

RĂSPUNSURI LA ASPECTELE LEGATE DE APLICABILITATEA CONTRACTELOR COLECTIVE DE MUNCĂ, SESIZATE DE ANGAJATORI SAU SALARIAȚI

1. Valabilitatea Contractului Colectiv de Muncă Unic la Nivel Național încheiat pe anii 2007 – 2010.

În ceea ce privește contractul colectiv de muncă unic la nivel național, facem precizarea că Legea nr. 62/2011 privind dialogul social reglementează **doar negocierea și încheierea contractelor colective de muncă la nivelul grupurilor de unități și al sectoarelor de activitate precum și la nivel de unitate**, negocierea și încheierea contractului colectiv de muncă la nivel național nefiind reglementate de actul normativ mai sus menționat.

Potrivit Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale – Direcția Dialog Social, Contractul Colectiv de Muncă Unic la Nivel Național pe anii 2007 – 2010 a fost denunțat, iar în prezent, nu există încheiat și înregistrat la Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale un Contract Colectiv de Muncă Unic la Nivel Național pe anii 2011 – 2014. În lipsa unui asemenea act normativ, își au aplicabilitate, după caz, contractul colectiv de muncă la nivelul ramurii în care își desfășoară activitatea unitatea, sau contractul colectiv de muncă încheiat la nivelul unității respective.

2. Valabilitatea contractelor colective încheiate la nivel de sector de activitate și la nivel de grupuri de unități.

Potrivit prevederilor art. 143 alin. 1 lit. b din Legea nr. 62/2011 privind dialogul social, contractele colective de muncă încheiate la nivelul grupurilor de unități și al sectoarelor de activitate se înregistrează la Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale.

Inspekția Muncii nu deține informații cu privire la valabilitatea contractelor colective de muncă încheiate la nivel de sector de activitate sau la nivel de grupuri de angajatori.

Potrivit prevederilor art. 145 alin. 2 din Legea nr. 62/2011, Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale va publica pe pagina de internet contractele colective la nivel de sector de activitate și grup de unități.

Astfel, pe pagina de internet a instituției mai sus menționate sunt publicate contractele colective de muncă în vigoare, încheiate la nivel de sectoare de activitate și/sau la nivel de unități.

Pentru mai multe informații referitoare la valabilitatea unui contract colectiv de muncă încheiat la nivel de sector de activitate sau la nivel de grupuri de angajatori, vă puteți adresa Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale – Direcția Dialog Social.

3. Aplicabilitatea contractelor colective.

Conform prevederilor art. 133 alin. 1 din Legea nr. 62/2011 privind dialogul social (care constituie sediul materiei în ceea ce privește contractele colective de muncă), **clauzele contractelor colective de muncă produc efecte după cum urmează:**

a) pentru toți angajații din unitate, în cazul contractelor colective de muncă încheiate la acest nivel;

b) pentru toți angajații încadrați în unitățile care fac parte din grupul de unități pentru care s-a încheiat contractul colectiv de muncă;

c) pentru toți angajații încadrați în unitățile din sectorul de activitate pentru care s-a încheiat contractul colectiv de muncă și care fac parte din organizațiile patronale semnatare ale contractului.

În situația în care o societate comercială este sau urmează să fie membră a unei organizații patronale care va semna contractul colectiv de muncă încheiat la nivelul sectorului de activitate în care își desfășoară activitatea, clauzele acelui contract colectiv de muncă vor produce efecte și pentru salariații încadrați la societatea respectivă. În caz

contrar, societatea respectivă nu este obligată să aplice prevederile contractului colectiv de muncă în discuție, însă va respecta prevederile legale aplicabile.

În cazul unei eventuale înscrieri într-o organizație patronală, semnatară a contractului colectiv de muncă aplicabil la nivelul sectorului de activitate din care face parte și o societate comercială, contractele individuale de muncă ale salariaților societății respective nu pot conține clauze care să stabilească drepturi la niveluri inferioare celor stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil, așa cum se arată la art. 132 alin. 4 din Legea nr. 62/2011 privind dialogul social.

În situația în care, la nivelul unei societăți, există încheiat un contract colectiv de muncă, clauzele contractului colectiv de muncă respectiv produc efecte pentru toți salariații din societate, contractele individuale de muncă ale salariaților neputând conține clauze care să stabilească drepturi la niveluri inferioare celor stabilite prin contractul colectiv de muncă încheiat la nivelul societății.

Cu titlu de exemplu, la stabilirea salariului brut minim garantat în plată, o societate va avea în vedere prevederile legale în materie, în speță cele ale H.G. nr. 1193/2010 pentru stabilirea salariului de bază minim brut pe țară, conform cărora începând cu data de 1 ianuarie 2011, salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată se stabilește la 670 lei lunar, pentru un program complet de lucru de 170 de ore în medie pe lună în anul 2011 reprezentând 3,94 lei/oră, la care se adaugă sporurile aferente prevăzute de reglementările legale. În cazul în care societatea respectivă se regăsește în situația de a fi membră a unei organizații patronale semnatară a contractului colectiv de muncă încheiat la nivelul ramurii în care își desfășoară activitatea, sau în cazul în care la nivelul acesteia există încheiat contract colectiv de muncă, la salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată se vor aplica coeficienții minimi pentru fiecare categorie de salariați în parte, așa cum este prevăzut în contractul colectiv de muncă aplicabil.

4. Negocierea și încheierea contractelor colective de muncă la nivel de unitate.

Potrivit prevederilor art. 129 alin. 1 și 2 din Legea nr. 62/2011, privind dialogul social, negocierea colectivă este obligatorie numai la nivel de unitate, cu excepția cazului în care unitatea are mai puțin de 21 de angajați, iar inițiativa negocierii aparține angajatorului sau organizației patronale. Procedura de negociere a contractului colectiv de muncă este prevăzută la art. 129 alin. 3 – art. 130 din Legea nr. 62/2011, privind dialogul social.

Conform prevederilor art. 132 alin. 3 din Legea nr. 62/2011 privind dialogul social, contractele colective de muncă **nu pot conține clauze care să stabilească drepturi la un nivel inferior celor stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivel superior.**

Astfel, la negocierea și încheierea unui contract colectiv de muncă la nivel de unitate, părțile vor avea în vedere contractul colectiv de muncă aplicabil (în speță cel încheiat la nivelul ramurii în care își desfășoară activitatea societatea comercială respectivă), în sensul că drepturile prevăzute în contractul colectiv de muncă ce urmează a fi încheiat să nu fie inferioare celor din cuprinsul contractului colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivel superior.

5. Aspecte legate de negocierea, încheierea, executarea, modificarea și încetarea contractului colectiv de muncă aplicabil.

Potrivit prevederilor art. 131 alin. 2 din Legea nr. 62/2011 privind dialogul social, **este interzisă orice imixtiune a autorităților publice, sub orice formă și modalitate, în negocierea, încheierea, executarea, modificarea și încetarea contractelor colective de muncă**, iar conform prevederilor art. 152 alin. 2 din același act normativ **litigiile în legătură cu executarea, modificarea sau încetarea contractului colectiv de muncă se soluționează de către instanțele judecătorești competente.**

Având în vedere prevederile legale mai sus menționate, precizăm că modalitatea prin care este posibilă soluționarea litigiilor privind aplicarea contractului colectiv de muncă

aplicabil, este cea acțiunii în instanța de judecată competentă, instanța judecătorească fiind instituția competentă să se pronunțe cu privire la negocierea, încheierea, executarea, modificarea și încetarea contractelor colective de muncă, așa cum se prevede la art. 152 alin. 2 din Legea nr. 62/2011 privind dialogul social.