

Cuprins

Cuvânt-înainte	7
Cuvânt-înainte – <i>Bogdan Liviu Ciucă</i>	9
Unele considerente privind entitățile ce reprezintă interesele părților la negocierea și încheierea contractelor colective de muncă Magda Volonciu	11
Despre raporturile de muncă neîntemeiate pe un contract de muncă Raluca Dimitriu.....	22
Implicațiile practice ale distincției dintre salariat, angajat și lucrător asupra domeniului de aplicare a Codului muncii Felicia Roșioru	40
Relația dintre caracterul intuitu personae al contractului individual de muncă și subordonarea salariatului față de angajator Aurelian Gabriel Uluitu	58
Stimulentul de inserție și interdicția concedierii Alexandru Țiclea, Adelina Duțu, Laura Georgescu.....	65
Perioada de probă: între idealul teoretic și provocările practice Valentina Lidia Zărnescu	74
Demisia provocată. Aspecte practice privind limitele prerogativei de control a angajatorului Crizantema Panainte.....	90
Limitele dreptului angajatorului de a stabili organizarea și funcționarea unității, în contextul realității sociale contemporane Carmen-Constantina Nenu	112
Limitele în care se poate efectua și utiliza supravegherea salariaților prin mijloace electronice Ștefania Stanciu	120
Considerații privind posibile limite ale subordonării în sfera răspunderii disciplinare Veronica Cristina Voinescu, Irina Sorică	128

Libertatea de expresie a salariatului și protecția avertizorului în interes public Monica Gheorghe	139
Telemunca exercitată de funcționarii publici/telemunca desfășurată de salariați Daniela Moțiu.....	151
Considerații privind Directiva 2024/2831 a Parlamentului European și a Consiliului privind îmbunătățirea condițiilor de muncă în cadrul muncii pe platforme Brîndușa Teleoacă Vartolomei	170
Aspecte privind încetarea de drept a contractului individual de muncă Ana Vidat.....	175
Reducerea deficitului de muncă decentă în formele de muncă la cerere: Reglementări europene și transpunerea lor în legislațiile naționale ale unor state central și est europene membre UE Cristina Miheș	181
Aspecte teoretico-aplicative privind supravegherea video a angajaților din perspectiva protecției datelor cu caracter personal Radu Ștefan Pătru	190
Repere juridice privind caracterul anxiogen al inteligențelor artificiale în relațiile de muncă Andrei Săvescu.....	197
De la principiul egalității salariale la aplicarea sa concretă în dreptul român și dreptul Uniunii Europene: o perspectivă juridică Luiza Lungu	203
Reges online – instrumentul de control al inspecției muncii – între eficiență și ineficiență Corneliu Bențe	212
Subordonare și control – servicii interne versus servicii externe în materie disciplinară – Ana Ștefănescu.....	222
Interpretări doctrinare și jurisprudențiale privind regimul juridic al aderării la grevă a angajatului Florian Radu Gheorghe.....	229

Unele considerente privind entitățile ce reprezintă interesele părților la negocierea și încheierea contractelor colective de muncă

Prof. univ. dr. **Magda Volonciu**
Universitatea „Titu Maiorescu” din București
Facultatea de Drept

Abstract

Articolul analizează regimul juridic al reprezentării părților în procedura de negociere și de încheiere a contractelor colective de muncă, evidențiind zonele de coliziune și hiatusul normativ dintre Legea nr. 367/2022 a dialogului social, pe de o parte, și dreptul societar, respectiv regulile de guvernanță a întreprinderilor publice, pe de altă parte. Sunt delimitate conținutul și sfera de aplicare ale noțiunilor de „organ de conducere” și „conducător” al angajatorului, precum și efectele juridice ale delegării mandatului de reprezentare (întindere, validitate, opozabilitate). Lucrarea tratează diferențiat regimul aplicabil societăților cu capital privat, întreprinderilor publice și autorităților/instituțiilor publice.

În planul reprezentării sindicale, sunt clarificate ipotezele de coexistență a reprezentativității la nivel de unitate a sindicatului și a federației, cu incidența lor asupra obligației de convocare la negociere și asupra cadrului de contestare a reprezentativității. Se constată absența criteriilor legale de reprezentativitate la nivelul grupului de unități și impactul practic al acestei omisiuni.

În final, de lege ferenda, se propune: (i) recalibrarea art. 102 alin. (1) din Legea nr. 367/2022, prin consacrarea unor delimitări explicite în funcție de tipologia angajatorului și a subiecților îndrituiți să îl reprezinte; (ii) instituirea unei ordini de prioritate în favoarea sindicatului reprezentativ de la nivelul unității, cu intervenția subsidiară a federației în absența acestuia; (iii) stabilirea unor criterii simetrice de reprezentativitate pentru negocierea la nivel de grup de unități și recunoașterea expresă a reprezentării patronale în formă asociativă la același nivel.

Cuvinte-cheie: contract colectiv de muncă; reprezentativitate; Legea dialogului social nr. 367/2022; delegare de mandat; întreprindere publică (O.U.G. nr. 109/2011); Legea nr. 31/1990; grup de unități.

SOME CONSIDERATIONS REGARDING THE ENTITIES REPRESENTING THE PARTIES' INTERESTS IN THE NEGOTIATION AND CONCLUSION OF COLLECTIVE LABOUR AGREEMENTS

Abstract

The article analyses the legal regime governing the representation of the parties in the procedure for negotiating and concluding collective bargaining agreements, highlighting areas of conflict and regulatory gaps between, on the one hand, Law

No. 367/2022 on social dialogue and, on the other, company law and the rules on the governance of public undertakings. It delineates the content and scope of the notions of the employer's „governing body” and „executive head” (organ de conducere / conducător), as well as the legal effects of delegating the mandate of representation (scope, validity, opposability to third parties). The paper differentiates the applicable regime for privately held companies, public undertakings (state-owned enterprises), and public authorities/institutions.

At the level of trade-union representation, it clarifies scenarios of concurrent representativeness at unit level of both the trade union and the federation, together with their implications for the obligation to convene bargaining and for the framework and limits of challenges to representativeness. It further notes the absence of statutory criteria for representativeness at the group-of-units level and the practical impact of this omission.

Finally, de lege ferenda, it proposes: (i) recalibrating Article 102(1) of Law No. 367/2022 by enshrining explicit delineations based on the type of employer and the persons entitled to represent it; (ii) establishing an order of priority in favour of the representative trade union at unit level, with the federation's subsidiary intervention in its absence; and (iii) setting symmetrical representativeness criteria for bargaining at group-of-units level and the express recognition of employers' associative representation at the same level.

Keywords: *collective labour agreement; representativeness; Social Dialogue Law No. 367/2022; delegation of mandate; public undertaking (Government Emergency Ordinance No. 109/2011); Companies Law No. 31/1990; group of units.*

1. Cine sunt reprezentanții angajatorului în cazul negocierii și încheierii contractului colectiv de muncă?

Conform art. 102 din Legea nr. 367/2022 privind dialogul social¹, cu modificările și completările ulterioare, părțile contractului colectiv de muncă sunt angajatorul/angajatorii și salariații. De cele mai multe ori, angajatorul este o abstracțiune, o persoană juridică, care deci nu poate interveni altfel într-o negociere decât prin reprezentanții săi. În acest sens, art. 102 alin. (1) lit. A) din Legea nr. 367/2022, stabilește clar cine reprezintă angajatorul la negocierea și încheierea contractului colectiv de muncă, legiuitorul făcând diferența atât în funcție de nivelul de negociere (nivel de unitate, grup de unități, sector și respectiv la nivel național), cât și în funcție de tipul de angajator, respectiv public sau privat, existând reguli specifice în cazul reprezentării angajatorului public².

¹ Publicată în M. Of. nr. 1238 din 22.12.2022.

² Art. 102 alin. (1) lit. A) lit. e) și f) distinge după cum este vorba despre autorități publice centrale sau locale, sau după cum este vorba despre comercianți regii autonome, societăți cu capital de stat sau companii naționale, astfel: „e) de către ordonatorul/ordonatorii principal/principali de credite al/ai autorității/autorităților publice centrale competente; f) la nivelul regiilor autonome, companiilor naționale, al societăților cu unic acționar/asociat statul român sau autoritatea administrației publice locale, precum și la nivelul grupului de unități constituit de acestea, de către conducătorul regiei autonome, companiei naționale sau al societății, respectiv conducătorii unităților din grup; în cazul autorităților și instituțiilor publice care au în subordine sau în

În majoritatea cazurilor însă, reprezentarea angajatorului/angajatorilor este asigurată de „**conducătorii**” entităților respective. Este de observat caracterul generic imprimat dispozițiilor art. 102 alin. (1) lit. A) din Legea nr. 367/2022, în sensul că textul de lege face referire la cel care conduce entitatea, de cele mai multe ori acest conducător fiind la rândul lui, o entitate care delegă reprezentarea. De exemplu, de regulă organul de conducere al unei societăți comerciale este adunarea generală, care delegă marea majoritate a atribuțiilor sale către cei care asigură administrarea afacerilor, iar aceștia, la rândul lor delegă către persoana fizică – de regulă, directorul general – care asigură, conform actului constitutiv reprezentarea intereselor societății în relațiile cu terții. În final, nici măcar directorul general nu participă, de cele mai multe ori, în comisiile de negociere, uneori fiind împuternicit numai pentru semnarea contractelor colective de muncă, în cazul unei negocieri reușite. La rândul său, directorul general este îndreptățit să delege prerogativele sale de a reprezenta interesele angajatorului în negocierea colectivă către o echipă de negociere. Conform art. 143 din Legea societăților nr. 31/1990, republicată³, director al unei societăți pe acțiuni este numai acea persoană căreia i-au fost delegate atribuții de conducere a societății, în conformitate cu alin. (1) din textul de lege, text care stabilește că administratorii pot delega conducerea societății unuia sau mai multor directori, numind pe unul dintre ei director general.

Ceea ce este esențial de subliniat însă, este faptul că angajatorul – persoană juridică, parte în contractul colectiv de muncă – este reprezentat în contract prin organul său de conducere. Cu toate acestea, este greu de întâlnit în practica socială o împuternicire pentru negocierea și încheierea contractului colectiv de muncă venită direct de la Adunarea Generală a acționarilor/asociaților, în special în cazul angajatorilor mijlocii și mari. De regulă, împuternicirea echipei de negociere și a celor îndrituiți să semneze contractul colectiv de muncă este dată de administratori. Nu este mai puțin adevărat că o astfel de împuternicire poate răspunde întru totul cerințelor legale, atunci când în chiar cuprinsul actului constitutiv există o prevedere expresă prin care atribuțiile legate de negocierea, încheierea și semnarea contractului colectiv de muncă sunt delegate de la adunarea generală către administratori. În definitiv, este posibil chiar ca administratorii, în baza dispozițiilor din actul constitutiv, să delege aceste atribuții către directorul unității (în special cu luarea în considerare a dispozițiilor art. 143 din Legea nr. 31/1990), caz în care directorul va nominaliza atât comisia de negociere, cât și pe cei îndreptățiți să semneze contractul colectiv de muncă la încheierea acestuia.

O analiză statistică indică însă faptul că, de cele mai multe ori, la nivelul unității, nominalizarea echipei de negociere, mandatul echipei de negociere, precum și persoanele îndreptățite să semneze contractul colectiv de muncă, se stabilesc prin decizia consiliului de administrație, sau, după caz, prin decizia directoratului, în cazul societăților în sistem dualist.

Spre deosebire de soluția stabilită de legiuitor la art. 102 alin. (1) lit. A) lit. a) din Legea nr. 367/2022 care face referire la „*organul de conducere*” al angajatorului, în cazul regiilor autonome, al companiilor naționale și al societăților cu capital integral de stat, reprezentarea

coordonare alte persoane juridice care angajează forța de muncă, de către conducătorii autorităților și instituțiilor publice”.

³ Republicată în M. Of. nr. 1066 din 17.11.2004.

este asigurată, așa cum stabilește art. 102 alin. (1) lit. A) lit. f) din Legea nr. 367/2022, de către „conducătorul acestor entități”.

În toate situațiile, pentru cazul societăților cu capital de stat, temeiul general se regăsește tot în Legea societăților nr. 31/1990, în condițiile în care această reglementare se aplică tuturor societăților comerciale, inclusiv societăților cu capital integral de stat. Dispozițiile generale cuprinse însă în Legea nr. 31/1990 trebuie completate cu reglementări specifice. Astfel, O.U.G. nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice⁴, cu modificările și completările ulterioare, este actul de bază care reglementează societățile la care statul sau UAT-urile (unități administrativ-teritoriale) sunt acționari unici/majoritari. În acest sens, actul normativ, în cuprinsul art. 2 pct. 2 definește conceptul de „întreprindere publică”, stabilind că în acest concept se cuprind: (i) regiile autonome; (ii) companiile naționale, societățile naționale și societățile la care statul sau o unitate administrativ-teritorială este acționar unic, majoritar sau la care deține controlul și (iii) societățile la care una sau mai multe întreprinderi publice dintre cele prevăzute la (i) și (ii) dețin o participație majoritară sau o participație care le asigură controlul⁵.

Având în vedere aceste dispoziții specifice, ne punem întrebarea de ce legiuitorul când a adoptat Legea nr. 367/2022 nu s-a referit direct la „întreprinderile publice” – angajatori și a preferat o formulare mult mai greoaie în cuprinsul art. 102 alin. (1) lit. A) lit. f) din Lege.

Trebuie de observat că art. 2 din O.U.G. nr. 109/2011 stabilește că este întreprindere publică societatea comercială în care statul sau UAT-ul au capital majoritar. Art. 102 alin. (1) lit. A) lit. f) din Legea nr. 367/2022 face referire la societățile cu unic acționar/asociat statul român sau autoritatea administrației publice locale (UAT). Rezultă deci că întreprinderile publice în care statul sau UAT-ul dețin capital majoritar, dar există și alți acționari/asociați cu capital privat care nu se încadrează în dispozițiile art. 102 alin. (1) lit. A) lit. f) din Legea nr. 367/2022, ci în dispozițiile art. 102 alin. (1) lit. A) lit. a) din Lege. În cazul acestora, cei ce reprezintă angajatorul la negocierea și încheierea contractului colectiv de muncă nu sunt „conducătorii unității”, ci organul de conducere al societății, respectiv Adunarea generală care, fie împuternicește comisia de negociere direct prin actul constitutiv sau printr-o delegare aparte, fie transmite aceste atribuții de împuternicire a Comisiei de negociere către administratori, la fel ca în cazul oricărei societăți comerciale cu capital privat. De altfel, așa cum am arătat mai sus, Legea nr. 31/1990 se aplică în egală măsură atât societăților comerciale cu capital privat, cât și societăților comerciale considerate a fi întreprindere publică, conform art. 2 din O.U.G. nr. 109/2011. Cu toate acestea, art. 3 alin. (4) din O.U.G. nr. 109/2011 stabilește: „Competența de a lua decizii cu privire la administrarea întreprinderii publice și răspunderea pentru aceste decizii revine, în condițiile prevăzute de lege, administratorilor **sau, după caz, directorilor, în funcție de competențele și atribuțiile fiecăruia**” (s.n.). Cum societățile comerciale cu capital majoritar de stat sau care aparține UAT-urilor sunt întreprinderi publice, ar rezulta că și în cazul acestora, directorii ar putea adopta decizii direct, inclusiv în ce privește negocierea și încheierea contractelor colective de muncă.

⁴ Publicată în M. Of. nr. 883 din 14.12.2011.

⁵ Legea (O.U.G. nr. 109/2011) definește generic întreprinderile publice ca fiind entități înființate și gestionate în interesul cetățenilor și al societății, cu scopul de a maximiza valoarea pentru societate printr-o alocare eficientă a resurselor, îmbunătățirea performanțelor lor prin intermediul guvernantei corporative, urmărind cu precădere rentabilitatea, eficiența și comportamentul responsabil față de toate părțile interesate.

Subliniem și faptul că, în conformitate cu art. 29 din O.U.G. nr. 109/2011, în cazul întreprinderilor publice, companii și societăți comerciale, unul dintre directorii mandatați de către administratori va fi „*director general*”. De altfel, chiar dacă legea nu prevede în mod expres, practica normativă și judiciară a stabilit că „**conducătorul companiei sau societății naționale**” este **directorul general**.

În ce privește situația regiei autonome, Legea nr. 15/1990 privind reorganizarea unităților economice de stat ca regii autonome și societăți comerciale⁶, cu modificările și completările ulterioare, stabilește la art. 15 că: „**Regia autonomă este condusă de un consiliu de administrație și de un director general**”. Deci, făcând o interpretare a dispozițiilor art. 15 din Legea nr. 15/1990 ar rezulta că „**conducătorul regiei autonome este, în sens direct, directorul general**”.

Deci, s-ar putea admite că dispoziția cuprinsă la art. 102 alin. (1) lit. A) lit. f) din Legea nr. 367/2022 conduce la ideea că cel ce reprezintă angajatorul la negocierea și încheierea contractului colectiv de muncă este directorul general al companiei naționale sau al regiei autonome. Problema rămâne în discuție pentru ipoteza în care angajator este societatea comercială cu capital de stat. Având în vedere dispozițiile Legii nr. 31/1990, aplicabilă tuturor societăților comerciale indiferent de titularul de capital, în cazul societăților comerciale cu capital majoritar de stat, directorii generali pot fi cei ce reprezintă angajatorul la negocierea și încheierea contractului colectiv de muncă, dar numai în baza mandatului special primit de la organul de conducere al unității, fie de la adunarea generală, fie administratorii cărora adunarea generală le-a transmis prin actul constitutiv sau printr-un mandat special competențe în acest sens. Dacă însă avem în vedere dispozițiile art. 3 alin. (4) din O.U.G. nr. 109/2011, s-ar putea admite chiar că și o societate comercială cu capital majoritar de stat sau care ar aparține UAT-urilor negociază și încheie un contract colectiv de muncă direct prin conducătorul său, respectiv administratorul sau, după caz, în funcție de competență, directorul general. Mai mult, având în vedere faptul că dispozițiile art. 3 alin. (4) din O.U.G. nr. 109/2011 se aplică tuturor întreprinderilor publice, deci și societăților comerciale în care statul sau UAT-ul nu este unic acționar, ci este acționar majoritar, ar rezulta ca posibilă o interpretare în sensul că tot conducătorul unității (administrator sau după caz, directorul general) ar reprezenta societatea **cu capital majoritar de stat, dar care cuprinde și capital privat, și nu „organul de conducere”**. Altfel spus, ar fi incidente dispozițiile art. 102 alin. (1) lit. A) lit. f) din Legea nr. 367/2022 și nu dispozițiile art. 102 alin. (1) lit. A) lit. a) din aceeași Lege.

Oricum, considerăm că s-ar impune, *de lege ferenda* ca art. 102 alin. (1) să-și modifice conținutul în strânsă concordanță cu dispozițiile Legii nr. 15/1990 și ale O.U.G. nr. 109/2011 astfel încât să se stabilească cine reprezintă angajatorul la negocierea și încheierea contractului colectiv de muncă, după cum angajator este:

(i) o persoană juridică angajator de drept privat, care nu este întreprindere publică, caz în care reprezentarea la negocierea și încheierea contractului colectiv de muncă ar fi asigurată de către reprezentantul angajatorului desemnat prin lege, hotărârea judecătorească, act constitutiv și care asigură reprezentarea angajatorului în relațiile cu terții;

(ii) întreprinderea publică, astfel cum aceasta este definită de O.U.G. nr. 109/2011, caz în care reprezentarea la negocierea și încheierea contractului colectiv de muncă ar fi asigurată

⁶ Publicată în M. Of. nr. 98 din 08.08.1990.

de către conducătorul întreprinderii publice desemnat în condițiile legii și care asigură reprezentarea în relațiile cu terții și

(iii) instituția publică – autoritatea publică, caz în care reprezentarea la negocierea și încheierea contractului colectiv de muncă ar fi asigurată de către reprezentantul instituției/autorității publice în baza împuternicirii ordonatorului principal de credite.

2. Ce se întâmplă în cazul în care la nivelul unei unități se constată atât reprezentativitatea unui sindicat cât și a unei federații sindicale?

În continuare, în linia aceluiași ambiguități din textele Legii nr. 367/2022, trebuie să avem în vedere și dispozițiile art. 54 alin. (2) din lege, dispoziții care stabilesc că *„Federațiile sindicale pot fi reprezentative concomitent în mai multe sectoare de negociere colectivă, la nivelul mai multor grupuri de unități sau la nivelul mai multor unități dacă îndeplinesc cumulativ condițiile prevăzute la alin. (1) lit. B) sau C), după caz, la nivelul mai multor sectoare de negociere colectivă, la nivelul mai multor grupuri de unități sau la nivelul mai multor unități, după caz”*. Acest text este cu totul de neînțeles! Încercăm să îi găsim interpretarea cea mai aplicată, cu luarea în considerare a conținutului expres de text cuprins în Lege. Înțelegerea noastră ar fi în sensul că o federație sindicală poate fi concomitent reprezentativă la nivel de unitate, grup de unități și la nivel de sector de negociere, în măsura în care îndeplinește condițiile de reprezentativitate de la nivel de unitate [lit. C)] și, respectiv la nivel de sector de negociere [lit. B)]. Nu este vorba însă de îndeplinirea cumulativă a condițiilor de la nivel de unitate și de la nivel de sector de negociere, ci reprezentativitatea federației va fi analizată separat pentru fiecare nivel, iar federația respectivă va beneficia de o hotărâre judecătorească prin care se va constata reprezentativitatea sa, în mod separat, pentru fiecare nivel⁷. De altfel, aceasta ar fi singura interpretare posibilă, de vreme ce la deschiderea unei negocieri colective se verifică în primul rând îndreptățirea părților de a participa la negocierea, respectiv în ce măsura sunt

⁷ Facem mențiunea că există prin lege și competență diferită a instanțelor, după cum se pune problema constatării reprezentativității unei federații sindicale la nivel de unitate sau la nivel de sector de negociere. Astfel, conform art. 54 alin. (3) din Legea nr. 367/2022 reprezentativitatea unei federații sindicale la nivel de sector de negociere se constată de către Tribunalul București în timp ce reprezentativitatea unui sindicat la nivel de unitate se constată de către judecătoria în a cărei rază teritorială acea structură sindicală își găsește sediul. Facem mențiunea că soluția legiuitorului este oarecum ciudată, în condițiile în care regula ar trebui să fie în sensul că reprezentativitatea se constată de către instanța la care entitatea sindicală și dobândit personalitatea juridică, competența materială fiind diferită după cum este vorba despre sindicat sau federație sindicală. Conform art. 14 alin. (1) din Legea nr. 367/2022, constată îndeplinirea condițiilor pentru acordarea personalității juridice a unui sindicat – *stricto sensu* – judecătoria din raza teritorială a sediului acelui sindicat în timp ce în conformitate cu dispozițiile art. 45 alin. (2) din Legea nr. 367/2022, federația sindicală dobândește personalitate juridică în baza hotărârii pronunțate de către Tribunalul din raza teritorială a sediului acelei federații. În schimb, conform art. 54 alin. (3) din Legea nr. 367/2022, ca principiu, indiferent de sediu, federațiile și confederațiile sindicale obțin reprezentativitate în baza hotărârii Tribunalului București, acesta fiind singura instanță competentă să judece cererile de acordare a reprezentativității federațiilor și confederațiilor sindicale. Prin excepție însă, conform aceluiași text de la art. 54 alin. (3) din Legea nr. 367/2022, în cazul în care federația sindicală este reprezentativă la nivel de unitate, competența de a pronunța o hotărâre prin care se constată reprezentativitatea, revine judecătoriei din raza teritorială a sediului acelei federații sindicale. Nu găsim niciun fel de justificare pentru o astfel de excepție, considerând că normal ar fi fost, în primul rând ca reprezentativitatea să fie constată în baza unei hotărâri judecătorești pronunțate de către instanța care a acordat personalitate juridică (instanța de la sediul entității sindicale) indiferent de nivelul pentru care se constată reprezentativitatea și nicidecum numai de către Tribunalul București și, respectiv, în cazul reprezentativității unei federații la nivel de unitate, de către judecătoria. Milităm pentru o modificare legislativă în acest sens.

îndeplinite condițiile impuse de art. 102 din Legea nr. 367/2022. Astfel, de exemplu, este posibil ca o federație sindicală să cuprindă mai multe sindicate de la nivelul unei unități, astfel îndeplinind cerința impusă de art. 54 alin. (1) lit. C) lit. c) din Legea nr. 367/2022, dispoziții conform cărora o federație sindicală este reprezentativă la nivel de unitate dacă sindicatele componente ale federației sindicale reprezintă cel puțin 35% din numărul total de angajați/lucrători aflați într-un raport juridic de muncă sau un raport de serviciu cu unitatea⁸, sindicatele respective, împreună, îndeplinind criteriul impus de Lege, în ce privește numărul de membri.

În situația în care însă, **la nivelul unui angajator există mai multe sindicate ce au aderat la aceeași federație sindicală, dar unul dintre aceste sindicate, singur, este reprezentativ, s-ar putea pune întrebarea cine va reprezenta salariații la negociere: sindicatul reprezentativ din unitate, federația sindicală reprezentativă la nivel de unitate sau ambele structuri?**

Se poate observa în ipoteza aleasă că în egală măsură s-ar putea admite că atât sindicatul din unitate, cât și federația sindicală sunt reprezentativi la nivel de unitate deoarece, și federația sindicală, la rândul ei, cuprinde sindicate ai căror membri reprezintă mai mult de 35% din numărul total al angajaților ce se află în raport de muncă sau de serviciu cu acel angajator. Observând dispozițiile art. 54 alin. (3) din Legea nr. 367/2022 ar rezulta că dacă judecătoria din raza teritorială a sediului organizației sindicale care îndeplinește condițiile de reprezentativitate constată că ambele grupări sindicale, adică atât sindicatul, cât și federația sindicală din care acesta face parte îndeplinesc criteriile de reprezentativitate, se va pronunța prin hotărâre judecătorească în sensul că acele entități sunt reprezentative, și deci ar rezulta că ambele entități sunt îndreptățite la negociere, și vor participa la negocierea și încheierea

⁸ Facem mențiunea că legiuitorul se referă la angajați aflați într-un raport de muncă sau de serviciu cu angajatorul și nu la angajați care au încheiat un contract de muncă cu acel angajator. În aceste condiții, sfera celor ce pot fi cuprinși în numărul angajaților în funcție de care se dobândește reprezentativitatea de către federația sindicală la nivel de unitate este cu mult mai mare deoarece se pot cuprinde aici lucrătorii temporari care au contract de muncă cu agentul de muncă temporară dar se află într-un raport de muncă cu utilizatorul, salariații detașați care au contractul de muncă suspendat (!?) la angajatorul care a dispus detașarea, dar se află într-un raport de muncă direct cu cesionarul temporar, unitatea la care s-a dispus detașarea. Mai mult, art. 278¹ C. mun. face referire la raporturile de muncă neîntemeiate pe un contract individual de muncă, precizându-se la alin. (1) lit. m) că angajatorul aflat în raportul de muncă ce nu izvorăște dintr-un contract individual de muncă încheiat cu acel angajat, trebuie să-i comunice acestuia contractul colectiv de muncă sau acordul colectiv de muncă aplicabil, dacă există. Evident că lucrătorului în cauză i se va aplica acel contract colectiv de muncă de la angajatorul cu care are acel raport de muncă, chiar dacă nu există încheiat cu acel angajator și un contract individual de muncă. Pe cale de consecință, este normal ca în calculul reprezentativității unei grupări sindicale să fie avuți în vedere toți lucrătorii acelui angajator, pentru că toți cei cu care există un raport de muncă sunt direct interesați în negocierea și încheierea contractului colectiv de muncă, atâta vreme cât acesta le este direct aplicabil. Este de avut în vedere însă și excepția la care face referire legiuitorul în cuprinsul art. 278¹ alin. (2) C. mun., în sensul că reglementarea nu se aplică în cazul „raporturilor juridice de muncă neîntemeiate pe un contract individual de muncă, reglementate prin legi speciale, cu o durată a timpului de muncă prestabilă și efectiv lucrată de cel mult trei ore pe săptămână, calculate ca medie într-o perioadă de referință de patru săptămâni consecutive. La calcularea mediei de trei ore se ia în considerare timpul lucrat pentru toți angajatorii care fac parte din aceeași întreprindere sau același grup de întreprinderi, astfel cum este definit de art. 6 pct. 2 din Legea nr. 217/2005 privind constituirea, organizarea și funcționarea comitetului european de întreprindere, republicată, cu modificările și completările ulterioare”. Rezultă ca dacă timpul de lucru în favoarea exclusivă a unui angajator depășește în medie 3 ore pe săptămână se poate considera că dacă acel lucrător se află în subordonarea directă a angajatorului, este lucrătorul sau, și intervine un raport de muncă în condițiile art. 278¹ C. mun. cu toate consecințele care rezultă dintr-o astfel de ipoteză?!

contractului colectiv de muncă ca reprezentanți ai tuturor salariaților din unitatea la care se negociază.

Pe de o parte, o astfel de soluție răspunde interesului salariaților membri în sindicatul nereprezentativ de la nivelul unității, sindicat care însă, la fel ca și sindicatul reprezentativ, a aderat la aceeași federație sindicală de la nivelul sectorului de negociere. Pe de altă parte, din momentul adoptării primelor reglementări referitoare la contractul colectiv de muncă, după decembrie 1989, una din pietrele de fundament ale construcției juridice a fost ideea de reprezentativitate, un sindicat puternic/cu număr mare de membri în unitate, un astfel de sindicat fiind chemat să reprezinte interesele tuturor salariaților din unitate. În măsura în care criteriul de mărime pentru obținerea reprezentativității la nivelul unei unități nu era atins, intervenea o delegare de reprezentativitate (în special în perioada anilor 1997-2011 și actualmente, după intrarea în vigoare a Legii nr. 367/2022), astfel încât reprezentativitatea grupării sindicale superioare să se propage și la nivelurile inferioare. O astfel de delegare însă, este funcțională în mod excepțional, adică atunci când la nivelul unității, sindicatul nu îndeplinește condițiile de reprezentativitate.

Având în vedere dispoziția de la art. 54 alin. (1) lit. C) lit. c) din Legea nr. 367/2022, se poate observa că legiuitorul face referire la numărul de membri ai sindicatului, sau, după caz, ai sindicatelor componente ale federației sindicale. Singura interpretare posibilă ar fi în sensul că o opțiune o exclude pe cealaltă. Altfel spus, dacă la nivelul unei unități există un sindicat reprezentativ, atunci numai acesta va participa la negocierea și încheierea contractului colectiv de muncă, reprezentând interesele tuturor salariaților din unitatea respectivă. Dacă însă la nivelul unei unități există mai multe sindicate, **toate fiind însă nereprezentative**, iar acestea fac parte din aceeași federație sindicală, iar împreună au un număr de membri ce reprezintă cel puțin 35% din numărul total de salariați din unitatea respectivă, în măsura în care obține o hotărâre judecătorească ce constată această situație de fapt, federația sindicală la care sunt afiliate sindicatele nereprezentative din unitate va fi considerată organizație sindicală reprezentativă la nivelul acelei unități, fiind posibil a participa la negocierea și încheierea contractului colectiv de muncă la nivelul unității, în temeiul art. 102 alin. (1) lit. B) lit. a) pct. 1 din Legea nr. 367/2022⁹.

Totuși, pot interveni în practică probleme reale dacă, de exemplu, o federație sindicală obține o hotărâre judecătorească prin care se constată reprezentativitatea acestei federații la nivelul unei unități, iar ulterior, la nivelul acelei unități, obține reprezentativitatea, tot în baza unei hotărâri judecătorești unul dintre sindicatele afiliate acelei federații.

Conform art. 98 alin. (1) din Legea nr. 367/2022, angajatorul are obligația de a convoca la negociere toate părțile îndreptățite să participe la negociere. Or, în condițiile în care atât sindicatul de la nivelul unității, cât și federația sindicală din care acesta face parte dețin o

⁹ De altfel, aceeași federație sindicală poate participa la negocierea și încheierea contractului colectiv de muncă și în baza art. 102 alin. (1) lit. B) lit. a) pct. 2 din Legea nr. 367/2022, **dar numai în măsura în care are reprezentativitate la nivel de sector de negociere**, de data aceasta însă la solicitarea și în baza mandatului dat de oricare dintre sindicatele nereprezentative de la nivelul unității, care sunt afiliate la acea federație reprezentativă la nivelul sectorului de negociere. În cazul în care federația sindicală este organizație sindicală reprezentativă la nivel de unitate, legea nu impune ca aceasta să fie reprezentativă și la nivelul sectorului de negociere, singura condiție impusă de lege fiind ca sindicatele afiliate să cuprindă membrii ce reprezintă cel puțin 35% din numărul total de salariați.

hotărâre judecătorească prin care li s-a constatat reprezentativitatea în condițiile art. 54 din Legea nr. 367/2022, angajatorul are obligația de a invita ambele entități la negociere.

Mai mult, conform art. 180 alin. (1) din Legea nr. 367/2022, *„Reprezentativitatea constatată potrivit legii produce efecte pe o perioadă de 4 ani de la dată la care hotărârea judecătorească de constatare a fost pronunțată”*. Deci, se poate deduce că ambele hotărâri judecătorești de constatare a reprezentativității, pentru ambele entități, atât pentru sindicat, cât și pentru federația sindicală, sunt producătoare de efecte juridice în perioada de 4 ani de la momentul pronunțării. Rezultă că, singura posibilitate de a înlătura una din cele două entități de la masa negocierilor ar presupune contestarea reprezentativității în condițiile art. 181 din Legea nr. 367/2022. Totuși, conform art. 181 alin. (1) din Legea nr. 367/2022: *„Reprezentativitatea organizațiilor patronale sau sindicale poate fi contestată în instanță de către organizațiile patronale ori sindicale corespondente la nivel național, de sector de negociere colectivă, grup de unități sau de unități, în condițiile în care nu mai sunt îndeplinite unul ori mai multe dintre criteriile prevăzute de art. 54 alin. (1) lit. A)-C), respectiv de art. 79 alin. (1) lit. A) și B), pe baza cărora a fost obținută reprezentativitatea în cauză”*. Or, pe de o parte, rezultă că o contestare este posibilă dar numai din partea organizației corespondente, ceea ce ar presupune două posibilități: fie considerăm că în măsura în care se pune problema unei federații sindicale, organizația corespondentă ar trebui să fie patronatul sau federația patronală, fie, considerăm că atâta vreme cât organizația sindicală – federație sindicală – este reprezentativă la nivel de unitate corespondentul acesteia la nivel de unitate va fi angajatorul deoarece este avut în vedere nivelul la care se recunoaște reprezentativitatea acelei entități.

Optăm pentru cea de-a doua soluție, considerând că singurul în măsură să conteste o astfel de reprezentativitate ar fi angajatorul de la unitatea respectivă. Oricum însă, pentru simplu fapt că la nivelul acelei unități există un sindicat reprezentativ, dar și o federație sindicală reprezentativă, ambele reprezentând practic interesele acelorași salariați, acest aspect nu poate constitui un motiv de contestare în instanță în condițiile art. 181 din Legea nr. 367/2022, atâta vreme cât legiuitorul permite contestarea numai în măsura în care entitatea a cărei reprezentativitate se contestă nu mai îndeplinește criteriile de reprezentativitate precizate la art. 54 din Legea nr. 367/2022. Or, în cazul nostru, este evident că aceste criterii continuă să existe pentru ambele entități.

Față de cele prezentate mai sus, rezultă fără dubiu că soluția actuală a legii nu răspunde nevoii de a se asigura ca reprezentant al salariaților la negocierea și încheierea contractelor colective de muncă, participarea entității celei mai apropiate de interesele salariaților. Este evident că ar trebui să fie preferat întotdeauna sindicatul reprezentativ din unitate și avem convingerea că acesta este și spiritul Legii nr. 367/2022, chiar dacă legiuitorul, în forma actuală a Legii dialogului social, a diluat la maximum ideea de reprezentativitate directă pe fiecare nivel de negociere. Pe cale de consecință, considerăm că se impune, *de lege ferenda*, o modificare a textului art. 102 alin. (1) lit. B) lit. a) pct. 1 din Legea nr. 367/2022, astfel: *„de către sindicatul reprezentativ de la nivelul unității, iar în cazul în care la nivelul unității nu există un sindicat reprezentativ, de către federația sindicală ce a obținut reprezentativitate la nivelul unității respective”*.

O astfel de soluție ar înlătura toate ambiguitățile, discordanțele și contrarietățile ce rezultă din interpretarea textelor de lege, conform celor mai sus dezvoltate și ar răspunde cel

mai bine conceptului de reprezentativitate, care încă, deși destul de firav, se află la baza reglementărilor privind negocierea și încheierea contractului colectiv de muncă.

3. Reprezentanții părților la nivelul grupului de unități

Conform art. 102 alin. (1) lit. B. lit. b) din Legea nr. 367/2022, la nivel de grup de unități participă la negocierea și încheierea contractului colectiv de muncă federațiile sindicale de la nivelul grupului de unități, „împreună cu sindicatele legal constituite și reprezentative la nivelul unităților din grup”. În cazul celor care reprezintă interesele angajatorului la nivel de grup de unități, art. 102 alin. (1) lit. A) lit. b) din Legea nr. 367/2022 face referire la persoana/persoanele mandatată/mandatate de conducerile unităților din grup să negocieze și să semneze contractul colectiv de muncă. Deci, în cazul sindicatului, în principal interesele salariaților sunt reprezentate de federația sindicală reprezentativă la acel nivel în timp ce în cazul angajatorului, analizând strict dispozițiile art. 102 alin. (1) lit. A) lit. b) din Legea nr. 367/2022, un patronat nu poate asigura o astfel de reprezentare, ci se impune intervenția celor mandatați (mandat special) pentru o astfel de activitate de către conducerile tuturor unităților ce au format grupul respectiv. Observând și dispozițiile art. 79 alin. (1) din Legea nr. 367/2022, se poate constata că legiuitorul nu definește o „reprezentativitate” a angajatorilor la nivel de grup de unitate, în condițiile în care art. 64 alin. (1) lit. a) din Legea nr. 367/2022 stabilește că mai mulți patroni se pot asocia pentru constituirea unui patronat/federație patronală, iar art. 64 alin. (1) lit. c) stabilește că două sau mai multe patronate pot constitui o federație patronală. Cum art. 102 alin. (1) lit. A) lit. c) din Legea nr. 367/2022 stabilește că la nivelul sectorului de activitate angajatorii sunt reprezentați de organizațiile/federațiile patronale legal constituite și reprezentative la acel nivel, iar art. 79 alin. (1) lit. B) lit. a) din Legea nr. 367/2022 stabilește că este reprezentativă entitatea cu statut legal de patronat/federație patronală, rezultă că la nivel de sector de activitate poate participa la negocierea și încheierea contractului colectiv de muncă fie un patronat format din mai mulți patroni, astfel încât aceștia să asigure criteriile de reprezentativitate cerute de lege (unitățile cuprind cel puțin 10% din efectivul angajaților/lucrătorilor sectorului de negociere colectivă, cu excepția angajaților/lucrătorilor din sistemul bugetar), fie o federație patronală formată din mai multe patronate, unitățile asociate în patronate cuprinzând cel puțin 10% din efectivul angajaților/lucrătorilor sectorului de negociere colectivă. *La nivel de grup de unități însă, nu vor participa din partea angajatorilor grupări asociative, respectiv un patronat, cu atât mai mult cu cât legiuitorul nici nu definește condițiile în baza cărora un patronat ar putea fi reprezentativ la nivel de grup de unități.*

La fel, nici art. 54 din Legea nr. 367/2022 nu stabilește criterii de reprezentativitate pentru entitățile care reprezintă interesele salariaților la nivel de grup de unitate. În schimb, art. 102 alin. (1) lit. B) lit. b) din Legea nr. 367/2022 stabilește că la nivel de grup de unități, salariații sunt reprezentați de către federațiile sindicale reprezentative la nivelul grupului de unități împreună cu sindicatele legal constituite și reprezentative la nivelul unităților din grup. **Ne întrebăm totuși, care sunt criteriile de reprezentativitate pe care federațiile sindicale ar trebui să le îndeplinească pentru a fi reprezentative la nivel de grup de unități, atâta vreme cât art. 54 alin. (1) nu stabilește în mod expres criterii de reprezentativitate la nivel de grup de unități?**

Din cele mai sus dezvoltate, rezultă fără dubiu că legiuitorul a „scăpat de sub control” regimul juridic aplicabil părților care negociază la nivel de grup de unități. Nu există nicio rațiune pentru care nu s-ar putea admite o negociere și încheierea unui contract colectiv de muncă la nivelul unui grup de unități, între grupări asociative, respectiv patronat sau federație patronală și federație sindicală. De altfel, așa cum am arătat mai sus, legea permite negocierea la nivel de grup de unități la care să participe federații sindicale reprezentative la nivelul grupului respectiv [a se vedea în acest sens dispozițiile art. 102 alin. (1) lit. B) lit. b) din Legea nr. 367/2022] în condițiile în care nu există criterii de reprezentativitate stabilite prin lege pentru federațiile sindicale la nivel de grup de unități (a se vedea dispozițiile art. 54 alin. (1) lit. A) din Legea nr. 367/2022). Culmea este că la negocierea și încheierea contractului colectiv de muncă la nivelul grupului de unități, ar trebui să participe atât federația sindicală, cât și sindicatele legal constituite și reprezentative de la nivelul unităților din grup. Ce se întâmplă însă dacă, de exemplu, la nivelul unei unități nu există sindicat reprezentativ și, mai mult, sindicatele din unitatea respectivă nu fac parte din federația sindicală reprezentativă de la nivelul sectorului de activitate? Salariații din aceste unități nu vor putea fi reprezentați sub nicio formă în cadrul negocierilor de la nivelul sectorului de activitate, deși unitatea la care sunt angajați face parte din grup. Sunt astfel interesele acestor salariați grav încălcate printr-o astfel de dispoziție legală? Fără discuție, răspunsul nu poate fi decât afirmativ. Mai mult, dacă în marea majoritate a dispozițiilor legate de reprezentativitate, negociere și încheiere de contract colectiv de muncă legiuitorul face referire la organizații sindicale, art. 102 alin. (1) lit. B) lit. b) din Legea nr. 367/2022, atunci când face referire la participanții la negocierea de la nivelul grupului de unități se referă doar la „**sindicatele legal constituite și reprezentative la nivelul unităților ce fac parte din grupul de unități**”. Or, conform art. 54 alin. (1) lit. C) din Legea nr. 367/2022, pot avea calitatea de organizație reprezentativă la nivel de unitate și o federație sindicală în cadrul căreia s-au asociat sindicate din unitate, a căror membri, împreună, reprezintă mai mult de 35% din numărul total de salariați din unitatea respectivă. O astfel de entitate, deși reprezentativă la nivelul unității, nu poate reprezenta interesele salariaților din unitatea respectivă la nivelul grupului de unități pentru că este organizație sindicală reprezentativă, **dar este federație și nu sindicat**, așa cum prevede art. 102 alin. (1) lit. B) lit. b) din Legea nr. 367/2022.

Iată doar câteva considerente pentru care s-ar impune o modificare legislativă astfel încât:

(i) să se stabilească criterii concrete de reprezentativitate la nivel de grup de unități atât pentru cei ce reprezintă interesele salariaților, adică federațiile sindicale constituite la nivelul grupului de unități, cât și pentru cei care reprezintă interesele angajatorilor la nivelul grupului respectiv, adică un patronat sau o federație patronală și

(ii) în măsura în care la nivelul grupului de unități nu există o federație sindicală reprezentativă și un patronat sau o federație patronală reprezentativă, în condițiile legii, la negociere vor participa reprezentanții tuturor unităților din grup și respectiv toți împuterniciții celor care au reprezentat sau care sunt îndreptățiți să reprezinte interesele salariaților din unitățile din grup.