

Legea dialogului social

În *Monitorul Oficial al României, partea I, nr. 322 din data de 10 mai 2011* a fost publicată Legea nr. 62/2011 a dialogului social. Legea reglementează în mod unitar relația patronate-sindicate, reunind într-un singur act normativ reglementări referitoare la: sindicate, patronate, Consiliul Național Tripartit pentru Dialog Social, Consiliul Economic și Social, negocierile colective de muncă și soluționarea conflictelor de muncă.

La data intrării în vigoare a noii legi se abroga:

- Legea sindicatelor nr. 54/2003;
- Legea nr. 168/1999 privind soluționarea conflictelor de muncă;
- Legea patronatelor nr. 356/2001;
- Legea nr. 130/1996 privind contractul colectiv de muncă;
- Legea nr. 109/1997 privind organizarea și funcționarea Consiliului Economic și Social;
- Hotărârea Guvernului nr. 369/2009 privind constituirea și funcționarea comisiilor de dialog social la nivelul administrației publice centrale și la nivel teritorial.

Cele mai importante aspecte ale noii legi, în raport cu reglementările anterioare

I. Organizațiile sindicale

Dispoziții generale

Persoanele încadrate cu contract individual de muncă, funcționarii publici și funcționarii publici cu statut special, membrii cooperatori și agricultorii încadrați în muncă au dreptul să constituie și/sau să adere la un sindicat.

Pentru constituirea unui sindicat este necesar un număr de cel puțin 15 angajați din aceeași unitate.

Persoanele care dețin funcții de demnitate publică conform legii, magistrații, personalul militar din Ministerul Apărării Naționale, Ministerul Administrației și Internelor, Serviciul Român de Informații, Serviciul de Protecție și Pază, Serviciul de Informații Externe și Serviciul de Telecomunicații Speciale, unitățile și/sau subunitățile din subordinea ori coordonarea acestora nu pot constitui și/sau adera la o organizație sindicală.

Constituirea organizațiilor sindicale

Constituirea, organizarea, funcționarea, reorganizarea și încetarea activității unei organizații sindicale se reglementează prin statutul adoptat de membrii săi, cu respectarea prevederilor legale.

Dobândirea de către sindicat a personalității juridice se realizează de la data înscrierii în registrul special al sindicatelor, ținut de judecătoria, a hotărârii judecătorești definitive și irevocabile de admitere a cererii de înscriere.

Conducerea organizațiilor sindicale

Pot fi alese în organele de conducere ale organizațiilor sindicale persoane care au capacitate de exercițiu deplină și nu execută pedeapsa complementară a interzicerii dreptului de a ocupa o funcție sau de a exercita o profesiune.

Noua lege a renunțat la prevederile care interziceau modificarea contractelor de muncă ale liderilor de sindicat pe perioada mandatului și 2 ani după expirarea acestuia, pentru motive neimputabile acestora.

A fost menținută prevederea potrivit căreia este interzisă modificarea și/sau desfacerea contractelor individuale de muncă ale membrilor organizațiilor sindicale pentru motive care privesc apartenența la sindicat și activitatea sindicală.

A fost eliminată prevederea care stabilea că pe perioada în care persoana aleasă în organul de conducere este salarizată de organizația sindicală contractul sau individual de muncă sau, după caz, raportul de serviciu se suspenda.

Perioada în care persoana aleasă în organul de conducere este salarizată de organizația sindicală constituie vechime în munca.

Patrimoniul organizației sindicale

Organizația sindicală poate dobândi, în condițiile prevăzute de lege, cu titlu gratuit sau oneros, orice fel de bunuri mobile și imobile necesare realizării scopului pentru care este înființată.

A fost eliminata din textul noii legi acordarea gratuita, de catre angajator, organizatiilor sindicale reprezentative din unitate, a spatiilor si dotarilor necesare desfasurarii activitatii, fiind inlocuita cu posibilitatea negocierii acordarii acestor facilitati in contractul colectiv de munca la nivel de unitate.

S-a introdus posibilitatea sindicatelor de a organiza si desfasura cursuri de pregatire si calificare profesionala, in conditiile legii.

Organizatia sindicala poate, in conditiile prevazute de statut:

- sa sprijine material membrii sai in exercitarea profesiei;
- sa constituie case de ajutor proprii;
- sa editeze si sa tipareasca publicatii proprii;
- sa infiinteze si sa administreze, in conditiile legii, in interesul membrilor sai, unitati sociale, de cultura, invatamant si cercetare in domeniul activitatii sindicale, societati comerciale, de asigurari, precum si banca proprie;
- sa constituie fonduri proprii pentru ajutorarea membrilor sai;
- sa organizeze si sa sprijine material si financiar activitati cultural-artistice;
- sa desfasoare si alte activitati prevazute prin statut, in conditiile legii.

Atributiile organizatiilor sindicale

In vederea realizarii scopului pentru care sunt constituite, organizatiile sindicale au dreptul sa foloseasca mijloace specifice, cum sunt: negocierile, procedurile de solutionare a litigiilor prin conciliere, mediere, arbitraj, petitie, pichet de protest, mars, miting si demonstratie sau greva, in conditiile prevazute de lege.

In exercitarea atributiilor lor, organizatiile sindicale au dreptul de a intreprinde orice actiune prevazuta de lege, inclusiv de a formula actiune in justitie in numele membrilor lor, in baza unei imputerniciri scrise din partea acestora.

In forma anterioara a legii, organizatiile sindicale puteau intreprinde actiunile prevazute de lege, inclusiv formularea de actiuni in justitie in numele membrilor lor, fara a avea nevoie de un mandat expres din partea celor in cauza.

Angajatorul poate invita sindicatul reprezentativ la nivel de unitate sa participe in consiliul de administratie sau alt organ asimilat acestuia, inclusiv in cazul administratiei publice, la discutarea problemelor de interes profesional, economic si social.

In vechea forma, angajatorii aveau obligatia de a invita delegatii alesi ai organizatiilor sindicale reprezentative sa participe in consiliile de administratie la discutarea problemelor de interes profesional, economic, social, cultural sau sportiv.

Raporturile organizatiilor sindicale cu membrii lor

Raporturile dintre organizatiile sindicale si membrii lor sunt reglementate prin statutele proprii si de dispozitiile noii legi.

Membrii alesi in organele executive de conducere ale organizatiilor sindicale, personalul de specialitate si administrativ din aparatul acestora pot fi salarizati din fondurile organizatiilor sindicale.

Membrii alesi in organele executive de conducere ale sindicatului care lucreaza nemijlocit in unitate in calitate de angajati au dreptul la reducerea programului lunar de lucru cu un numar de zile destinate activitatii sindicale, negociate prin contractul sau acordul colectiv de munca la nivel de unitate, fara obligatia angajatorului de a plati drepturile salariale pentru aceste zile.

In reglementarea anterioara, legea sindicatelor prevedea ca membrii in organele de conducere aveau dreptul la reducerea programului lunar cu 3-5 zile pentru activitati sindicale, fara afectarea drepturilor salariale.

Forme de asociere a organizatiilor sindicale

Noua lege instituie un singur criteriu dupa care se pot asocia syndicatele, in timp ce reglementarea anterioara prevedea posibilitatea asocierii dupa criteriul ramurii de activitate, al profesiei sau dupa criteriul teritorial. Astfel, syndicatele legal constituite se pot asocia dupa criteriul sectoarelor de activitate.

Doua sau mai multe syndicate constituite in cadrul aceluiasi sector de activitate se pot asocia in vederea constituirii unei federatii sindicale.

Doua sau mai multe federatii sindicale din sectoare de activitate diferite se pot asocia in vederea constituirii unei confederatii sindicale.

Federatiile sau confederatiile sindicale pot constitui din syndicatele componente uniuni sindicale teritoriale.

Reprezentativitatea organizatiilor sindicale

Prin noua lege se majoreaza pragul pe care trebuie sa-l indeplineasca syndicatele pentru a fi reprezentative si a fi luate in considerare la negocierea contractelor colective de munca.

La nivel de unitate, un sindicat este considerat reprezentativ, daca numarul de membri ai sindicatului reprezinta cel putin jumatate plus unu din numarul angajatilor unitati.

In reglementarea anterioara, numarul de membri ai sindicatului trebuia sa reprezinte cel putin o treime din numarul salariatilor unitatii.

La nivel de sector de activitate sau grup de unitati, sunt reprezentative federatiile sindicale ale caror organizatii sindicale componente cumuleaza un numar de membri de cel putin 7% din efectivul angajatilor din sectorul de activitate sau grupul de unitati respectiv.

La nivel national, sunt recunoscute ca reprezentative confederatiile sindicale ale caror organizatii sindicale componente cumuleaza un numar de membri de cel putin 5% din efectivul angajatilor din economia nationala.

Indeplinirea de catre organizatiile sindicale a conditiilor de reprezentativitate se constata, la cererea acestora, de catre instanta care le-a acordat personalitate juridica, prin depunerea la instanta a documentatiei prevazuta de lege.

II. Organizatiile patronale

Constituirea organizatiilor patronale

Organizatiile patronale se constituie prin asociere libera, pe sectoare de activitate, teritorial sau la nivel national, astfel:

- patronii se pot asocia pentru constituirea unei organizatii patronale;
- doua sau mai multe organizatii patronale pot constitui o federatie patronala;
- doua sau mai multe federatii patronale pot constitui o confederatie patronala.

In reglementarea anterioara, existau restrictii cu privire la conditiile de constituire a patronatelor, in sensul ca un numar de cel putin 15 persoane juridice inmatriculate sau persoane fizice autorizate puteau constitui un patronat. De asemenea, se puteau constitui patronate si cu un numar de cel putin 5 membri in ramurile in care acestia detineu peste 70% din volumul productiei.

Organizatiile patronale isi pot constitui structuri organizatorice teritoriale proprii, cu sau fara personalitate juridica. Structurile organizatorice teritoriale fara personalitate juridica isi desfasoara activitatea in baza statutului organizatiilor patronale din care fac parte.

Federatiile si confederatiile patronale pot constitui din organizatiile afiliate uniuni patronale teritoriale.

O organizatie patronala nu se poate afilia decat la o singura organizatie patronala de rang superior.

Organizatiile patronale constituite la nivel national trebuie sa aiba in componenta structuri teritoriale in cel putin jumatate plus unu dintre judete, inclusiv in municipiul Bucuresti.

Statutul organizatiilor patronale

Modul de constituire, organizare, functionare si de dizolvare a unei organizatii patronale se reglementeaza prin statutul adoptat de catre membrii sai, cu respectarea dispozitiilor legale.

Organizatia patronala dobandeste personalitate juridica de la data inscrierii in registrul special de evidenta a organizatiilor patronale, tinut de judecatorii, a hotararii judecatoresti definitive si irevocabile de admitere a cererii de inscriere.

Drepturile si obligatiile organizatiilor patronale

Legea actuala cuprinde reglementari mai ample decat pana in prezent referitoare la drepturile organizatiilor patronale.

In vederea realizarii scopului pentru care sunt infiintate, organizatiile patronale:

- reprezinta, promoveaza, sustin si apara interesele economice, juridice si sociale ale membrilor lor;
- promoveaza concurenta loiala, in conditiile legii;
- desemneaza, in conditiile legii, reprezentanti la negocierea si incheierea contractelor colective de munca, la alte tratative si acorduri in relatiile cu autoritatile publice si cu sindicatele, precum si in structurile bipartite si tripartite de dialog social;
- elaboreaza si promoveaza coduri de conduita in afaceri;
- la cererea membrilor acestora, au dreptul de a-i asista si reprezenta in fata instantelor de judecata de toate gradele, a organelor de jurisdicție, a altor institutii sau autoritati, prin aparatori proprii sau alesi;
- elaboreaza si implementeaza politici de ocupare si plasare a fortei de munca;
- elaboreaza strategii si politici de dezvoltare economico-sociala la nivel sectorial si national, in conditiile legii;

- înființează și administrează, în condițiile legii, în interesul membrilor lor, unități sociale, de cultură, învățământ și cercetare în domeniul propriu de interes, societăți comerciale, de asigurări, precum și banca proprie;

- asigură orice servicii cerute de membrii lor, în condițiile legii.

Patrimoniul și finanțarea activității

Organizațiile patronale pot dobândi, în condițiile prevăzute de lege, cu titlu gratuit sau oneros, orice fel de bunuri mobile sau imobile necesare în vederea realizării scopului pentru care sunt înființate.

Sursele veniturilor organizațiilor patronale pot fi: taxe de înscriere, cotizatii, donații, sponsorizări și alte venituri, potrivit statutelor și legilor în vigoare.

Reprezentativitatea organizațiilor patronale

La nivel de unitate, reprezentativ de drept este angajatorul.

La nivel de sector de activitate sunt reprezentative federațiile patronale care au ca membri patroni ale caror unități cuprind cel puțin 10% din efectivul angajaților sectorului de activitate, cu excepția angajaților din sectorul bugetar.

La nivel național sunt reprezentative confederațiile patronale care au ca membri patroni ale caror unități cuprind cel puțin 7% din angajații din economia națională, cu excepția angajaților din sectorul bugetar.

III. Consiliul Național Tripartit pentru Dialog Social

Ca urmare a retragerii Guvernului din Consiliul Economic și Social, actul normativ prevede constituirea unui nou organ consultativ la nivel național – Consiliul Național Tripartit pentru Dialog Social – în vederea continuității mecanismului de consultări tripartite Guvern – sindicate – patronate.

Consiliul Național Tripartit are următoarea componență:

- președinții confederațiilor patronale și sindicale reprezentative la nivel național;

- reprezentanți ai Guvernului, desemnați prin decizie a primului-ministru, cel puțin la nivel de secretar de stat, din fiecare minister, precum și din alte structuri ale statului, conform celor convenite cu partenerii sociali;

- reprezentantul Băncii Naționale a României, președintele Consiliului Economic și Social și alți membri conveniți cu partenerii sociali.

Consiliul Național Tripartit este prezidat de primul-ministru, locțiitorul de drept al acestuia fiind ministrul muncii, familiei și protecției sociale.

Principale atribuții ale Consiliului Național Tripartit sunt:

- asigurarea cadrului de consultare pentru stabilirea salariului minim garantat în plată;
- dezbaterile și analiza proiectelor de programe și strategii elaborate la nivel guvernamental;
- elaborarea și susținerea implementării strategiilor, programelor, metodologiilor și standardelor în domeniul dialogului social;
- soluționarea pe calea dialogului tripartit a diferendelor de natură socială și economică;
- negocierea și încheierea acordurilor și pactelor sociale, precum și a altor înțelegeri la nivel național și monitorizarea aplicării acestora;
- analizarea și, după caz, aprobarea solicitărilor de extindere a aplicării contractelor colective de muncă la nivel sectorial pentru toate unitățile din sectorul respectiv de activitate;
- alte atribuții convenite între părți.

IV. Consiliul Economic și Social

Dispoziții generale

Principala noutate o constituie înlocuirea reprezentanților Guvernului în Consiliul Economic și Social cu reprezentanți ai societății civile.

Consiliul Economic și Social este instituție publică de interes național, tripartită, autonomă, constituită în scopul realizării dialogului tripartit la nivel național dintre organizațiile patronale, organizațiile sindicale și reprezentanți ai societății civile organizate.

Consiliul Economic și Social emite avize la proiectele de acte normative, fiind consultat obligatoriu de către inițiatorii proiectelor de acte normative din domeniul său de competență.

Domeniile de competență ale Consiliului Economic și Social sunt: politicile economice; politicile financiare și fiscale; relațiile de muncă, protecția socială și politicile salariale; politicile în domeniul sănătății; educația, cercetarea și cultura.

Atributiile Consiliului Economic si Social

Consiliul Economic si Social este organism consultativ pentru Parlamentul si Guvernul Romaniei si are urmatoarele atributii:

- avizeaza actele normative din domeniile de competenta prevazute de lege, initiate de Guvern sau de Parlament, invitand initiatorii la dezbaterile actelor normative;
- elaboreaza, la solicitarea Guvernului, a Parlamentului sau din propria initiativa, analize si studii privind realitatile economice si sociale;
- semnaleaza Guvernului sau Parlamentului aparitia unor fenomene economice si sociale care impun elaborarea unor noi acte normative;
- urmareste indeplinirea obligatiilor ce decurg din Conventia nr. 144/1976 a Organizatiei Internationale a Muncii privitoare la consultarile tripartite destinate sa promoveze aplicarea normelor internationale ale muncii, adoptata la 2 iunie 1976 la Geneva, ratificata de Romania prin Legea nr. 96/1992.

Structura Consiliului Economic si Social

Functionarea Consiliului Economic si Social este asigurata de:

- plen;
- biroul executiv;
- presedinte si vicepresedinti;
- comisiile de specialitate permanente;
- secretarul general.

Plenul Consiliului Economic si Social este constituit dintr-un numar de 45 de membri, incluzand presedintele si vicepresedintele.

Desemnarea membrilor Consiliului Economic si Social se face astfel:

- 15 membri numiti de confederatiile patronale reprezentative la nivel national;
- 15 membri numiti de confederatiile sindicale reprezentative la nivel national;
- 15 membri reprezentand societatea civila, numiti prin decizie a primului-ministru, la propunerea Ministerului Muncii, Familiei si Protectiei Sociale, din cadrul structurilor cooperatiste, profesiunilor liberale, organizatiilor pentru protectia consumatorilor, comunitatii stiintifice si academice, organizatiilor de agricultori, organizatiilor de pensionari, organizatiilor comunitatilor locale, asociatiilor care reprezinta familia si persoanele cu dizabilitati si al altor organizatii neguvernamentale.

Mandatul plenului Consiliului Economic si Social este de 4 ani.

V. Constituirea si functionarea comisiilor de dialog social la nivelul administratiei publice centrale si la nivel teritorial

In cadrul ministerelor si al altor institutii publice, precum si la nivelul judetelor si al municipiului Bucuresti se constituie comisii de dialog social, formate din reprezentantii administratiei publice centrale sau locale, reprezentantii organizatiilor patronale si ai organizatiilor sindicale reprezentative la nivel national.

Comisiile de dialog social au caracter consultativ, activitatea lor vizand, in special:

- aigurarea unor relatii de parteneriat social intre administratie, organizatiile patronale si organizatiile sindicale, pentru o informare reciproca permanenta asupra problemelor care sunt de domeniul de interes al administratiei sau al partenerilor sociali;
- consultarea obligatorie a partenerilor sociali asupra initiativelor legislative sau de alta natura cu caracter economico-social.

VI. Negocierile colective de munca

Negocierea contractelor colective de munca

Noua lege elimina negocierea contractului colectiv de munca la nivel national, iar negocierile la nivelul ramurilor sunt inlocuite cu negocierile la nivel de sectoare, definite conform codului CAEN.

Astfel, contractele colective de munca se pot negocia la nivel de unitati, grupuri de unitati si sectoare de activitate.

Criteriul de apartenenta la sectoarele de activitate este cel al obiectului principal de activitate inregistrat la registrul comertului, conform codului CAEN.

Unitatile din acelasi sector de activitate definite prin apartenenta la aceeasi diviziune, grupa sau clasa, conform codului CAEN, se pot constitui voluntar in grupuri de unitati, in vederea negocierii contractelor colective la nivelul respectiv. Angajatorii care intentioneaza sa negocieze contract colectiv de munca la nivel

de grup de unitati pot constitui in mod voluntar grupul de unitati, atat prin hotarare judecatoreasca de constituire, cat si prin proces-verbal sau orice alta conventie scrisa intre parti.

Negocierea colectiva este obligatorie numai la nivel de unitate, cu exceptia cazului in care unitatea are mai putin de 21 de angajati.

Initiativa negocierii apartine angajatorului sau organizatiei patronale.

Durata negocierii colective nu poate depasi 60 de zile calendaristice decat prin acordul partilor.

Efectele contractelor colective de munca

Legea elimina aplicarea "erga omnes" a contractelor colective de munca si stabileste ca la nivel de sector de activitate contractul colectiv de munca se aplica doar pentru unitatile care fac parte din organizatiile patronale semnatare ale contractului.

Clauzele contractelor colective de munca produc efecte astfel:

- pentru toti angajatii din unitate, in cazul contractelor colective de munca incheiate la acest nivel;
- pentru toti angajatii incadrati in unitatile care fac parte din grupul de unitati pentru care s-a incheiat contractul colectiv de munca;
- pentru toti angajatii incadrati in unitatile din sectorul de activitate pentru care s-a incheiat contractul colectiv de munca si care fac parte din organizatiile patronale semnatare ale contractului.

Partile si reprezentarea acestora la negocierea colectiva

Partile contractului colectiv de munca sunt angajatorii si angajatii, reprezentati la negocieri dupa cum urmeaza:

1. din partea angajatorilor:

- la nivel de unitate, de catre organul de conducere al acesteia, stabilit prin lege, statut ori regulament de functionare, dupa caz;
- la nivel de grup de unitati, de catre angajatori care au acelasi obiect principal de activitate, conform codului CAEN, constituiti voluntar sau conform legii;
- la nivel de sector de activitate, de catre organizatiile patronale legal constituite si reprezentative potrivit prezentei legi;

2. din partea angajatilor:

- la nivel de unitate, de catre sindicatul legal constituit si reprezentativ potrivit prezentei legi sau de catre reprezentantii angajatilor, dupa caz;
- la nivelul grupurilor de unitati, de catre organizatiile sindicale legal constituite si reprezentative la nivelul unitatilor membre ale grupului;
- la nivel de sector de activitate, de catre organizatiile sindicale legal constituite si reprezentative potrivit prezentei legi.

In unitatile in care nu exista sindicate reprezentative negocierea contractului colectiv de munca se face astfel:

- daca exista un sindicat constituit la nivel de unitate, afiliat la o federatie sindicala reprezentativa in sectorul de activitate din care face parte unitatea, negocierea se face de catre reprezentantii federatiei sindicale, la solicitarea si in baza mandatului sindicatului, impreuna cu reprezentantii alesi ai angajatilor;
- daca exista un sindicat neafiliat la o federatie sindicala reprezentativa in sectorul de activitate din care face parte unitatea sau nu exista niciun sindicat, negocierea se face numai de catre reprezentantii angajatilor.

Partile si reprezentarea acestora la negocierea colectiva in sectorul bugetar

In sectorul bugetar, partile contractului colectiv de munca sunt angajatorii si angajatii, reprezentati dupa cum urmeaza:

1. din partea angajatorilor:

- la nivel de unitate, de catre conducatorul institutiei bugetare sau de catre persoana mandatata in acest scop;
- la nivel de grup de unitati, de catre reprezentantul legal al ordonatorilor principali de credite;
- la nivel de sector de activitate, de catre reprezentantul legal al autoritatii publice centrale competente;

2. din partea angajatilor, la nivel de unitate, grup de unitati sau sector de activitate, de organizatiile sindicale legal constituite si reprezentative conform prevederilor prezentei legi, in caz contrar aplicandu-se aceleasi dispozitii ca si in cazul unitatilor in care nu exista sindicate reprezentative.

Noua lege prevede in mod expres ca prin contractele colective de munca incheiate in sectorul bugetar nu pot fi negociate sau incluse clauze referitoare la drepturi in bani si in natura, altele decat cele prevazute de legislatia in vigoare pentru categoria respectiva de personal. Contractele colective de munca in sectorul bugetar se negociaza, in conditiile legii, dupa aprobarea bugetelor de venituri si cheltuieli ale ordonatorilor de credite, in limitele si in conditiile stabilite prin acestea.

Referitor la drepturile salariale din sectorul bugetar, noua lege precizeaza ca acestea se stabilesc prin lege in limite precise, care nu pot constitui obiect al negocierilor si nu pot fi modificate prin contracte colective de munca. In cazul in care drepturile salariale sunt stabilite de legi speciale intre limite minime si maxime, drepturile salariale concrete se determina prin negocieri colective, dar numai intre limitele legale.

Clauzele cuprinse in contractele colective de munca incheiate cu incalcarea prevederilor mentionate mai sus sunt lovite de nulitate.

Incheierea contractelor colective de munca

Contractul colectiv de munca se incheie pe o perioada determinata, care nu poate fi mai mica de 12 luni si mai mare de 24 luni.

Partile pot hotari prelungirea aplicarii acestuia cu cel mult 12 luni.

Contractele colective de munca si actele aditionale la acestea se incheie in forma scrisa si se inregistreaza astfel:

- contractul colectiv de munca la nivel de unitate, la inspectoratul teritorial de munca;
- contractele colective de munca incheiate la nivelul grupurilor de unitati si al sectoarelor de activitate, la Ministerul Muncii, Familiei si Protectiei Sociale.

Contractele colective de munca se aplica de la data inregistrarii lor la autoritatea competenta sau de la o data ulterioara, potrivit conventiei partilor.

Contractele colective de munca la nivel de sectoare de activitate si grupuri de unitati, precum si actele aditionale la acestea vor fi publicate in Monitorul Oficial al Romaniei, Partea a V-a, prin grija partilor semnatare.

VII. Reglementarea modalitatilor de solutionare a conflictelor de munca

Noua lege renunta la reglementarea notiunilor "conflicte de interese" si "conflicte de drepturi", inlocuindu-le cu notiunile "conflicte colective de munca" si "conflicte individuale de munca".

Conflictele colective de munca

Legea garanteaza dreptul angajatilor de a declansa conflicte colective de munca in legatura cu inceperea, desfasurarea si incheierea negocierilor contractelor colective de munca.

In conflictele colective de munca la nivel de unitate angajatii sunt reprezentati de sindicatele reprezentative din unitate, potrivit legii.

La nivelul unitatilor in care nu sunt constituite sindicate reprezentative, iar angajatii si-au ales persoanele care sa ii reprezinte la negocieri, aceleasi persoane ii reprezinta si in cazul conflictelor colective de munca.

Conflictele colective de munca pot fi declansate in urmatoarele situatii:

- angajatorul sau organizatia patronala refuza sa inceapa negocierea unui contract ori acord colectiv de munca, in conditiile in care nu are incheiat un astfel de contract sau acord ori cel anterior a incetat;
- angajatorul sau organizatia patronala nu accepta revendicarile formulate de angajati;
- partile nu ajung la o intelegere privind incheierea unui contract sau acord colectiv de munca pana la data stabilita de comun acord pentru finalizarea negocierilor.

Pe durata valabilitatii unui contract sau acord colectiv de munca angajatii nu pot declansa conflictul colectiv de munca.

Conflictul colectiv de munca se declanseaza numai dupa inregistrarea prealabila a acestuia, dupa cum urmeaza:

- la inspectoratul teritorial de munca, in cazul conflictelor colective la nivel de unitate;
- la Ministerul Muncii, Familiei si Protectiei Sociale, in cazul conflictelor colective la nivel de grup de unitati sau la nivelul sectorului de activitate.

Concilierea conflictelor colective de munca

La procedura de conciliere participa delegatul Ministerul Muncii, Familiei si Protectiei Sociale, in cazul conflictelor colective de munca la nivel de grup de unitati sau la nivel sectorial, respectiv inspectoratul teritorial de munca, in cazul conflictelor colective de munca la nivel de unitate, precum si delegatii partilor aflate in conflict.

In cazul in care in urma dezbaterilor se ajunge la un acord cu privire la solutionarea revendicarilor formulate, conflictul colectiv de munca se considera incheiat.

Medierea si arbitrajul

In cazul in care conflictul colectiv de munca nu a fost solutionat ca urmare a concilierii organizate de Ministerul Muncii, Familiei si Protectiei Sociale, respectiv de inspectoratul teritorial de munca, dupa caz, partile pot hotari, prin consens, initierea procedurii de mediere.

In acest sens, legea prevede infiintarea Oficiului de Mediere si Arbitraj al Conflictelor Colective de Munca de pe langa Ministerul Muncii, Familiei si Protectiei Sociale.

Modalitatea de infiintare, organizare si functionare a Oficiului de Mediere si Arbitraj al Conflictelor Colective de Munca va fi reglementata prin hotarare a Guvernului, ce va fi adoptata in cel mult 90 de zile de la intrarea in vigoare a noii legi.

In cadrul Oficiului de Mediere si Arbitraj al Conflictelor Colective de Munca vor fi constituite corpul de mediatori si corpul de arbitri ai conflictelor colective de munca.

Pe intreaga durata a unui conflict colectiv de munca, partile aflate in conflict pot hotari prin consens ca revendicarile formulate sa fie supuse arbitrajului Oficiului de Mediere si Arbitraj al Conflictelor Colective de Munca de pe langa Ministerul Muncii, Familiei si Protectiei Sociale.

Hotararile arbitrale pronuntate de Oficiul de Mediere si Arbitraj al Conflictelor Colective de Munca de pe langa Ministerul Muncii, Familiei si Protectiei Sociale sunt obligatorii pentru parti, completeaza contractele colective de munca si devin executorii din momentul pronuntarii lor.

Greva

Greva poate fi declarata numai daca, in prealabil, au fost epuizate posibilitatile de solutionare a conflictului colectiv de munca prin procedurile obligatorii prevazute de lege, numai dupa desfasurarea grevei de avertisment si daca momentul declansarii acesteia a fost adus la cunostinta angajatorilor de catre organizatori cu cel putin doua zile lucratoare inainte.

Hotararea de a declara greva se ia de catre organizatiile sindicale reprezentative participante la conflictul colectiv de munca, cu acordul scris a cel putin jumatate din numarul membrilor sindicatelor respective. Pentru angajatii unitatilor in care nu sunt organizate sindicate reprezentative, hotararea de declarare a grevei se ia de catre reprezentantii angajatilor, cu acordul scris a cel putin unei patrimi din numarul angajatilor unitatii sau, dupa caz, ai subunitatii ori compartimentului.

Pe toata durata participarii la greva contractul individual de munca sau raportul de serviciu, dupa caz, al angajatului se suspenda de drept. Pe perioada suspendarii se mentin doar drepturile de asigurari de sanatate.

In forma anterioara a legii, pe durata grevei salariatii isi mentineau toate drepturile decurgand din contractul individual de munca, cu exceptia drepturilor salariale.

Conflictele individuale de munca

Cererile referitoare la solutionarea conflictelor individuale de munca se adreseaza instantei judecatoresti competente in a carei circumscriptie isi are domiciliul sau locul de munca reclamantul.

Cererile pot fi formulate de cei ale caror drepturi au fost incalcate dupa cum urmeaza:

- masurile unilaterale de executare, modificare, suspendare sau incetare a contractului individual de munca, inclusiv angajamentele de plata a unor sume de bani, pot fi contestate in termen de 45 de zile calendaristice de la data la care cel interesat a luat cunostinta de masura dispusa. In legislatia anterioara, termenul era de 30 de zile.

- constatarea nulitatii unui contract individual de munca poate fi ceruta de parti pe intreaga perioada in care contractul respectiv se aplica;

- plata despagubirilor pentru pagubele cauzate si restituirea unor sume care au format obiectul unor plati nedatorate pot fi cerute in termen de 3 ani de la data producerii pagubei.

Se mentin dispozitiile care stipuleaza ca cererile referitoare la solutionarea conflictelor individuale de munca se judeca cu celeritate, termenele de judecata neputand fi mai mari de 10 zile.

Termenul de recurs este de 10 zile de la data comunicarii hotararii.