



Cuprins

Abrevieri.....	5
Cuvânt-înainte.....	9
Introducere.....	13
Stadiul actual al cunoașterii.....	17
1. Tendințe de reglementare a legislației muncii în context european.....	17
2. Situația migrației forței de muncă în unele state din Uniunea Europeană.....	20
3. Autoritatea Europeană a Muncii.....	24
4. Tendințe de reglementare a legislației muncii în context național.....	26
5. Litigii de muncă aflate pe rolul instanțelor naționale.....	29
6. Acțiuni de control ale inspecției muncii.....	32
Capitolul I.....	35
Considerații generale privind profesia de expert legislația muncii.....	35
1.1. Noțiune și reglementare.....	35
1.1.1. Noțiune.....	35
1.1.2. Reglementare.....	41
1.2. Istoricul profesiei.....	44
1.3. Principii fundamentale ale exercitării profesiei de expert legislația muncii.....	46
1.3.1. Principiul independenței.....	47
1.3.2. Principiul libertății.....	48
1.3.3. Principiul confidențialității.....	48
1.4. Asemănări și deosebiri față de alte profesii reglementate.....	50
1.4.1. Expertul în legislația muncii versus avocat.....	50
1.4.2. Expertul în legislația muncii versus consilier juridic.....	52

1.4.3. Expertul în legislația muncii versus expert în egalitate de șanse	53
1.4.4. Expertul în legislația muncii versus expert tehnic judiciar	54
1.4.5. Expertul în legislația muncii versus expert contabil.....	55
1.4.6. Expertul în legislația muncii versus mediator	56
1.4.7. Expertul în legislația muncii versus consilier în proprietate industrială	58
Capitolul II	
Accesul în profesie și competențele expertului în legislația muncii	61
2.1. Accesul în profesie al cetățenilor români	61
2.1.1. Condiții de studii și experiență prealabilă.....	61
2.1.2. Formarea profesională inițială	63
2.1.3. Condiții de studii și experiență prealabilă specifice formatorilor.....	65
2.1.4. Programa de pregătire	67
2.2. Accesul în profesie al persoanelor provenind dintr-un stat membru al Uniunii Europene al Spațiului Economic European sau al Confederației Elvețiene. Condiții de echivalare studii	68
2.3. Competențele profesionale.....	69
2.3.1. Furnizarea serviciilor de management al relațiilor de muncă.....	73
2.3.2. Coordonarea serviciului extern specializat în resurse umane și salarizare.....	75
2.3.3. Auditarea activității de resurse umane și salarizare la nivelul unității.....	76
2.3.4. Reprezentarea extrajudiciară a angajatorilor în limita mandatului acordat.....	77
2.3.5. Asigurarea asistenței tehnice de specialitate a angajatorilor sau, după caz, a lucrătorilor	78
2.3.6. Redactarea/avizarea contractelor de muncă, precum și a altor documente subsecvente acestora.....	80

2.3.7. Redactarea/avizarea regulamentelor, politicilor, procedurilor, precum și a tuturor actelor interne specifice relațiilor de muncă.....	80
2.3.8. Organizarea/normarea muncii și stabilirea sferelor de atribuții	82
2.3.9. Elaborarea sistemelor de salarizare și calcularea drepturilor salariale.....	83
2.3.10. Promovarea egalității de șanse și combaterea discriminării/hărțuirii la locul de muncă.....	85
2.3.11. Realizarea cercetării disciplinare a lucrătorilor.....	86
2.3.12. Aplicarea procedurilor legale privind răspunderea patrimonială	87
2.3.13. Aplicarea procedurilor privind concedierea lucrătorilor.....	88
2.3.14. Soluționarea cererilor sau reclamațiilor individuale ale lucrătorilor	89
2.3.15. Concilierea conflictelor de muncă	90
2.4. Incompatibilități și interdicții privind exercitarea profesiei	92
2.4.1. Incompatibilități.....	92
2.4.2. Interdicții.....	93

Capitolul III

Organizarea profesiei de expert legislația muncii.....	95
3.1. Organizarea profesiei la nivel național.....	95
3.1.1. Uniunea Națională a Expertilor în Legislația Muncii.....	95
3.1.2. Adunarea Generală.....	96
3.1.3. Consiliul Director	97
3.1.4. Președintele	99
3.2. Organizarea profesiei la nivel teritorial	100
3.3. Membri.....	102
3.3.1. Dobândirea calității de membru	102
3.3.2. Membri titulari.....	103
3.3.3. Membri acreditați.....	103
3.3.4. Membri de onoare	103

3.4. Forme de exercitare a profesiei	104
3.4.1. Exercițarea profesiei în calitate de angajat.....	105
3.4.2. Exercițarea profesiei în mod individual – Cabinetul individual.....	106
3.4.3. Exercițarea profesiei în mod individual – Societatea cu răspundere limitată.....	110
3.5. Relațiile dintre expert și client	112
3.6. Contractul de furnizare servicii	113
3.7. Registrul profesional	114
3.8. Publicitatea profesională	114
3.9. Relațiile dintre experți.....	115

Capitolul IV

Drepturile și obligațiile experților în legislația muncii	117
4.1. Considerații introductive.....	117
4.2. Drepturile generale ale experților în legislația muncii.....	117
4.2.1. Dreptul de a-și alege locul de desfășurare a activității	117
4.2.2. Dreptul la opinie și inițiativă profesională.....	117
4.2.3. Dreptul de a propune părților o soluție legală și echitabilă.....	118
4.2.4. Dreptul de reprezentare extrajudiciară a clienților săi	118
4.2.5. Dreptul de a-și asista clienții pe durata procedurilor legale sau convenționale privind raporturile individuale sau colective de muncă.....	119
4.2.6. Dreptul la onorariu pentru serviciile prestate	119
4.2.7. Dreptul de a refuza furnizarea unui serviciu.....	119
4.2.8. Dreptul de a angaja persoane de specialitate în cadrul formei de organizare a profesiei.....	120
4.2.9. Dreptul de a-și face publicitate profesională.....	120
4.2.10. Dreptul de a solicita admiterea în UNELM.....	120
4.3. Drepturile specifice ale membrilor UNLEM	121
4.3.1. Dreptul de a fi înscris în registrul profesional.....	121
4.3.2. Dreptul de a fi asistați pe durata procedurilor disciplinare	121

4.3.3. Dreptul de a purta însemnele profesionale.....	122
4.4. Obligațiile generale ale experților în legislația muncii	122
4.4.1. Obligația de a-și exercita atribuțiile în limitele prevăzute de standardul ocupațional	122
4.4.2. Obligația de a presta serviciile cu demnitate și responsabilitate	122
4.4.3. Obligația de a stăruii pentru soluționarea conflictelor de muncă pe cale amiabilă	123
4.4.4. Obligația de a propune soluții legale și echitabile.....	123
4.4.5. Obligația de a refuza prestarea serviciilor dacă se află în stare de incompatibilitate	123
4.4.6. Obligația de a păstra secretul profesional	123
4.4.7. Obligația de a asigura protecția datelor cu caracter personal.....	124
4.5. Obligațiile specifice ale membrilor UNLEM.....	125
4.5.1. Obligația de a respecta reglementările statutare și profesionale.....	125
4.5.2. Obligația de a deține o asigurare de risc profesional	125
4.5.3. Obligația de a participa la programe de formare profesională continuă	126
4.5.4. Obligația de a-și viza anual legitimația și de a achita contribuțiile profesionale	126
4.6. Drepturile experților în legislația muncii – salariați	126
4.7. Obligațiile experților în legislația muncii – salariați.....	127
4.8. Drepturile experților în legislația muncii – funcționari publici.....	128
4.9. Obligațiile experților în legislația muncii – funcționari publici.....	129

Capitolul V

Răspunderea juridică a experților în legislația muncii..... 131

5.1. Noțiunea și formele răspunderii juridice	131
5.1.1. Noțiune	131
5.1.2. Forme	131

5.2. Răspunderea disciplinară.....	132
5.2.1. Definiție.....	132
5.2.2. Abaterea disciplinară.....	132
5.3. Sancțiunile disciplinare aplicabile experților în legislația muncii.....	133
5.3.1. Sancțiunile disciplinare aplicabile experților în legislația muncii membri UNELM.....	133
5.3.2. Sancțiunile disciplinare aplicabile experților în legislația muncii – salariați.....	134
5.3.3. Sancțiunile disciplinare aplicabile experților în legislația muncii – funcționari publici.....	134
5.4. Procedura aplicării sancțiunilor disciplinare	135
5.4.1. Preliminarii.....	135
5.4.2. Organele competente să aplice sancțiuni disciplinare	135
5.4.3. Cercetarea abaterii, aplicarea și contestarea sancțiunii disciplinare.....	136
5.5. Răspunderea pentru daune	138
5.5.1. Răspunderea patrimonială.....	138
5.5.1.1. Obligația de restituire	139
5.5.1.2. Procedura de recuperare a prejudiciilor produse angajatorului.....	140
5.5.2. Răspunderea civilă.....	140
5.5.3. Enumerarea condițiilor răspunderii civile.....	141
5.5.3.1. Prejudiciul	141
5.5.3.2. Fapta ilicită.....	142
5.5.3.3. Vinovăția	143
5.5.3.4. Raportul de cauzalitate.....	143
5.5.3.5. Cauzele care exclud existența raportului de cauzalitate	144
5.5.4. Obligația de restituire a funcționarilor publici.....	144

Capitolul VI

Suspendarea și încetarea calității de expert în legislația

muncii	145
6.1. Considerații preliminare.....	145

6.2. Suspendarea calității de expert în legislația muncii membru UNELM.....	145
6.2.1. Noțiunea suspendării.....	145
6.2.2. Cazurile de suspendare	145
6.2.2.1. Suspendarea pe toată durata existenței stării de incompatibilitate	146
6.2.2.2. Suspendarea în temeiul unei hotărâri judecătorești.....	146
6.2.2.3. Suspendarea la cerere.....	146
6.2.3. Procedura și efectele suspendării	146
6.3. Încetarea calității de expert în legislația muncii membru UNELM.....	147
6.4. Suspendarea raporturilor juridice de muncă ale experților în legislația muncii – salariați.....	147
6.4.1. Procedura suspendării	148
6.4.2. Efectele suspendării	148
6.5. Încetarea raporturilor juridice de muncă ale experților în legislația muncii – salariați.....	149
6.6. Suspendarea raporturilor juridice de serviciu ale experților în legislația muncii – funcționari publici	149
6.6.1. Procedura suspendării	150
6.6.2. Efectele suspendării	150
6.7. Încetarea raporturilor juridice de serviciu ale experților în legislația muncii – funcționari publici	150

Capitolul VII

Profesia de expert legislația muncii în dreptul comparat.....	151
7.1. Profesia de consultant de muncă în Italia.....	151
7.2. Profesia de consultant în securitate socială în Spania	158
7.3. Profesia de expert în resurse umane în Franța.....	163
7.4. Profesia de consilier social în Belgia.....	171
7.5. Profesia de consilier agreat în resurse umane/relații industriale în Canada	172
7.6. Profesia de expert/consultant public certificat în legislația muncii în Coreea de Sud.....	174

7.7. Profesia de expert/consultant în muncă și securitate socială în Japonia.....	175
Concluzii și propuneri de lege ferenda	177
1. Concluzii.....	177
2. Propuneri de lege ferenda.....	181
Bibliografie	185



Cuvânt-înainte

„Un expert este o persoană care a făcut toate greșelile care se pot face într-un domeniu restrâns”.

Niels Bohr, fizician danez

Lucrarea de față reprezintă un manifest pentru o lume a muncii mai bună, pentru promovarea unui management al relațiilor de muncă echitabil și pentru profesionalizarea serviciilor externe specializate în resurse umane și salarizare.

Este evident faptul că în această perioadă în care criza epidemiologică creează grave probleme umanității, gestionarea corectă a relațiilor de muncă este factorul esențial care trebuie susținut necondiționat pentru repornirea motoarelor economiei naționale.

Observăm cu ușurință că datorită avalanșei de norme legislative, mediul economic, fie firmele mari sau micii antreprenori, au nevoie de un profesionist care să răspundă imediat solicitărilor angajatorilor și care să pună în acord obligațiile legale cu starea de fapt existentă la acest moment de criză sanitară.

Angajatorii au nevoie de pace socială, de forță de muncă aptă și calificată, dispusă să treacă „umăr la umăr” prin această stare de alertă medicală. În aceste condiții putem anticipa că relațiile de muncă se vor reinventa: pe de o parte, angajatorii vor căuta soluții rapide de înlocuire a forței de muncă umane, cu roboți (așa numita inteligență artificială), pe de altă parte, oamenii vor căuta locuri de muncă sigure și flexibile care să le asigure un echilibru între viața profesională și cea personală, iar cei cu spirit antreprenorial vor alege munca independentă dar cu o protecție socială scăzută.

Observând această situație globală cu care se confruntă omenirea, nouă experților în legislația muncii, ne revine obligația de a crea strategii și politici de resurse umane îndreptate către creșterea, motivarea și recunoașterea importanței OMULUI ca piesă esențială în activitatea angajatorului, fie el cu capital privat sau de stat.

Promovarea unei culturi organizaționale, centrată pe om, pe motivația și pe calitățile sale, iar nu pe exploatarea individului ca pe o resursă impersonală, trebuie să fie obiectivul principal al oricărui expert. Realitatea actuală ne obligă să ne reinventăm în fiecare zi, să reinterpretăm cutumele și să ne aliniem noilor situații europene și mondiale, care evoluează în ritm alert. Numai împreună, mediul academic, mediul de afaceri, sindicatele și experții în legislația muncii, putem stabili noi limite și putem da tonul unor schimbări care să ducă la nașterea și implementarea unor noi mentalități de abordare a raporturilor de muncă.

Prin teza susținută în anul 2019 în vederea obținerii titlului științific de doctor mi-am asumat rolul de generator al acestor schimbări radicale în ceea ce privește percepția relațiilor de muncă angajat-angajator și profesionalizarea serviciilor externe specializate în resurse umane și salarizare.

Lucrarea a avut ca obiect de cercetare o temă de noutate absolută în literatura juridică românească: **Statutul profesiei de expert în legislația muncii**¹. Pornind de la observația (unanim acceptată în doctrina dreptului muncii) că raportul de muncă este un raport de subordonare, în cadrul căruia se manifestă autoritatea angajatorului², (cu toate componentele ei – organizarea, dispoziția, controlul și puterea disciplinară) dar și dreptul salariaților la protecție socială, lucrarea a analizat unele imperfecțiuni și neconcordanțe existente la acea dată în legislația muncii din România și a propus modificarea unor acte normative specifice relațiilor de muncă³ cu scopul de a clarifica anumite aspecte cu privire la:

➤ asigurarea calității serviciilor de resurse umane executate de către prestatori externi⁴;

¹ Tema a fost cu desăvârșire absentă din atenția doctrinei românești această nouă profesie fiind introdusă relativ recent în clasificarea ocupațiilor din România (în anul 2011).

² Consacrată în dreptul românesc de art. 40 alin. (1) C. mun.

³ Unele propuneri au fost deja transpuse în Codul muncii prin Legea nr. 213/2020, publicată în M. Of. nr. 893/30 septembrie 2020.

⁴ Această propunere a fost preluată de art. 34¹ C. mun.

- concilierea conflictelor de muncă⁵;
- dreptul salariaților de a fi asistați la negocierea, încheierea ori modificarea contractului individual de muncă, inclusiv pe durata cercetării disciplinare sau pe durata concilierii conflictelor individuale de muncă⁶;
- reprezentarea extrajudiciară a angajatorilor în relația cu autoritățile din domeniul muncii și securității sociale;
- asigurarea expertizei tehnice judiciare în domeniul tehnic „organizarea muncii și salarizare”.

Această analiză a avut la bază metoda dreptului comparat, cu trimitere în special la legislațiile de reglementare a unor profesii similare din Europa – Italia, Spania, Franța, Belgia dar și profesii reglementate pe alte continente cum ar fi Canada, Japonia sau Coreea de Sud.

Constatăm, deci, că mediul de afaceri din România are nevoie de expertiza unui profesionist înalt calificat în managementul relațiilor de muncă care să garanteze aplicarea corectă a legislației muncii și securității sociale.

Pentru a putea realiza o cercetare minuțioasă bazată pe realitățile cotidiene existente în organizațiile naționale am fondat primul institut privat de cercetare din România specializat în domeniul de interes și anume: Institutul pentru Studii Administrative și de Legislația Muncii. Acesta are ca obiectiv principal realizarea de cercetări fundamentale și aplicative cu scopul de a identifica noi forme de muncă, de a elimina treptat unele ambiguități ale actelor normative și de a armoniza legislația specifică relațiilor de muncă.

De asemenea, sunt fondatorul și președintele Uniunii Naționale a Expertilor în Legislația Muncii, corpul profesional care conduce și coordonează la nivel național activitatea Expertilor în Legislația Muncii. Din această calitate am lansat invitația mai multor state de a constitui o organizație internațională a experților în legislația muncii, invitație care nu a rămas fără răspuns. Astfel, în luna iunie a anului 2019 am

⁵ Această propunere a fost preluată de art. 231¹ C. mun.

⁶ Această propunere a fost preluată de art. 17 alin. (6) și (7) precum și de art. 251 alin. (1¹), (2) și (4) C. mun.

semnat la Milano, ca membru fondator, înființarea World Association of Labor Professions, o asociație internațională a consultanților în relații de muncă ce are ca scop promovarea unor relații de muncă echitabile și sustenabile, promovarea mobilității și cooperării internaționale, crearea unui sistem de colaborare cu Organizația Internațională a Muncii (OIM) precum și identificarea unui model de referință pentru afirmarea valorilor profesionale mondiale. Din asociație fac parte România, Italia, Spania, Canada, Japonia și Coreea de Sud.

Așadar, lucrarea de față constituie un punct de plecare în dezvoltarea profesiei de expert legislația muncii, urmând modele deja consacrate în țări cu economii puternice și cu siguranță ar putea constitui o bază pentru viitoare cercetări aprofundate ale acestui subiect provocator, controversat, dar mereu interesant și actual.

Trebuie să mulțumesc, în primul rând, profesorului Alexandru Țiclea care m-a sprijinit necondiționat, m-a îndrumat pe tot parcursul acestor ani de studiu și m-a încurajat să continui dezvoltarea acestei profesii. Mulțumesc, de asemenea, tuturor celor care mi-au fost alături în ultimii 10 ani și care au contribuit la această „construcție”: membri fondatori, membri de onoare și membri acreditați ai Uniunii Naționale a Expertilor în Legislația Muncii.

Cu respect mulțumesc colegilor noștri, experți în legislația muncii, din Italia, Spania, Canada, Japonia și Coreea de Sud, pentru sprijinul și deschiderea manifestată față de o nouă profesie, nereglementată în România, o profesie mică dar cu obiective mari.

Nu în ultimul rând mulțumesc familiei și prietenilor care cu răbdare și bunăvoință m-au sprijinit în acest demers. Nu le voi scrie numele și nu voi crea clasamente, ci mă voi înclina în fața lor și îi asigur de recunoștința pe care le-o port.



Corneliu Bențe

Introducere

În România, dar și la nivel european și mondial, rolul profesioniștilor în domeniul muncii și politicilor sociale, este de a crea o axa de dialog între autoritățile statului, patronate și sindicate având ca obiectiv principal reducerea muncii nedeclarate. De asemenea acești profesioniști au ca obiectiv elaborarea unor strategii și programe în vederea promovării relațiilor de muncă legale și stabile. Informarea și sprijinirea persoanelor defavorizate pentru găsirea unui loc de muncă trebuie să fie una dintre activitățile principale ale experților în legislația muncii și securității sociale.

Expertul în legislația muncii are ca obiectiv principal asigurarea aplicării corecte a prevederilor legale privind raporturile colective și individuale de muncă sau serviciu, consilierea managerilor privind noile modificări și tendințe pe piața muncii, prevenirea eventualelor abuzuri ale angajatorilor asupra salariaților precum și diminuarea muncii nedeclarate.

Poate cea mai importantă competență a expertului în legislația muncii este concilierea situațiilor conflictuale existente la un moment dat între angajat și angajator. Astfel, activitatea acestora va avea ca rezultat diminuarea semnificativă a reclamațiilor lucrătorilor adresate inspectoratelor teritoriale de muncă sau reducerea numărului de litigii de muncă deduse judecății.

De aceea, este necesară formarea unor specialiști cu nivel înalt de cunoștințe care să cunoască în detaliu legislația muncii și să consilieze părțile raportului de muncă astfel încât să diminueze numărul petițiilor adresate de către salariați inspectoratelor teritoriale de muncă, numărul sancțiunilor aplicate angajatorilor pentru nerespectarea legislației muncii, precum și diminuarea numărului conflictelor de muncă ajunse pe rolul instanțelor de judecată.

Lucrarea va aborda unele imperfecțiuni și neconcordanțe existente în legislația muncii și va propune modificarea unor prevederi ale actelor normative specifice relațiilor de muncă. Se vor clarifica aspecte cu privire la:

- asigurarea calității serviciilor de resurse umane executate de către prestatori externi;
- concilierea conflictelor de muncă;
- dreptul salariaților de a fi asistați la negocierea, încheierea ori modificarea contractului individual de muncă, inclusiv pe durata cerce-tării disciplinare sau pe durata concilierii conflictelor individuale de muncă;
- reprezentarea extrajudiciară a angajatorilor în relația cu auto-ritățile din domeniul muncii și securității sociale;
- asigurarea expertizei tehnice judiciare în domeniul „*organi-zarea muncii și salarizare*”.

Astfel am identificat o serie de probleme în practica specialiștilor în relații de muncă care necesită o soluționare urgentă, după cum urmează:

a) Calitatea scăzută a serviciilor specializate de resurse uma-ne, care includ administrarea de personal și salarizare

În România activitatea de resurse umane, administrare de per-sonal și salarizare nu este reglementată legal, și se desfășoară organi-zată în două moduri:

- intern, prin crearea unor departamente, servicii, birouri sau compartimente specializate, cum ar fi: recrutare, evaluare, admi-nistrare, salarizare etc. cu angajați proprii ce au atribuții specifice în fișa postului;
- extern, prin apelarea la prestatori externi care oferă angaja-torului servicii de recrutare, evaluare, administrare, salarizare etc.

Nu există o obligație legală care să impună condiții de calificare a persoanelor care au atribuții specifice resurselor umane și nici o obligație a prestatorilor externi care să impună o calitate a serviciilor prestate, o calificare a personalului angajat ori o acreditare din partea unui organism profesional care să ateste nivelul de competență deținut.

Astfel, este lesne de observat că orice persoană, fără pregătire în domeniul resurselor umane, poate, de ex., completa în registrul pentru evidența salariaților, și mai mult decât atât, orice firmă, indiferent dacă este sau nu autorizată, indiferent dacă deține sau nu angajați compe-tenți, poate să presteze servicii de administrare personal și salarizare.

În acest context se impune reglementarea urgentă a activității specializate în resurse umane și salarizare.

Așa cum am arătat mai sus, această activitate de resurse umane și salarizare există la nivelul fiecărui angajator, organizată intern sau externalizată către prestatori de servicii, dar care se desfășoară fără a avea un cadru legislativ adecvat, fără a putea atrage răspunderea persoanelor care comit erori cu consecințe deosebit de grave ce afectează, printre altele, dreptul la pensii și alte asigurări sociale ale salariaților. Rezultatul? Oameni care nu pot beneficia de asigurările sociale, amenzi de milioane de euro aplicate angajatorilor sau procese pierdute de către aceștia în fața angajaților.

b) Prea multe litigii de muncă pe rolurile instanțelor de judecată

Legea nr. 53/2003 – Codul muncii⁷, reglementează în mod general conflictele de muncă, fără să le clasifice în conflicte colective și conflicte individuale de muncă.

Dacă în domeniul conflictelor colective de muncă, Legea nr. 62/2011⁸ stabilește clar procedura de soluționare a acestora, prin conciliere ca procedură obligatorie sau prin mediere ori arbitraj ca procedură facultativă, în materia conflictelor individuale de muncă (cu mult mai multe și mai complexe decât conflictele colective de muncă) instituția concilierii nu exista până în anul 2020.

În cercetările noastre, în perioada martie 2003-septembrie 2020, nu am identificat prevederi privind soluționarea amiabilă a conflictelor individuale de muncă, legea lăsând ca acestea să fie soluționate doar de către instanțele de judecată, îndepărtând, astfel, relațiile de muncă de la principiul consensualității și al bunei credințe edictat de art. 8 al Codul muncii. Este adevărat că există o oarecare normă prevăzută de Legea nr. 62/2011 care face trimitere la art. 73 alin. (2) din Legea nr. 192/2006⁹, dar aceasta este aplicabilă în măsura în care conflictul

⁷ Republicat în M. Of. nr. 345 din 18 mai 2011, modificat ulterior, inclusiv prin O.U.G. nr. 96/2018 (publicată în M. Of. nr. 963 din 14 noiembrie 2018).

⁸ Republicată în M. Of. nr. 625 din 31 august 2012, modificată ulterior.

⁹ Privind medierea și organizarea profesiei de mediator (publicată în M. Of. nr. 441 din 22 mai 2006), modificată ulterior.

de muncă nu are ca obiect un drept al salariatului prevăzut de lege ori contractul colectiv aplicabil. Această prevedere este întărită prin art. 2 alin. (4) din lege care prevede, ca regulă generală, că *nu face obiectul medierii drepturile (...) de care părțile nu pot dispune prin convenție ori prin orice altă modalitate admisă de lege*. Or, așa cum vom arăta în continuare, atât sesizările adresate inspectoratelor teritoriale de muncă cât și cererile de chemare în judecată au ca obiect drepturi ale angajaților, salariale (cele mai numeroase) sau de altă natură, drepturi ce decurg din lege ori din contractele individuale sau colective de muncă, și deci, nu pot forma obiectul vreunei cesiuni, renunțări sau limitări, prin urmare nu pot face obiectul unui acord de mediere.

Pe de altă parte, concilierea presupune soluționarea conflictelor de muncă cu ajutorul unui profesionist specializat în legislația muncii care îndrumă părțile să ajungă la un acord cu respectarea drepturilor salariaților prevăzute de lege și de contractele colective și/sau individuale de muncă dar având în vedere și interesele economice ale angajatorului.

În consecință propunerea noastră de lege ferenda a fost deja transpusă în lege¹⁰, iar în momentul de față există posibilitatea părților de a stabili prin contractul individual de muncă opțiunea soluționării pe cale amiabilă a conflictelor individuale, mai înainte de se adresa justiției, având ca efect rezolvarea rapidă și degrevarea instanțelor de judecată.

¹⁰ Art. 231¹ C. mun. introdus prin Legea nr. 213/2020 publicată în M. Of. nr. 893/30 septembrie 2020.

Stadiul actual al cunoașterii

1. Tendințe de reglementare a legislației muncii în context european

Uniunea Europeană și statele sale membre se confruntă în prezent cu provocări majore determinate de pandemia COVID-19, de mondializarea piețelor, a economiilor, precum și de introducerea noilor tehnologii. Aceste consecințe se resimt în mod direct asupra pieței muncii, a organizării diverselor activități, serviciilor și a producției. Consolidarea coeziunii economice și sociale, promovarea inovării, accesul la informații și cunoștințe, inserția profesională și promovarea incluziunii sociale sunt răspunsuri indispensabile pentru a face față unor asemenea provocări.

Afirmarea conceptului de flexisecuritate a admis o nouă abordare în cadrul politicilor întreprinderilor, care să le permită o soluție dinamică, eficientă și inovantă la fluctuațiile cererii și la constrângerile generate de mediul economic concurențial. În literatura de specialitate se afirmă că firmele, zilnic, sunt obligate să răspundă provocării de a realiza un echilibru între nevoile organizației (termenele strânse de livrare, productivitatea, satisfacția clienților, inovarea, creșterea cotei de piață) și nevoile și interesele angajaților (învățarea și formarea continuă, dezvoltarea competențelor profesionale, evoluția în carieră și un echilibru mai bun între viața profesională și personală). Din această cauză, inițiativele de flexibilitate ar putea constitui o opțiune interesantă pentru cele două părți ale raporturilor de muncă – angajatori și angajați.

„Răspunsul pieței muncii la provocările noi induse de procesul de globalizare și de dezvoltarea tehnologică actuală este cuprins într-un nou termen – flexisecuritate – flexisecurity. Conceptul politic, prin care UE recomandă să adapteze piața europeană a muncii la provocările noi rezultă din combinarea a doi termeni care reflectă nevoi fundamentale pe piața forței de muncă, respectiv flexibilitatea și securitatea. Conceptul

*integrat de flexisecuritate reprezintă o cale de conciliere pe piața muncii a celor două elemente intrinsec legate de rapidele schimbări cărora trebuie să facă față întreprinderile și salariații*¹¹.

Prin adoptarea Cărții verzi „Modernizarea dreptului muncii pentru a răspunde provocărilor secolului 21”¹² Comisia Europeană a emis o dezbatere publică în UE privitoare la modalitățile prin care dreptul muncii ar putea susține obiectivele Strategiei de la Lisabona de a realiza o durabilă creștere economică, asociată cu o îmbunătățire cantitativă și calitativă a locurilor de muncă.

Această Carte a cercetat rolul pe care dreptul muncii și contractele colective de muncă le-ar putea avea în susținerea unei „flexisecurități” care ar sprijini o piață a muncii mai echitabilă și mai receptivă, fundamentată pe incluziune socială și care ar contribui la îmbunătățirea competitivității europene. *Parlamentul European a subliniat faptul că legislația muncii este corectă, puternică și eficientă, doar în situația în care este pusă în aplicare în toate statele membre, se aplică tuturor actorilor în mod egal, este controlată în mod regulat și într-o manieră eficace.* Pentru o mai bună colaborare la nivel european și pentru un schimb mai bun de informații și bune practici a fost exprimat un sprijin general.

Comisia Europeană apreciază că această consultare publică și-a atins scopul de a genera dezbateri, atât la nivel UE, cât și la nivel național, asupra nevoii de a îmbunătăți dreptul muncii pentru a răspunde provocărilor secolului XXI. Răspunsurile primite dau informații utile asupra evoluțiilor prezente ale dreptului muncii și sistemelor de relații de muncă din statele membre – informații care corespund, în majoritatea lor, temelor dezbătute de către Cartea verde.

Dezbaterea a evidențiat măsura în care dreptul muncii este un important instrument, nu doar din punct de vedere al gestionării forței

¹¹ C. Bențe, M. Brînzoi (coord.), *Flexibilitate funcțională – Ghid de bune practici pentru angajatori*, Ghid realizat de Top Quality Management în cadrul proiectului: FLEXINOV – Întreprinderi flexibile și inovatoare, București, 2011, p. 7.

¹² Rezoluția Parlamentului European din 11 iulie 2007 privind modernizarea dreptului muncii pentru a răspunde provocărilor secolului al XXI-lea.

de muncă, ci și pentru că el creează lucrătorilor și cetățenilor un sentiment de securitate într-o societate caracterizată de schimbări rapide, precum și de o puternică mobilitate a tehnologiilor și capitalurilor.

Comisia va lua măsurile corespunzătoare pentru urmărirea problemelor ridicate de prezenta comunicare în contextul lărgit al „flexisecurității”. În ciuda diferenței de opinii asupra extinderii și naturii acțiunii la nivel UE, consultarea a identificat necesitatea de a avea o mai bună cooperare și claritate ori chiar informații și analize mai numeroase și de calitate mai bună, în următoarele domenii:

- Combaterea și prevenirea muncii nedeclarate, în particular în situații transfrontaliere¹³;
- Elaborarea, promovarea și punerea în aplicare a formării profesionale și învățării continue în vederea garantării siguranței locului de muncă pe întregul parcurs al vieții;
- Interdependența dintre dreptul muncii și normele din domeniul protecției sociale pentru susținerea efectivelor tranziții din viața profesională și a sistemelor de protecție socială durabile;
- Clarificarea naturii relațiilor de muncă în vederea promovării unei înțelegeri mai eficiente și a facilitării cooperării în UE;
- Clarificarea drepturilor și obligațiilor părților incluse în lanțurile de subcontractare, pentru evitarea privării lucrătorilor de eventualitatea de a se bucura de drepturile ce le revin efectiv.

În data de 17 noiembrie 2017, la Göteborg, în Suedia, a fost adoptat Pilonul Social European structurat pe trei capitole și enunțând douăzeci de principii menite să ne ghideze către construirea unei Europe sociale puternice, echitabile, incluzive și bogate în oportunități, după cum urmează:

Capitolul 1 – Egalitatea de șanse și accesul la piața muncii

- 1) Formarea profesională
- 2) Egalitate de gen
- 3) Egalitate de șanse
- 4) Ocuparea forței de muncă

¹³ Comunicarea Comisiei „Intensificarea luptei împotriva muncii nedeclarate” COM(2007) xxx din 24 octombrie 2007.