

PREZENTARE ANALITICĂ A UNOR MODIFICĂRI ADUSE CODULUI MUNCII

ADRIANA-GEORGETTA MESEȘAN*

Abstract: *Law 40/2011 modifying the Labour Code from 2003 aimed at remodelling the legal framework of the labour relationships to the economic requirements of the market and at their synchronisation with the European legislation.*

Although the intention of the legislator is to achieve the aforementioned objective, the new legal norms can be open to criticism because they loosen the exigency regarding the representation conditions of the employees and they do not finalise the procedure for the damage recovery through the employee's damage liability.

Key words: *Labour Code, collective labour contract, employees' representatives, damage liability.*

După cum se cunoaște, fiecare act normativ elaborat în materia dreptului muncii reflectă pe deplin dezvoltarea economică a societății românești din acel timp și prin urmare, începând cu Legea asupra contractelor de muncă din 5 aprilie 1929¹ - ce a prezentat forma incipientă a unui real Cod al muncii și până la adoptarea Legii nr. 53 din 24 ianuarie 2003² s-a urmărit remodelarea cadrului juridic al raporturilor de muncă, la cerințele economiei de piață și punerea lor în concordanță cu legislația europeană.

Ca atare, Codul muncii reprezentând actul normativ fundamental care reglementează relațiile de muncă, reflectă pe de o parte realitatea economică a mediului în care se materializează acestea, dar are menirea și

* Lector universitar, Universitatea Creștină Dimitrie Cantemir, Facultatea de Drept Cluj-Napoca.

¹ Pusă în aplicare prin Regulamentul public publicat în Monitorul Oficial nr. 15 din 20 iunie 1930.

² Publicată în Monitorul Oficial al României, partea I, nr. 72 din 5 februarie 2003, cu modificările ulterioare.

de a răspunde necesităților cerințelor pieței muncii.

Din expunerea de motive care a stat la baza inițiativei legislative privind modificarea și completarea unor dispoziții ale Legii nr. 53/2003 se desprinde, printre altele, ideea flexibilizării relațiilor de muncă, în scopul creării condițiilor pentru dezvoltarea mediului de afaceri, concomitent cu asigurarea nivelului de protecție a salariaților.

Chiar dacă intențiile legiuitorului sunt motivate prin argumentările prezentate, unele din modificările aduse prin Legea nr. 40/2011³ pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 sunt criticabile, fie prin scăderea exigenței în pretinderea unor cerințe ce trebuie a fi realizate în conținutul cerinței legii, ori imposibilitatea oferirii unor instrumente eficiente în vederea recuperării prejudiciilor create de salariați.

1. Reprezentanții salariaților.

Rațiunea pentru care a fost reglementat contractul colectiv de muncă încă din anul 1929 își păstrează actualitatea întrucât prin stabilirea unor raporturi juridice certe, mai durabile și mai clar definite se poate asigura pacea socială.

De altfel, art. 236 Codul muncii definește contractul colectiv de muncă – fiind convenția încheiată în formă scrisă între angajator sau organizația patronală de-o parte și salariați, reprezentați prin sindicate ori în alt mod prevăzut de lege, de cealaltă parte, prin care se stabilesc clauze privind condițiile de muncă, salarizarea, precum și alte drepturi și obligații ce decurg din raporturile de muncă.

Prin urmare, fiind o normă convențională, negociată, dispozițiile contractului colectiv de muncă au efect direct și imediat asupra contractelor individuale de muncă, concretizând în acest fel prevederile contractului colectiv la nivelul angajatorului și în particular, pentru fiecare salariat.

Conținutul Legii nr. 130/1996 reglementează modalitatea de încheiere a contractelor colective de muncă statuând asupra părților și reprezentarea acestora la negocierea și încheierea lor.

Dacă cerințele pretinse patronului nu intră în interesul acestui studiu, calitatea de subiect al contractului colectiv de muncă indus salariaților este asigurat, conform art. 14 lit. b) din lege, la nivel de unitate, de către organizațiile sindicale legal constituite și reprezentative ori, acolo unde nu este constituit un sindicat reprezentativ, prin reprezentanții aleși ai salariaților.

³ Publicată în Monitorul Oficial al României, partea I, nr. 225 din 31 martie 2011.

Pentru a participa la negocierea contractelor colective de muncă, la nivel de unitate, organizațiile sindicale trebuie să îndeplinească cumulativ cerințele unui statut legal de organizație sindicală și numărul de membri ai sindicatului să reprezinte cel puțin o treime din numărul salariaților unității, condiții de reprezentativitate ce se pot constata, la cerere, de către judecătoria în a cărei rază teritorială se află unitatea (art. 17) și să fie afiliată la o organizație sindicală reprezentativă (art. 18 alin.(3)).

În unitățile în care nu există organizații sindicale sau acestea nu îndeplinesc condițiile de reprezentativitate menționate deja, salariații își aleg reprezentanții la negociere prin vot secret, la alegerea acestora participând cel puțin jumătate plus unu din numărul total al salariaților. Cei aleși, sunt desemnați în raport cu numărul voturilor obținute – procedura pretinsă de art. 20 din actul normativ indicat.

Vechiul text al art. 224 alin.(1) din Codul muncii prevedea că la angajatorii la care sunt încadrați mai mult de 20 de salariați și dacă nici unul nu este membru de sindicat, interesele acestora pot fi promovate de reprezentanții lor, aleși și mandatați în acest scop.

Prin textul modificat al aceluiași alineat, se menționează cerința inexistenței unei organizații sindicale reprezentative conform legii și nu a inexistenței nici unuia dintre salariați ca fiind membru de sindicat, cerința actuală fiind mai ușor de realizat.

În acest caz se poate constata, ca ipoteză, posibilitatea creșterii numărului de unități, în care vor participa la negocierea contractelor colective de muncă, drept parte, reprezentanții salariaților.

Vechile cerințe ale art. 225 alin.(1) și (2) din Codul muncii pretindeau ca să poată fi aleși reprezentanți ai salariaților, aceia dintre ei care au lucrat la angajator cel puțin 1 an, fără întreruperi, condiție care nu era necesară în cazul alegerii reprezentanților salariaților la angajatorii nou-înființați.

Prin modificările aduse, art. 225 alin.(1) menționează că pot fi aleși ca reprezentanți ai salariaților, salariații care au capacitate deplină de exercițiu, aceasta realizându-se la împlinirea vârstei de 18 ani – conform art. 9 din Decretul nr. 31/1954, când formal se dobândește majoratul, fără a se mai pretinde și cerința neexecutării pedepsei complementare a interzicerii dreptului de a ocupa o funcție sau de a exercita o profesiune de natura aceleia de care s-a folosit condamnatul pentru săvârșirea unei infracțiuni – așa cum de altfel se pretinde membrilor de sindicat aleși în funcție de conducere (art. 8 din Legea nr. 54/2003).

Însă doar realizarea cerinței vârstei majoratului nu conferă acestor salariați atributele unei maturități ce trebuie să aibă perspectiva și

reprezentarea totală a obligațiilor ce revin tuturor salariaților și nici forța suficientă a pretinderii unor drepturi în favoarea salariaților, fără a mai ține seama de scăderea cerințelor de verificare a unei conduite anterioare, din punct de vedere penal.

Dacă condițiile de reprezentativitate a organizațiilor sindicale la nivel de unitate sunt cenzurate de instanță, pentru negocierea contractelor colective de muncă, calitatea reprezentanților salariaților nu este supusă nici unei modalități de verificare.

În aceste condiții, se poate constata un nivel diferit de apreciere a capacităților de reprezentare a organizațiilor sindicale, față de cel al reprezentanților salariaților, având ca posibil efect scăderea valorii interesului în verificarea cauzelor în care se poate încheia un contract colectiv de muncă. Prin modificarea adusă art. 226 și introducerea lit. e) care recunoaște celor din urmă și posibilitatea de a negocia acest contract, se schimbă raportul de forțe în favoarea angajatorului.

Cerința imediată și directă a încheierii unor asemenea contracte colective de muncă, succedate și de încheierea contractelor individuale de muncă, s-ar propaga și amplifica dezechilibre între drepturile și obligațiile subiecților, încălcând dispozițiile art. 39 și 40 ale Codului Muncii.

2. Recuperarea prejudiciului cauzat unui angajator, prin acordul părților

Pentru a fi în măsură a analiza modificarea dusă prin Legea nr. 40/2011⁴, se impune a prezenta cronologic modalitatea recuperării prejudiciului adus angajatorului, prin conținutul dispozițiilor legislative anterioare.

Astfel, potrivit dispozițiilor art. 102 alin.(1) din Legea nr. 10/1972 (vechiul Cod al muncii) răspunderea materială consta în obligația oricărui salariat de a repara, în limitele prevăzute de lege, prejudiciul pe care l-a cauzat unității din vina și în legătură cu munca sa.

Ca modalitate de stabilire și recuperare a prejudiciului produs angajatorului au fost prevăzute în art. 107 din cod, decizia de imputare și angajamentul de plată, și care reprezentând fiecare titlu executoriu (art. 108 alin.(3)), aveau menirea de a asigura operativ recuperarea daunelor.

Decizia de imputare era emisă în scris, în cel mult 60 de zile de la data când cel în drept să emită decizia a luat la cunoștință de producerea pagubei și ca orice act juridic era privită ca o manifestare de voință producătoare de efecte juridice, dar și ca înscris probator, bazat pe actul

⁴ Publicată în Buletinul Oficial nr. 140 din 1 decembrie 1972.

constatator al daunei.

Angajamentul de plată reprezenta un act juridic unilateral prin care persoana încadrată în muncă recunoștea datorarea sumei și se obliga să o achite în favoarea angajatorului. Chiar dacă aceasta reprezenta o recunoaștere extrajudiciară, avea aceeași forță executorie ca și decizia de imputare și prin urmare era inadmisibilă folosirea concomitentă, pentru una și aceeași sumă constatată ca daună, a ambelor titluri executorii.

De cele mai multe ori, angajamentul de plată s-a dovedit a fi o cale mai promptă de recuperare a prejudiciilor, din moment ce se evita procedura mai greoaie a îndeplinirii cerințelor legate de emiterea deciziei de imputare, comunicarea acesteia, precum și a contestării ei în justiție.

Odată cu adoptarea noului Cod al muncii prin Legea nr. 53/2003, legiuitorul a statuat asupra noii naturi juridice a răspunderii salariatului care, în baza dispozițiilor art. 270 alin.(1), răspunde patrimonial, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, pentru pagubele materiale produse angajatorului din vina și în legătură cu munca lor.

Ca atare, a fost omisă reglementarea instrumentelor de recuperare mai promptă a prejudiciului deja menționate prin care se proceda la reținerile din drepturile salariale - în cotele prevăzute de lege.

În aceste condiții, angajatorul este obligat ca în baza dispozițiilor legii civile să se adreseze instanțelor civile competente, care în urma administrării probațiunii în decursul mai multor termene, să admită cererea angajatorului bazată pe principiile răspunderii patrimoniale.

Abia ulterior este posibil, ca invocându-se dispozițiile art. 273 din Codul muncii, angajatorul să poată trece la reținerea în rate lunare din drepturile salariale ale persoanei încadrate în muncă, autor al pagubei.

Cu toate cele arătate, în paralel cu dispozițiile cuprinse în cod, au rămas în vigoare prevederile art. 32 din Legea nr. 22 din 18 noiembrie 1969⁵, modificată prin Legea nr. 54/1994, privind angajarea gestionarilor, constituirea de garanții și răspunderea în legătură cu gestionarea bunurilor organizațiilor socialiste prin care s-a generalizat ideea că în cazul constatării unei pagube în gestiune, persoana răspunzătoare să își asume obligația de a o acoperi, prin angajament scris ce constituie titlu executoriu.

Ținând seama, pe de o parte, de mecanismul greoi și de durată al obținerii unui titlu executoriu în baza unei hotărâri judecătorești, iar pe de

⁵ Publicată în Monitorul Oficial nr. 132 din 18 noiembrie 1969.

altă parte existența într-un act normativ aplicabil într-un anumit sector de activitate a unei dispoziții referitoare la un instrument apt de a pune în executare obligația de plată a salariatului, legiuitorul a modificat alin.(3) și (4) ale art. 270 Codul muncii, dar a rezolvat diferit și problematica stabilirii și recuperării prejudiciului.

Prin urmare, în situația în care angajatorul constată că salariatul său a provocat o pagubă din vina și în legătură cu munca sa, va putea solicita salariatului, printr-o notă de constatare și evaluare a pagubei, recuperarea contravalorii acesteia, prin acordul părților, într-un termen care nu va putea fi mai mic de 30 de zile de la data comunicării (alin.(3)).

Contravaloarea pagubei recuperate prin acordul părților, conform alin. (3), nu poate fi mai mare decât echivalentul a 5 salarii minime brute pe economie.

În acest nou caz, părțile trebuie să convină cu privire la cuantumul despăgubirii, precum și la durata și modul de plată a acesteia de către salariat. Această înțelegere trebuie să fie neechivocă în ce privește obligațiile asumate de angajat, iar prin conținutul său împrumută din caracteristicile angajamentului de plată.

Cu toate acestea, dispoziția legislativă analizată prezintă carențe, care pentru a fi remediate impun intervenția instanțelor judecătorești, odată ce recuperarea prejudiciului este limitată la acele cauze a căror valoare nu depășește 5 salarii minime brute sau nu se realizează un acord al părților pentru recuperarea prejudiciului, chiar dacă valoarea sa este mai mică decât cea indicată.

Doar din prezentarea acestor două modificări aduse Codului muncii, prin Legea nr. 40/2011 rezultă concluzia că valoarea tehnică a dispozițiilor oferite nu vor determina obținerea rezultatelor așteptate, din moment ce soluțiile preconizate nu rezolvă integral problematica reglementată.