

dr. BRÎNDUȘA MARIAN **drd. ROXANA MARIA ROBA**
Universitatea „Petru Maior” din Tîrgu Mureș

DREPTUL MUNCII
CAIET DE SEMINARII

Universul Juridic
București
-2012-

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

Copyright © 2012, **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 ÎNSOȚIT DE
SEMNĂTURA ȘI ȘTAMPILA EDITORULUI,
APPLICATE PE INTERIORUL ULTIMEI COPERTE.**

**Descrierea CIP a Bibliotecii Naționale a României
MARIAN, BRÎNDUȘA**

**Dreptul muncii – caiet de seminarii / dr. Brîndușa
Marian, drd. Roba Roxana Maria. – București : Universul
Juridic, 2012**

Bibliogr.

ISBN 978-973-127-800-1

I. Roba, Roxana Maria

349.2(498)

REDAȚIE: tel./fax: **021.314.93.13**
tel.: **0731.121.218**
e-mail: **redactie@universuljuridic.ro**

DEPARTAMENTUL telefon: **021.314.93.15; 0733.673.555**

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

www.universuljuridic.ro

**COMENZI ON-LINE,
CU REDUCERI DE PÂNĂ LA 15%**

Tema I

CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ

1. Noțiunea de contract colectiv de muncă

Potrivit art. 229 alin. (1) C. m.¹ și art. 1 lit. i) din Legea nr. 62/2011 a dialogului social², contractul colectiv de muncă este „convenția încheiată în formă scrisă între angajator sau organizația patronală, pe 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”.

Scopul încheierii contractelor colective de muncă este promovarea unor relații de muncă echitabile, de natură să asigure protecția socială a salariaților, prevenirea sau limitarea conflictelor de interese și, mai ales, evitarea declanșării grevelor, asigurarea păcii sociale.

Sub aspectul naturii sale juridice, contractul colectiv de muncă este concomitent:

- act juridic bilateral, un contract, din care izvorăsc drepturi și obligații reciproce ale părților; este un contract numit, solemn, sinalagmatic, oneros, cu prestații succesive, în principiu, comutativ³:
- izvor de drept, care se încadrează în categoria de excepție a normelor juridice negociate (este izvor de drept pentru că are caracter general, este permanent, este obligatoriu *erga omnes*)⁴.

2. Tipuri de contracte colective de muncă

- a) contracte la nivel de sectoare de activitate;
- b) contracte la nivelul grupurilor de unități;
- c) contracte la nivel de unități.

¹ Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, republicat, în M. Of. nr. 345 din 18 mai 2011.

² Publicată în M. Of. nr. 322 din 10 mai 2011.

³ I. T. Ștefănescu; *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, Ed. Universul Juridic, București, 2010, p. 150.

⁴ *Ibidem*, p. 150.

3. Părțile contractului colectiv de muncă

Părțile contractului colectiv de muncă sunt, potrivit art. 134 din Legea dialogului social, angajatorii și angajații, reprezentați după cum urmează:

a) Angajatorii

- la nivel de unitate, de către organul de conducere al acesteia, stabilit prin lege, statut ori regulament de funcționare, după caz;
- la nivel de grup de unități, de către angajatori care au același obiect principal de activitate, conform CAEN, constituiți voluntar sau conform legii;
- la nivel de sector de activitate, de către organizațiile patronale, legal constituite și reprezentative.

b) Angajații

- la nivel de unitate, de către sindicatul legal, constituit și reprezentativ potrivit prezentei legi, sau de către reprezentanții angajaților, după caz;
- la nivelul grupurilor de unități, de către organizațiile sindicale, legal constituite și reprezentative la nivelul unităților membre ale grupului;
- la nivel de sector de activitate, de către organizațiile sindicale legal constituite și reprezentative potrivit legii.

În sectorul bugetar, părțile contractului colectiv de muncă sunt, potrivit art. 137 din Legea dialogului social, angajatorii și angajații, reprezentați astfel:

• *din partea angajatorilor:*

- la nivel de unitate, de către conducătorul instituției bugetare sau de către persoana mandatată în acest scop;
- la nivel de grup de unități, de către reprezentantul legal al ordonatorilor principali de credite;
- la nivel de sector de activitate, de către reprezentantul legal al autorității publice centrale competente;

• *din partea angajaților:*

- la nivel de unitate, grup de unități sau sector de activitate, de organizațiile sindicale, legal constituite și reprezentative conform legii.

Criterii de reprezentativitate ale părților. Sunt reprezentative, potrivit art. 72 din Legea dialogului social, la nivel național sau de

sector de activitate, *organizațiile patronale* care îndeplinesc, cumulativ, următoarele condiții:

i. la nivel național:

- au statut legal de confederație patronală;
- au independență organizatorică și patrimonială;
- au ca membri patroni ale căror unități cuprind cel puțin 7% din angajații din economia națională, cu excepția angajaților din sectorul bugetar;
- au structuri teritoriale în cel puțin jumătate plus unu din județele României, inclusiv în municipiul București;

ii. la nivel de sector de activitate:

- au statut legal de federație patronală;
- au independență organizatorică și patrimonială;
- au ca membri patroni ale căror unități cuprind cel puțin 10% din efectivul angajaților sectorului de activitate, cu excepția angajaților din sectorul bugetar;

iii. la nivel de unitate, reprezentativ de drept este angajatorul.

Îndeplinirea condițiilor de reprezentativitate se constată de către Tribunalul Municipiului București, la cererea organizației patronale. Hotărârea este supusă numai recursului.

Sunt reprezentative, la nivel național, de sector de activitate, de grup de unități și de unitate, organizațiile sindicale care îndeplinesc, potrivit art. 51 din Legea dialogului social, cumulativ, următoarele condiții:

• *la nivel național:*

- au statut legal de confederație sindicală;
- au independență organizatorică și patrimonială;
- organizațiile sindicale componente cumulează un număr de membri de cel puțin 5% din efectivul angajaților din economia națională;
- au structuri teritoriale în cel puțin jumătate plus unu dintre județele României, inclusiv municipiul București;

• *la nivel de sector de activitate sau grup de unități:*

- au statut legal de federație sindicală;
- au independență organizatorică și patrimonială;
- organizațiile sindicale componente cumulează un număr de membri de cel puțin 7% din efectivul angajaților din sectorul de activitate sau grupul de unități respectiv;

- *la nivel de unitate:*
 - au statut legal de sindicat;
 - au independență organizatorică și patrimonială;
 - numărul de membri ai sindicatului reprezintă cel puțin jumătate plus unu din numărul angajaților unității.

4. Negocierea colectivă

Încheierea contractului colectiv de muncă se face prin negociere, care este obligatorie, cu excepția cazului în care angajatorul are încadrați mai puțin de 21 de salariați. Nu este însă obligatorie încheierea unui contract colectiv de muncă. Obligația de negociere este o obligație de diligență, și nu una de scop.

Durata negocierii colective nu poate depăși 60 de zile calendaristice decât cu acordul părților.

Inițiativa negocierii aparține angajatorului sau organizației patronale. Angajatorul sau organizația patronală inițiază negocierea cu cel puțin 45 de zile calendaristice înaintea expirării contractelor colective de muncă sau a expirării perioadei de aplicabilitate a clauzelor stipulate prin actele adiționale la contractele colective de muncă. În cazul în care angajatorul sau organizația patronală nu inițiază negocierea, aceasta va începe la cererea scrisă a organizației sindicale reprezentative sau a reprezentanților angajaților, în termen de cel mult 10 zile calendaristice de la comunicarea solicitării.(art. 129 din Legea nr. 62 din 2011).

La prima reuniune a părților, se precizează:

- informațiile publice și cele confidențiale, pe care angajatorul sau organizația patronală le va pune la dispoziție delegaților sindicali sau ai reprezentanților angajaților, și data la care urmează a îndeplini această obligație; informațiile trebuie să cuprindă date referitoare la situația economico-financiară la zi; situația ocupării forței de muncă;

Tot la prima ședință de negociere, părțile vor consemna, în procesul-verbal, următoarele:

- componența nominală a echipelor de negociere pentru fiecare parte, în baza unor împuterniciri scrise;
- nominalizarea persoanelor mandatate să semneze contractul colectiv de muncă;

- durata maximă a negocierilor, convenită de părți;
- locul și calendarul reuniunilor;
- dovada reprezentativității părților participante la negocieri;
- dovada convocării tuturor părților îndreptățite să participe la negociere;
- alte detalii privind negocierea.

Data la care se desfășoară prima ședință de negociere reprezintă data la care se consideră că negocierile au fost declanșate.

La negocierea clauzelor și la încheierea contractelor colective de muncă, părțile sunt egale și libere. Contractele colective de muncă, încheiate cu respectarea dispozițiilor legale, constituie legea părților.

Obiectul negocierii colective. Clauzele contractelor colective de muncă pot stabili drepturi și obligații numai în limitele și în condițiile prevăzute de lege.

Contractele colective de muncă nu pot conține clauze care să stabilească drepturi la un nivel inferior celui stabilit prin contractele colective de muncă încheiate la nivel superior.

Contractele individuale de muncă nu pot conține clauze care să stabilească drepturi la un nivel inferior celui stabilit prin contractele colective de muncă.

5. Încheierea, forma și înregistrarea contractelor colective de muncă

Contractul colectiv de muncă se încheie pe o perioadă determinată, care nu poate fi mai mică de 12 luni și mai mare de 24 de luni.

Părțile pot hotărî prelungirea aplicării în continuare a contractului colectiv de muncă o singură dată, cu cel mult 12 luni.

Contractul colectiv de muncă se încheie în formă scrisă, se semnează de către părți, se depune și se înregistrează astfel:

- contractul colectiv de muncă, la nivel de unitate, se înregistrează la Inspectoratul teritorial de muncă;
- contractele colective de muncă, încheiate la nivelul grupurilor de unități și al sectoarelor de activitate, la Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale.

Clauzele cuprinse în contractele colective de muncă negociate cu încălcarea prevederilor legale sunt lovite de nulitate. Nulitatea

clauzelor contractuale se constată de către instanța judecătorească competentă, la cererea părții interesate. În cazul constatării nulității unor clauze de către instanța judecătorească, părțile pot conveni renegocierea drepturilor respective. Până la renegocierea drepturilor, clauzele a căror nulitate a fost constatată sunt înlocuite cu prevederile mai favorabile angajaților, cuprinse în lege sau în contractul colectiv de muncă încheiat la nivel superior, după caz.

Contractele colective de muncă se aplică de la data înregistrării. Părțile pot conveni ca data aplicării clauzelor negociate să fie ulterioară zilei de înregistrare a contractului.

Contractele colective de muncă nu vor fi înregistrate dacă:

- părțile nu au depus dosarul conform prevederilor legale;
- nu sunt semnate de către organizații sindicale care reprezintă mai mult de jumătate din totalul angajaților din sectorul sau grupul de unități prin care s-a negociat contractul;
- reprezentantul oricărei părți, care a participat la negocieri, nu a fost de acord cu oricare dintre clauzele contractului și acest fapt a fost consemnat într-un proces-verbal.

Împotriva refuzului înregistrării contractelor colective de muncă, partea nemulțumită se poate adresa instanțelor judecătorești, în condițiile Legii contenciosului administrativ nr. 554/2004⁵, cu modificările și completările ulterioare.

Contractele colective de muncă la nivel de sectoare de activitate și grupuri de unități, precum și actele adiționale la acestea, se vor publica în Partea a V-a a Monitorului Oficial al României, prin grija părților semnatare.

6. Executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului colectiv de muncă

Executarea contractului colectiv de muncă este obligatorie pentru părți. Neîndeplinirea obligațiilor asumate prin contractul colectiv de muncă atrage răspunderea părților care se fac vinovate de aceasta.

Clauzele contractului colectiv de muncă pot fi *modificate* pe parcursul executării lui, în condițiile legii, ori de câte ori părțile convin acest lucru. Modificările aduse contractului colectiv de

⁵ Publicată în M. Of. nr. 1154 din 2004.

muncă se consemnează într-un act adițional, semnat de toate părțile care au încheiat contractul. Actul adițional se transmite în scris organului la care a fost înregistrat contractul colectiv de muncă și tuturor părților semnatare și produce efecte de la data înregistrării acestuia în condițiile legii sau la o dată ulterioară, conform convenției părților.

Contractul colectiv de muncă *încetează*:

- la împlinirea termenului sau la terminarea lucrării pentru care a fost încheiat, dacă părțile nu convin prelungirea aplicării acestuia, în condițiile legii;
- la data dizolvării sau lichidării judiciare a unității;
- prin acordul părților.

Contractul colectiv de muncă nu poate fi denunțat unilateral.

Litigiile în legătură cu executarea, modificarea sau încetarea contractului colectiv de muncă se soluționează de către instanțele judecătorești competente.

De reținut

Contractul colectiv de muncă este „convenția încheiată, în formă scrisă, între patron sau organizația patronală, pe 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”.

Contractele colective de muncă sunt:

- a) contracte la nivel de sectoare de activitate;
- b) contracte la nivelul grupurilor de unități;
- c) contracte la nivel de unități.

Părțile contractului colectiv de muncă sunt angajatorii și angajații.

Încheierea contractului colectiv de muncă se face prin negociere, care este obligatorie, cu excepția cazului în care angajatorul are încadrați mai puțin de 21 de salariați.

Negocierea colectivă va avea ca obiect, cel puțin: salariile, durata timpului de lucru, programul de lucru și condițiile de muncă.

Executarea contractului colectiv de muncă este obligatorie pentru părți.

Clauzele contractului colectiv de muncă pot fi *modificate* pe parcursul executării lui, în condițiile legii, ori de câte ori părțile convin acest lucru.

Contractul colectiv de muncă *încetează*: la împlinirea termenului sau la terminarea lucrării pentru care a fost încheiat, dacă părțile nu convin prelungirea aplicării acestuia; la data dizolvării sau lichidării judiciare a unității; prin acordul părților; la reorganizarea persoanei juridice, în raport cu modalitatea specifică în care are loc reorganizarea.

Aplicații practice

1. Inițiativa încheierii contractului colectiv de muncă o au:
 - a. angajatorii;
 - b. salariații;
 - c. terții de bună-credință.

2. La încheierea contractelor colective de muncă:
 - a. părțile de află pe poziție de egalitate;
 - b. angajații se află într-un raport de subordonare față de angajatori;
 - c. angajații sunt cei care stabilesc regulile în cadrul negocierilor.

3. Contractul colectiv de muncă:
 - a. se încheie obligatoriu în formă scrisă;
 - b. se încheie în formă scrisă *ad probationem*;