

7 septembrie 2020

**Către: Parlamentul României, Camera Deputaților
Comisia pentru Muncă și Protecție Socială**

**În atenția domnului Adrian Solomon, Președinte
În atenția membrilor comisiei**

**Spre știință:
Ministerului Muncii și Protecției Sociale
În atenția doamnei Ministru Victoria Violeta Alexandru**

Ref. Proiect de modificare a Legii nr.62/2011 a dialogului social – Pl-x 715/2018

Stimate domnule Președinte,
Stimate doamne/Stimați domni Deputați,

Vă înaintăm prezentul document de poziție a Coaliției pentru Dezvoltarea României (CDR) cu privire la **Proiectul de modificare a Legii nr.62/2011 a dialogului social – Plx 715/2018**.

CDR își exprimă îngrijorarea cu privire la modificarea legii dialogului social în România, respectiv propunerea legislativă privind dialogul social, înregistrată la Camera Deputaților cu nr. Pl-x nr. 715/2018 (Proiectul).

În actualul context economic și social, piața muncii, atât de afectată la nivel național de efectele pandemiei COVID-19 și care are nevoie de stabilitate și predictibilitate, riscă să fie profund afectată în mod suplimentar prin schimbarea majoră a construcției relațiilor sociale, creșterea gradului de dificultate de înțelegere a noilor mecanisme propuse și schimbarea raporturilor de reprezentativitate și prin instituirea unui dezechilibru major între partenerii sociali.

Amendamentele propuse nu reprezintă un consens între partenerii sociali și riscă să ducă la tensiuni, dificultăți de aplicare și blocaje care trebuie evitate, în special în acest context dificil. Prioritatea tuturor trebuie să fie găsirea de soluții care să permită asigurarea stabilității și perenitatea locurilor de muncă.

Subliniem faptul că acest Proiectul a primit aviz nefavorabil de la Consiliul Economic și Social și faptul că, în multe dintre aspectele cuprinse în Proiect, este necesar ca și Consiliul Concurenței să exprime o opinie.

Ținând cont de cele de mai sus, **vă solicităm respectuos să nu aprobați Proiectul și amendamentele în forma propusă** și, pe cale de consecință, **să nu înaintați raportul dumneavoastră către plenul Camerei Deputaților cu propunere de adoptare a proiectului de lege în forma actuală**, având în vedere elemente extrem de îngrijorătoare, inclusiv posibile probleme de neconstituționalitate, pe care le prezentăm în cele ce urmează.

1. COMPLICAREA PROCESULUI DE REPREZENTATIVITATE LA NIVEL DE UNITATE

În forma actuală, Proiectul introduce o serie de reglementări ce contribuie la complicarea nejustificată a sistemului de reprezentativitate a părților la negocierea colectivă la nivel de unitate. Astfel, se introduce posibilitatea de participare la negocierea colectivă a sindicatelor nereprezentative prin federații reprezentative, sindicatelor nereprezentative prin confederații reprezentative, sindicate nereprezentative cumulate împreună cu reprezentanți nesindicalizați sau chiar reprezentanților salariaților consiliați de federații în cazul în care nu există sindicate, diminuând astfel puterea de decizie și de apărare a drepturilor reprezentanților a jumătate plus unu din angajații unei companii.

Avem în acest caz în vedere posibilitatea unei lipse reale de reprezentare a angajaților, în cazul reprezentanților aleși cu 50%+1 din numărul angajaților, ce nu pot participa la negocierea colectivă în condițiile în care există un sindicat nereprezentativ cu 10 membri, afiliat la o federație reprezentativă. Așadar, interesele unui grup minoritar de angajați va prevala majorității.

Recunoaștem că scopul principal al unei astfel de legiferări este asigurarea reprezentării cât mai acoperitoare a intereselor partenerilor sociali, în special a angajaților, cu toate acestea, construcția propusă ridică probleme atât practice, cât și de drept, deschizând calea unor discriminări.

Ceea ce ar trebui să conteze este esența și dimensiunea reprezentării reale a angajaților și nu forma de organizare. Proiectul creează un avantaj incorect sindicatelor nereprezentative în fața instituției reprezentanților angajaților, în dauna reprezentării reale și corecte a intereselor salariaților.

Legea fundamentală garantează dreptul de asociere în forma pe care cei care se asociază o consideră cea mai potrivită, astfel încât în măsura în care angajații aleg să nu facă parte dintr-o formă de organizare, cum sunt sindicatele, ci să fie reprezentați prin intermediul reprezentanților aleși cu 50%+1 din numărul angajaților, aceștia nu trebuie sancționați și dezavantajați prin prisma acestei alegeri.

2. PARTICIPAREA OBLIGATORIE A SINDICATULUI LA ȘEDINȚELE CONSILIULUI DE ADMINISTRAȚIE

În prezent, **obligățiile de informare și consultare a angajaților sunt reglementate de Legea 467/2006** privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților. Obligația există inclusiv pentru deciziile care pot duce la modificări importante în organizarea muncii, în relațiile contractuale sau în raporturile de muncă.

Bineînțeles, existența unui dialog social eficient se bazează pe dreptul la informare și consultare a salariaților, cu privire la activitatea întreprinderilor, garanția valorificării sale fiind dată prin Legea 467/2006, ce transpune dispozițiile Directivei 2002/14/CE.

Prevederile referitoare la obligativitatea invitării sindicatului la ședințele consiliului de administrație (CA) reprezintă o imixtiune inutilă în organizarea companiei, cu un impact major asupra autonomiei decizionale, care aduce o tensionare inutilă a dialogului social la nivel de unitate. Mai mult, obligația de prezentare a hotărârilor CA către federații / confederații poate pune în pericol stabilitatea afacerilor, dreptului angajatorului de a deține anumite informații confidențiale și afecta libera concurență.

Această propunere este contrară Recomandării OIM nr. 129/1967, care prevede clar că angajatorul își comunică intențiile sale sindicatelor (în scopul consultării), în modalitatea pe care o consideră oportună.

De altfel, așa cum stipulează și Recomandarea mai sus menționată, fiecare societate trebuie să ia măsurile corespunzătoare pentru a aduce la cunoștința sindicatului stabilirea și aplicarea politicilor privind comunicările între conducere și salariați.

Angajatorul, precum și sindicatul ar trebui, în interesul lor comun, să recunoască importanța unui climat de înțelegere reciprocă, favorabil atât eficienței companiei, cât și aspirațiilor salariaților. Acest climat ar trebui promovat prin diseminarea rapidă și schimbul de informații cât mai complete și mai obiective, cu privire la diferitele aspecte ale vieții companiei și la condițiile sociale ale salariaților.

În acest context, impunerea invitării sindicatelor la ședințele CA va deschide calea spre abuzuri și implicit conflicte, întrucât, într-o interpretare extensivă, majoritatea aspectelor discutate în CA ar putea avea implicații de interes social. Astfel, delegații sindicatelor ar deveni invitați permanenți în CA, ceea ce ar putea tensiona relațiile dintre cele două părți și ar duce la înrăutățirea actului dialogului social.

Având în vedere cele de mai sus, dacă se dorește totuși modificarea prevederilor legale cu privire la informarea și consultarea angajaților, luând în calcul și problemele angajatorilor, modificările trebuie făcute la Legea specială - **Legea 467/2006** privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților pentru evitarea reglementării paralele, reglementare interzisă de art. 16 din Legea 24/2000 privind normele de tehnică legislativă pentru elaborarea actelor normative ("**Legea 24/2000**"). Dacă se dorește modificarea Legii 467/2006, se poate iniția un proces distinct.

3. OBLIGATIVITATEA NEGOCIERII CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL SECTORIAL

În prezent, este obligatorie negocierea colectivă doar la nivel de unitate, cu excepția situației când unitatea are mai puțin de 21 de angajați.

Principiul negocierilor voluntare este statuat de Organizația Internațională a Muncii (OIM) prin art. 4 din Convenția nr. 98/1949 privind aplicarea principiilor dreptului de organizare și negociere colectivă. Această Convenție a fost ratificată și este aplicabilă și în România. De asemenea, practica europeană se raportează la negocierile colective, indiferent de nivel, ca la un act de voință a părților.

Păstrarea obligativității negocierii la nivel de unitate contravine deja Convenției OIM, așa cum am menționat anterior. Extinderea obligativității negocierii la nivel de sector de activitate este o încălcare încă și mai serioasă a principiului negocierilor voluntare și a prevederilor Convenției OIM, care nu va facilita dialogul social ci, cel mai probabil, va determina o reacție negativă din partea mediului de afaceri.

Trebuie să observăm și aici, ca de altfel în multe alte locuri din Legea Dialogului Social, lipsa de soluții care să încurajeze părțile să participe la un dialog social real, în mod voluntar. În schimb, observăm o aplecare către soluții care să forțeze părțile, chiar împotriva voinței lor, să participe la dialogul social. Nu credem că o astfel de abordare va funcționa.

În măsura în care există obligativitatea negocierilor la nivel de unitate, părțile nu mai sunt interesate de negocierea la nivel de sector. În cazul în care negocierea ar fi voluntară la toate nivelurile, părțile s-ar putea orienta către negocierea la nivel de sector. A se vedea cazul Germaniei, unde majoritatea contractelor sunt negociate la nivel de sector, fără a exista însă obligativitatea negocierii la vreun alt nivel. Totodată, negocierea la nivel de sector se poate face, în mod voluntar, dacă există interese comune. Aceste interese sunt mai mari în măsura în care sectoarele sunt mai bine definite.

În prezent, în România sunt definite doar 30 de sectoare, ceea ce face ca interesele comune ale angajaților din companiile din fiecare sector să fie foarte limitate. În plus, pentru acele sectoare de activitate extrem de eterogene din punctul de vedere al obiectului de activitate, al unităților componente, un contract colectiv de muncă (CCM) unic la nivel de sector poate fi prea restrictiv pentru unele unități sau prea împovăraător pentru altele și sunt șanse mici ca un astfel de CCM să satisfacă toate părțile vizate.

Negocierea colectivă la nivelul sectoarelor de activitate trebuie să aibă caracter voluntar și nu obligatoriu pentru a putea da o expresie reală a dialogului social, constructiv și eficient.

4. APLICABILITATE CCM ERGA OMNES LA NIVEL SECTORIAL

Extinderea automată a efectelor CCM încheiate la nivel sectorial asupra tuturor unităților în care organizațiile sindicale semnatare au membri sau membri prin afiliere și asupra angajatorului care își modifică obiectul principal de activitate, fiindu-i aplicabile prevederile contractului colectiv de muncă încheiat la nivelul sectorului de activitate în care se încadrează noul obiect principal de activitate, **reprezintă o încălcare neconstituțională a principiului libertății de a contracta și a caracterului voluntar al negocierii colective la nivel sectorial.**

Considerăm că nu se poate impune aplicabilitatea unui contract colectiv unor unități care nu sunt părți semnatare ale aceluși acord, această soluție legislativă putând avea un impact negativ puternic asupra performanței economice a angajatorilor nevoiți să aplice, ca atare, clauze contractuale pe care nu le-au negociat și care este posibil să nu corespundă realităților din unitățile respective.

Aplicabilitatea automată la nivelul întregului sector pune în pericol libera concurență. Prin semnarea unui CCM de către actorii reprezentativi din sector, se pot impune clauze prohibitive pentru companiile mai mici care nu sunt parte dintr-o organizație reprezentativă, care pot determina excluderea acestora din piață.

De asemenea, sesizăm o **contradicție flagrantă între prevederile art. 99 (3) și art. 101 c)** din Proiect în ceea ce privește aplicabilitatea contractului colectiv de muncă la nivel de sector. Impunerea unui CCM unor unități ne desemnate reprezintă încălcarea principiului caracterului voluntar al negocierii colective.

Susținem aplicarea CCM exclusiv părților semnatare.

5. LIMITAREA DREPTULUI DE ASOCIERE AL PATRONILOR

Obligarea patronilor/angajatorilor de a se afilia doar la un singur patronat conform obiectului principal de activitate și eliminarea dreptului de a se afilia la patronate constituite pe criteriul teritorial sau a obiectelor secundare de activitate, restrânge dreptul constituțional de asociere al patronilor. Patronii au dreptul de a se afilia la oricâte patronate doresc, indiferent de criteriul de constituire, teritorial sau sectorial, în considerarea intereselor pe care doresc să le apere/promoveze. Convențiile OIM și Constituția României stabilesc dreptul la liberă asociere a patronilor, fără ingerința vreunei autorități.

Proiectul de lege nu conține o asemenea interdicție pentru membrii de sindicat. Mai mult, nu există nici condiția de a fi salariat, proiectul de lege precizând la art. 3 alin. 4 că "O persoană poate face parte, în același timp, numai dintr-o singură organizație sindicală la același angajator". Rezultă că o persoană, care poate avea sau nu calitatea de angajat, are dreptul de a face parte din câte sindicate dorește, dacă nu sunt constituite la același angajator.

Susținem dreptul patronilor de a se asocia la mai multe patronate, constituite conform obiectelor de activitate înregistrate la Registrul Comerțului și pe criteriul teritorial, pentru protejarea intereselor specifice.

6. CONFLICTELE COLECTIVE DE MUNCĂ

Conform principiului asigurării păcii sociale, considerăm că un conflict colectiv de muncă/ greva nu trebuie să se poată declanșa pe durata de valabilitate a unui CCM în scopul protejării intereselor angajaților, stabilității relațiilor sociale și activității economice.

Proiectul de lege introduce două derogări de la acest principiu:

- Posibilitatea declanșării unui conflict în cazul în care salariați reprezentând mai mult de 10% din personal sau cel puțin 30 de salariați, consideră că li s-au încălcat, de către angajator, drepturi prevăzute în CIM, CCM sau lege.
- Posibilitatea declanșării unui conflict de muncă în cazul în care angajatorul nu pune la dispoziția sindicatului informațiile pe care aceștia le consideră necesare în procesul de negociere.

În legătură cu propunerea de amendament potrivit căreia conflictul / greva se poate declanșa în cazul neacordării, în mod colectiv, pentru minimum 10% dintre angajați/lucrători sau cel puțin 30 de angajați, a unor drepturi prevăzute de lege, de contractele colective de muncă aplicabile și/sau de contractele individuale de muncă, se încalcă însăși definiția și obiectul unui conflict colectiv de muncă, prevăzute de art. 1 alin 24 și art. 122 din Proiect.

Conflictul colectiv, spre deosebire de cel individual, are ca obiect „începerea, desfășurarea sau încheierea negocierilor privind contractele ori acordurile colective de muncă”, iar nu însăși executarea CCM sau CIM, care reprezintă însuși obiectul definiției conflictului individual de muncă prevăzută de art. 266 C. muncii și care nu mai

este reglementat în forma actualului proiect, ci rămâne exclusiv în Codul muncii și supus jurisdicției instanțelor judecătorești.

Art. 41 alin. 5 din Constituție garantează atât „dreptul la negocieri colective în materie de muncă”, cât și „caracterul obligatoriu al convențiilor colective”, ca fiind două drepturi distincte. Ori, acest caracter obligatoriu al CCM-urilor, odată încheiate, este garantat prin intermediul instanțelor judecătorești, care au ca și rol constituțional tranșarea diferendelor dintre părți cu privire la drepturi și obligații asumate, ele fiind singurele în măsură să stabilească dacă angajatorul a încălcat sau nu prevederile dintr-un CCM sau CIM față de salariații afectați.

Dând posibilitatea sindicatelor să declanșeze conflict colectiv de muncă pe motiv că angajatorul nu a acordat anumite drepturi, prevăzute de lege sau CCM, pentru un anumit număr de salariați, îi transformă pe aceștia într-o „instanță specială”, deoarece ei ar aprecia de la sine putere ce drepturi nu s-au acordat și pentru ce număr de salariați. Mai exact, aceștia „și-ar face singuri dreptate”, prin declanșarea unui conflict colectiv, ceea ce contravine însuși principiului constituțional privind înfăptuirea justiției.

Se pierde complet interesul angajatorilor de a încheia un CCM, deoarece oricând sindicatele pot „aprecia” că anumite drepturi nu s-au acordat, pentru un număr de salariați, fie ele prevăzute în CIM-uri, fie în CCM-uri, și să declanșeze conflict, iar ulterior grevă. Prin urmare, speranța legitimă a unui angajator că pe durata unui CCM ar avea pace socială dispare în totalitate.

Asemănător este și cazul în care se poate declanșa un conflict de muncă generat de neînțelegerea între sindicat și angajator cu privire la documentele și informațiile care trebuie puse la dispoziția sindicatului la începutul negocierilor precum și la gradul de confidențialitate al informațiilor respective. Mai precis, propunerea de lege stipulează că se poate declanșa un conflict de muncă în cazul în care angajatorul nu pune la dispoziție documentele și informațiile necesare. Motivul pentru care nu sunt puse la dispoziție poate varia, de la rea voință, la lipsa unor garanții asupra păstrării confidențialității și la simpla necorelare a opiniilor cu privire la necesitatea și importanța unor informații în cadrul negocierilor colective.

Astfel, motivul real de declanșare a grevei ar putea fi refuzul sindicatelor de a semna o convenție de confidențialitate sau dezacordul asupra pachetului de informații pe care angajatorul ar trebui să îl pună la dispoziția sindicatelor.

Considerăm că în acest fel nu este deloc încurajat dialogul social ci conflictul între partenerii sociali, prin greșita reglementare a obligațiilor și drepturilor lor. În loc să se lămurească lista informațiilor minim necesare și obligativitatea încheierii unui angajament de confidențialitate, se pune la dispoziția sindicatelor un instrument deosebit de puternic – conflictul colectiv, care poate duce la grevă – pentru a determina angajatorii să aibă conduita dorită de sindicate. Un astfel de mod de legiferare este, în opinia noastră, cel puțin lipsit de echitate și de înțelegerea echilibrului între drepturile și obligațiile partenerilor și o slabă înțelegere a mecanismelor legale care trebuie să determine conformarea la lege.

Construcția legii trebuie să încurajeze dialogul, negocierea voluntară. Odată ce am pus la îndemâna unei părți un instrument de forță disproporționat, se pierde sensul întregii legi. Posibilitatea declanșării unor conflicte colective

de muncă pe durata valabilității unui CCM, în cazul constatării nulității unor clauze, poate conduce la instabilitatea absolută a activității unor angajatori ce se pot afla permanent sub spectrul conflictului colectiv de muncă. În plus, nu vedem cum partea semnatară care a participat la negociere și a semnat contractul ar putea ulterior declanșa un conflict colectiv de muncă motivat de o pretinsă nulitate a unor clauze pe care le-a negociat și acceptat.

7. CONDIȚIILE DECLANSĂRII GREVEI

Referitor la Art. 147 alin (1) - Hotărârea de a declanșa greva, la nivel de unitate, trebuie luată cu acordul membrilor de sindicat din unitatea respectivă. Propunerea CDR este ca numărul minim de salariați care sunt de acord cu declanșarea să fie cel puțin 1/3 din numărul salariaților unității pentru ca o grevă să poată fi declanșată în mod legal. Altfel, ajungem în situația în care un număr infim de salariați pot lua decizia legală de declanșare a unei greve. Trebuie evitată declanșarea unor greve de către organizații sindicale nerepresentative (cu un număr foarte mic de membri) sau de către un număr foarte mic de salariați cu antrenarea unor consecințe grave pentru întreaga unitate sau pentru ansamblul salariaților.

Referitor la Art. 147 alin (3) propunem ca numărul minim de salariați care să poată determina prin acordul lor începerea unei greve, să fie de 1/3 din numărul total de salariați.

Greva reprezintă expresia cea mai drastică a conflictului de muncă și condițiile de inițiere a grevei trebuie să fie foarte precise și bine definite.

Considerăm că este absolut necesară menținerea prevederilor alin (5),(6) și (7) ale Art. 147, din rațiuni economice și umanitare. De exemplu, pentru unitățile din domeniul energetic, existența acordului privind asigurarea treimii de activitate este extrem de importantă.

Referitor la Art. 147 alin (4), necesitatea dovedirii îndeplinirii condițiilor de la alin 1-3, respectiv numărul minim de salariați de acord cu declanșarea grevei, anterior declanșării acesteia este necesară din motive de transparentă și pentru a nu se putea complini ulterior semnăturile.

Interpretarea conform căreia în acest fel s-ar putea ajunge la efectuarea de presiuni asupra salariaților care au fost de acord cu greva nu este întemeiată, în condițiile în care orice imixtiune a angajatorului în declanșarea grevei este sancționată penal, conform art. 171 alin 1 din Propunerea legislativă privind dialogul social. Ca variantă alternativă, pentru a se evita această teamă, solicităm ca respectiva dovadă să fie comunicată cel puțin ITM-ului. Mai mult, în lipsa comunicării acestor dovezi, ale acordurilor scrise ale angajaților, se pune sub semnul întrebării aplicabilitatea prevederilor art. 152 alin. (1) conform cărora în situația în care, după declanșarea grevei, mai mult de jumătate din numărul angajaților care au hotărât declararea grevei renunță în scris la grevă, aceasta încetează.

Referitor la modificarea art. 164 al.2 și a art. 159 al. (2), în sensul limitării absolute a posibilității de a solicita despăgubiri, respectiv a posibilității de a considera participarea sau organizarea grevei ca o încălcare a obligațiilor de serviciu și de a atrage posibilitatea sancționării, numai dacă greva este continuată după ce a fost declarată ilegală de către instanță, această modificare încurajează organizarea grevelor ilegale. Este evident că odată ce participarea la o grevă, evident ilegală (dar încă nedeclarată astfel formal de o instanță) nu aduce niciun risc pentru

organizatori sau salariați, astfel de greve, sau perspectiva lor, vor putea fi folosite cu rea-credință în procesul de dialog social.

8. ÎNCĂLCAREA AUTORITĂȚII JUDECĂTOREȘTI

În raport de prevederile Proiectului reprezentativitatea organizațiilor patronale și organizațiilor sindicale se constată o dată la patru ani de la data la care hotărârea judecătorească de constatare a fost pronunțată.

În interesul promovării stabilității relației dintre partenerii de dialog, constatarea reprezentativității este atributul instanțelor de judecată, ce se pronunță în raport de condițiile existente la data pronunțării hotărârii.

Posibilitatea renegocierii contractului colectiv de muncă pe durata valabilității acestuia, în cazul în care o organizație sindicală semnatară a unui contract/acord colectiv de muncă își pierde calitatea de organizație reprezentativă deși la data demarării negocierilor aceasta deținea o hotărâre definitivă valabilă reprezintă o încălcare a puterii hotărârilor judecătorești și poate conduce la instabilitatea raporturilor de muncă și a activității societăților.

9. CONSTITUIRE SINDICATE

În prezent, un sindicat se constituie din 15 angajați din aceeași unitate. Propunerea sindicatelor este ca acestea să se constituie cu 10 angajați din aceeași unitate sau cel puțin 20 de angajați din unități diferite ale aceleiași sector de activitate.

Memorandumul Biroului Internațional al Muncii din aprilie 2018 recomandă ca stabilirea numărului minim să se facă diferențiat, în funcție de mărimea întreprinderii, atrăgând atenția că la întreprinderile mari inclusiv un număr de 3 salariați care să constituie un sindicat ar putea conduce la fragmentarea organizațiilor sindicale și, în practică, va face inoperabilă negocierea colectivă – Recomandarea 4.

Ori, în forma propusă prin amendamente, este suficient ca un singur salariat dintr-o societate să fie membru de sindicat (alături de alți 19 din alte unități), pentru a legitima acel sindicat să participe la negocierile colective. Totodată, o astfel de soluție este de natură a crea probleme serioase în practică. Astfel, ar exista riscul unei concurențe neloiale, dar și al unor potențiale schimburi de informații ilicite din perspectiva legislației de concurență, cu atât mai mult cu cât conform legii, la masa negocierilor se impune prezentarea unor informații cu caracter secret ale angajatorului.

Practica a demonstrat că un sindicat creat la nivelul a două unități cu obiect de activitate similar și care și-a dorit să negocieze în ambele unități, a întâmpinat o rezistență întemeiată pe motive raționale de business. Acesta a fost motivul pentru care Legea 62/2011 a dialogului social a introdus o reglementare care impunea funcționarea sindicatului numai la unitatea la care s-a constituit, motiv ce își păstrează actualitatea în raport de scopul lucrativ al societăților.

Pentru argumentele prezentate mai sus, ar trebui menținută forma actuală a textului de la art. 3, alin. 2 din legea 62/2011 a dialogului social.

Pe de altă parte, se poate observa o diferență majoră în ceea ce privește aplicarea principiului egalității de tratament între organizațiile sindicale și cele patronale. Mai exact, reprezentativitatea organizațiilor sindicale este vizibil mai favorabilă (5% confederații și 7% federații) celei a organizațiilor patronale (7% confederații și 10% federații).

10. REPREZENTATIVITATE PRIN AFILIERE

În prezent, reprezentativitatea nu este posibilă prin afiliere.

Instituirea reprezentativității prin afiliere ridică următoarele probleme:

- Cei care participă la negocieri nu au o putere reală fără să reprezinte majoritatea
- Dă posibilitatea de imixtiune a organizațiilor sindicale de la niveluri superioare în negocierea CCM-urilor de la nivel de unitate
- Este nepotrivit ca o confederație/federație să poată veni să negocieze contractul colectiv de muncă din companii al cărui profil sau specific al activității nu îl cunosc

Posibilitatea ca un contract colectiv la nivel de unitate să fie negociat de un sindicat care să nu fie reprezentativ anulează libertatea de exprimare a angajaților prin reprezentanții acestora. Din aceleași motive pentru care nu suntem de acord cu reprezentativitatea prin afiliere nu putem fi de acord cu negarea dreptului de opinie al salariaților. La orice nivel, partenerii de negociere pot fi numai aceia care sunt organizații sindicale și patronale relevante pentru nivelul respectiv. Ca și alternativă, propunem menținerea legii în forma actuală SAU negocierea cu un reprezentant comun al mai multor sindicate care împreună reprezintă 50%+1 din forța de muncă din unitate, cu desemnarea unui număr maxim de participanți la negociere și mandat unic.

11. LIPSA DISPOZIȚIILOR TRANZITORII ȘI NECESITATEA CORELĂRII CU DISPOZIȚIILE LEGII NR. 53/2003 – CODUL MUNCII

Proiectul de lege nu cuprinde soluții legislative pentru situațiile tranzitorii, care să permită gestionarea consecventă în practică, atât de către angajatori, cât și de către autorități (inclusiv de către instanțele de judecată) a situațiilor juridice născute sub vechea reglementare, dar care nu și-au produs în întregime efectele până la data intrării în vigoare a noii reglementări. Acest aspect contravine în mod expres dispozițiilor art. 26 și art. 54 din Legea 24/2000 și va genera, în opinia noastră, probleme majore de aplicare în practică.

În raport de prevederile Legii nr. 24/2000, actele normative trebuie să cuprindă dispoziții tranzitorii care să asigure, pe o perioadă determinată, corelarea celor două reglementări, astfel încât punerea în aplicare a noului act normativ să decurgă firesc și să evite conflictul între norme succesive.

Amintim că Legea 62/2011 a dialogului social cuprinde un titlu distinct alocat dispozițiilor tranzitorii și finale, care la momentul intrării în vigoare a actului normativ a facilitat aplicarea acestuia; o soluție similară se impune și în cazul prezentului proiect de lege.

Suplimentar, notăm că proiectul de lege stipulează faptul ca dispozițiile Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, contrare celor ale proiectului vor fi armonizate în termen de șase luni de la data publicării prezentei legi în Monitorul Oficial al României, Partea I.

În primul rând, este necesar ca cel puțin la nivel principial Codul muncii să rămână legea fundamentală în materia raporturilor de muncă, iar legea dialogului social să reglementeze strict dialogul social și negocierea colectivă în raport de reglementările codului.

În al doilea rând, arătăm că această soluție încalcă dispozițiile art. 13 lit. a) din Legea 24/2000, potrivit căruia orice act normativ trebuie corelat de la bun început cu prevederile actelor normative de nivel superior sau de același nivel, cu care se află în conexiune.

12. ZILE LIBERE PLĂTITE PENTRU ACTIVITĂȚI SINDICALE

În prezent, zilele libere plătite pentru desfășurarea de activități sindicale se pot negocia prin CCM la nivel de unitate.

Obligația raportării proporționale a reducerii programului lunar la numărul de membri și reportarea zilelor libere poate afecta activitatea angajatorului, pentru că acesta nu are nici libertate de negociere și nici previzibilitate asupra modului în care poate să repartizeze în muncă un lucrător care are calitatea de membru în organul de conducere sindicală.

Credem că este firesc să se stabilească modul de desfășurare a activităților sindicale din timpul programului și în incinta angajatorilor, numai după o negociere cu angajatorul, fără a afecta permisiunea de a desfășura, respectiv fără a încălca vreun drept al salariaților.

Pe de altă parte, Curtea Constituțională s-a pronunțat deja prin Decizia nr. 1276 din 12 octombrie 2010 că obligarea angajatorilor la plata orelor în care salariații desfășoară activități sindicale este neconstituțională, deci eliminarea din textul actual a sintagmei “fără plata” nu se justifică.

Acordarea zilelor libere pentru activități sindicale pot face obiectul negocierilor părților.

Cu deosebită considerație,

Camelia Nicoară
Coordonatorul Grupului de lucru pentru legislația muncii al CDR