor care au mai mult de 20 de lucrători și numai dacă nu există o organizație sindicală reprezentativă²;

→ nu constituie o entitate care să aibă personalitate juridică;

→ au ca atribuții, conform art. 223 C. mun. între altele:

○ să urmărească respectarea drepturilor salariaților, în conformitate cu legislația în vigoare, cu contractul colectiv de muncă aplicabil, cu contractele individuale de muncă și cu regulamentul intern [lit. a)];

○ să promoveze interesele 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 muncă³ [lit. c)].

¹ Neratificată de România. Menționăm că Recomandarea OIM nr. 143/1971 privind protecția și facilitățile ce trebuie acordate reprezentanților lucrătorilor din întreprinderi nu cuprinde aspecte suplimentare elocvente în raport cu Convenția nr. 135/1971 a OIM.

² Deoarece textul se referă la un sindicat reprezentativ se deduce că salariații își pot alege reprezentanți și în cazul în care în cadrul unității există un sindicat legal nereprezentativ (caz în care, rațional, reprezentanții sunt aleși numai de către angajații care nu sunt membri ai sindicatului respectiv).

³ Celelalte atribuții principale, reglementate de art. 223, sunt: „(...) b) să participe la elaborarea regulamentului intern; (...) d) să sesizeze inspectoratul de muncă cu privire la nerespectarea dispozițiilor legale și ale contractului colectiv de muncă aplicabil; e) să negocieze contractul colectiv de muncă, în condițiile legii”.

Din cele de mai sus apare cu certitudine că, potrivit atribuțiilor lor generale, reprezentanții angajaților urmăresc respectarea drepturilor și promovează interesele acestora în contextul relațiilor de muncă. Or, potrivit art. 214 C. mun., organizațiile sindicale sunt constituite „în scopul promovării intereselor lor profesionale, economice și sociale, precum și al apărării drepturilor individuale și colective ale acestora (...)” Conform art. 1 lit. u) din Legea nr. 62/2011 a dialogului social⁴, organizația sindicală se constituie „în scopul apărării drepturilor prevăzute în (...) și pentru promovarea intereselor profesionale, economice și sociale ale membrilor săi”. Sau, la fel, potrivit art. 1 lit. w) din aceeași lege, sindicatul este o „formă voluntară de organizare a angajaților în scopul apărării drepturilor și promovării intereselor lor profesionale, economice și sociale în relația cu angajatorul”.

Rezultă, așadar, că, *legal, reprezentanții aleși ai angajaților și sindicatele (reprezentative sau nu) au aceleași atribuții principale: asigurarea respectării drepturilor și promovarea intereselor lucrătorilor*⁵. Deosebiri, sub aspectul competențelor/atribuțiilor legale, nu există.

Legea (Codul muncii, Legea nr. 62/2011) nu se ocupă de corelația dintre cele două categorii de reprezentanți (sindicali sau aleși de angajați). Există o singură normă internațională care vizează direct raportul dintre reprezentanții sindicali și reprezentanții aleși, respectiv art. 5 din Convenția OIM nr. 135/1971: „Când într-o întreprindere există, în același timp, reprezentanți sindicali și reprezentanți aleși trebuie luate măsuri corespunzătoare⁶ 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 reprezentații aleși, pe de o parte, și sindicatele interesate și reprezentanții acestora, pe de altă parte.”

Din cele de mai sus se desprind următoarele concluzii:

- sunt atribuții exclusive ale sindicatelor cele care nu pot fi exercitate, în niciun caz, de către reprezentanți ai angajaților;
- normele internaționale [art. 3 lit. b) din Convenția OIM nr. 135/1971] lasă în seama normelor naționale să stabilească atribuțiile exclusive ale sindicatelor;
- ca regulă, aceste atribuții se pot stabili, potrivit art. 221 alin. (3) C. mun., numai prin lege, iar nu și printr-un act normativ de nivel inferior;
- cu toate acestea, nicio normă, din nicio lege, nu statornicește, într-un fel sau altul, ce anume se înțelege conceptual prin atribuție exclusivă a sindicatelor.

Ca urmare, singura soluție posibilă pentru a stabili care anume sunt și care nu sunt atribuții exclusive este aceea de a se analiza, de la caz la caz, reglementările legale și de a se deduce care dintre ele au acest caracter. Din acest punct de vedere – și în acest scop – trebuie menționat că:

⁴ Republicată în M. Of. nr. 625 din 31 august 2012.

⁵ Codul muncii nu precizează modul în care pot să-și îndeplinească atribuțiile – reprezentanții angajaților – individual sau în colectiv sau și individual și în colectiv. Stabilirea modului de îndeplinire a acestor atribuții se face, conform art. 224 din Cod, de către adunarea generală a angajaților care precizează „modul de îndeplinire a acestora” (a atribuțiilor). În caz contrar, dacă nu se stabilește de adunarea generală, cei aleși își pot exercita atribuțiile în oricare dintre modalitățile posibile – individual și colectiv – deoarece legea (Codul muncii) nu distinge.

⁶ Când textul în cauză se referă la faptul că „(...) trebuie luate măsuri” se înțelege că un asemenea rol îi revine statului care ratifică actul internațional.