

Considerațiuni privind modificările aduse răspunderii disciplinare prin Legile nr. 40/2011 și 62/2011

Drd. Radu Ștefan PĂTRU¹

Rezumat

Legea nr. 40/2011 pentru modificarea și completarea Codului Muncii și Legea Dialogului Social nr. 62/2011 au modificat într-un mod semnificativ cadrul legislativ care reglementează relațiile de muncă. Începând cu acest an, arhitectura instituțiilor fundamentale de drept al muncii a suferit schimbări care se vor materializa în noi direcții de abordare atât pentru salariați și angajatori, cât și pentru instanțele judecătorești care vor trebui să interpreteze noile dispoziții legislative într-un mod echitabil. Dintre modificările esențiale aduse prin legile amintite mai sus, ne vom opri asupra celor care vizează modificările și aplicabilitatea răspunderii disciplinare a salariaților.

Cuvinte-cheie: *Legea Dialogului Social, răspundere disciplinară, regulament intern, contract colectiv de muncă, aplicarea sancțiunilor disciplinare, cercetare disciplinară.*

Clasificare JEL: K31

I. Aspecte introductive

Răspunderea disciplinară este o instituție de o importanță fundamentală pentru materia dreptului muncii. Respectarea disciplinei muncii, alături de alte aspecte relevante pentru cariera unui salariat, precum competența în muncă sau formarea continuă, asigură continuitatea acestuia la locul de muncă.

Tocmai pentru aceste considerente, cercetarea disciplinară și aplicarea sancțiunilor trebuie să se realizeze într-un mod cât mai obiectiv, fără să se încalce drepturile fundamentale ale salariaților.

Răspunderea disciplinară, în principiu, are aceeași structură cu cea reglementată în codurile muncii anterioare, însă prin noile modificări ale legislației muncii a fost afectată atât în mod direct, cum ar fi, de exemplu, prin introducerea dispozițiilor cu privire la radierea sancțiunilor disciplinare sau abrogarea sancțiunii privind suspendarea contractului individual de muncă pe o perioadă de până la 10 zile, cât și indirect, prin abrogarea dispozițiilor privind contractul colectiv de muncă la nivel național, deoarece, dacă ne referim de exemplu la Contractul colectiv de muncă unic la nivel național încheiat pentru perioada 2007-2010, acesta cuprindea dispoziții mai favorabile salariaților în materia răspunderii disciplinare.

Răspunderea disciplinară, așadar, este una dintre instituțiile de drept al muncii care a făcut obiectul modificărilor legislative recente, iar în acest articol ne

¹ Radu Ștefan PĂTRU, Academia de Studii Economice din București, Departamentul de Drept, radupatru2007@yahoo.com.

propunem o succintă analiză a principalelor aspecte de noutate legate de răspunderea disciplinară a salariaților.

II. Abrogarea literei b) a art. 248 (fostul articol 264) din Codul Muncii, respectiv sancțiunea suspendării contractului individual de muncă pe o durată ce nu poate depăși 10 zile lucrătoare

O dispoziție relevantă pentru răspunderea disciplinară este abrogarea literei b) de la art. 248 Codul Muncii (fostul art. 264) care prevedea printre sancțiunile disciplinare și „suspendarea contractului individual de muncă al salariatului ce nu poate depăși 10 zile lucrătoare”.

Legiuitorul a înțeles să elimine această sancțiune dintre cele aplicate salariatului, deoarece funcția sancționatorie a răspunderii disciplinare se poate înfăptui prin restul sancțiunilor prevăzute de Codul Muncii.

Această sancțiune viza atât un aspect moral, cât și unul pecuniar, în sensul că salariatul nu își putea exercita profesia sau meseria, pe de o parte, iar pe de altă parte era privat de plata salariului ceea ce conferea acestei sancțiuni un dublu aspect de penalitate.

Sancțiunea care era prevăzută la art. 264 lit. b din Codul Muncii este reglementată și în peisajul legislativ al altor state, având uneori o aplicabilitate diferită față de cum se aplica în dreptul nostru intern.

De exemplu, în Anglia, regula o constituie suspendarea contractului individual de muncă, însă cu plata drepturilor salariale.

Salariatului i se pot opri drepturile salariale numai în mod excepțional, când se prevede acest lucru în contractul individual de muncă sau în acordurile colective.²

Având în vedere că celelalte sancțiuni prevăzute de Codul Muncii vizează o gamă largă de restricții care se pot aplica salariatului, începând cu reducerea salariului și terminând chiar cu posibilitatea de a-l concedia pe salariat, considerăm oportună eliminarea din rândul sancțiunilor din Codul Muncii pe cea de la litera b) a art. 248 (fostul art. 264), respectiv „suspendarea contractului individual de muncă pe o durată ce nu poate depăși 10 zile lucrătoare”.

III. Cercetarea disciplinară în lumina noilor modificări ale legislației muncii

Noile dispoziții legislative, în materie de negociere colectivă, prevăd abrogarea din peisajul legislativ românesc a contractului colectiv de muncă unic la nivel național.

În acest sens, Legea Dialogului Social la art. 128, alin (1) prevede următoarele: „Contractele colective de muncă se pot negocia la nivel de unități, grupuri de unități și sectoare de activitate”.

² A se vedea Alexandru Țiclea, *Tratat de Dreptul Muncii*, ediția a V-a, Editura Universul Juridic, București, 2011, p. 761.

După cum se observă, din această enumerare lipsește, așadar, posibilitatea de a se negocia contractul colectiv de muncă și la nivel național.

Dreptul la negociere colectivă este un drept constituțional, de o importanță deosebită, Legea fundamentală a României consacrandu-l în art. 41 alin (5) astfel: „Dreptul la negocieri colective în materie de muncă și caracterul obligatoriu al convențiilor colective sunt garantate”.

Având în vedere raportul dintre textul constituțional și noul cadru legal privind contractele colective de muncă, s-au conturat două opinii.

Într-o primă opinie se consideră că abrogarea contractului colectiv de muncă unic la nivel național nu este în consens cu spiritul și litera Constituției, deoarece statul a afectat dreptul de negociere colectivă în ansamblul său, reducând un nivel important de negociere, și anume cel național.

Dreptul la negociere colectivă apare garantat de Constituție la orice nivel, fără a se prevedea vreo excepție, astfel încât se consideră că, prin noile prevederi, acest drept a fost afectat și nu se mai poate aplica în integralitatea sa.

În cea de-a doua concepție, care a fost însușită și de către Curtea Constituțională, se consideră că renunțarea la contractul colectiv de muncă unic la nivel național nu contravine dispozițiilor constituționale, statul având dreptul să elimine contractul colectiv de muncă încheiat la acest nivel.

În Decizia nr. 574 din 4 mai 2011, referitor la abrogarea contractelor colective de muncă la nivel național, Curtea Constituțională s-a pronunțat astfel: „În privința eliminării contractelor colective la nivel național, Curtea constată că textul art. 41 alin. (5) din Constituție nu prevede și nu garantează negocierile colective la nivel național, astfel încât cadrul în care se desfășoară acestea este cel stabilit de către legiuitor. În caz contrar, s-ar ajunge la absolutizarea dreptului la negocieri colective, drept care trebuie să țină cont de condițiile economice și sociale existente în societate la un moment dat. Este vorba de menținerea unui echilibru just între interesele patronatului și al sindicatelor; desigur, vor exista domenii în care condițiile economice și sociale permit încheierea unor contracte colective de muncă mult mai favorabile angajaților, iar altele în care drepturile sunt negociate la un nivel inferior, astfel încât printr-un contract colectiv la nivel național aceștia din urmă ar avea drepturi mai mari față de cât permite în mod obiectiv domeniul în care lucrează, ceea ce afectează viabilitatea economică a angajatorilor din acest domeniu”³.

Având în vedere că opiniile Curții Constituționale enunțate prin intermediul deciziilor sale sunt obligatorii, se consideră că dispozițiile Legii nr. 62/2011 privind contractele colective de muncă sunt constituționale.

În acest context, în 2011 nu a mai fost încheiat un Contract colectiv de muncă unic la nivel național, iar dispozițiile vechiului contract colectiv de muncă

³ Decizia 574 din 4 mai 2011 referitoare la obiecția de neconstituționalitate a dispozițiilor Legii dialogului social în ansamblul său, precum și, în special, ale art. 3 alin. (1) și (2), art. 4, art. 41 alin. (1), titlul IV privind Consiliul Național Tripartit pentru Dialog Social, titlul V privind Consiliul Economic și Social, art. 138 alin. (3), art. 183 alin. (1) și (2), art. 186 alin. (1), art. 202, art. 205, art. 209 și art. 224 lit. a) din lege, publicată în Monitorul Oficial nr. 368/26 mai 2011.

unic la nivel național, încheiat pentru perioada 2007-2010 și-au încetat aplicabilitatea.

Având în vedere că o serie de clauze rezonabile din acest contract nu au fost preluate în legislația muncii, anumite instituții de drept al muncii vor fi afectate și își vor schimba aplicabilitatea.

Printre acestea se află și instituția răspunderii disciplinare, în principal cu privire la o componentă importantă a sa, respectiv cercetarea disciplinară.

Angajatorul, în conformitate cu art. 242 litera g din Codul Muncii, are obligația de a insera în cuprinsul Regulamentului intern dispoziții referitoare la cercetarea disciplinară, ceea ce transformă Regulamentul intern în principalul izvor de drept al muncii pentru cercetarea disciplinară.

Contractul colectiv de muncă unic la nivel național încheiat pentru perioada 2007-2010, bazându-se pe o lacună existentă în Codul Muncii, a reglementat dispoziții suplimentare privind cercetarea disciplinară care se efectua, pe de o parte, de către o Comisie, iar pe de altă parte era obligatorie în fiecare situație și pentru aplicarea oricărei sancțiuni, inclusiv avertismentul scris.

În cuprinsul articolului 75, alin (1) din Contractul colectiv de muncă unic la nivel național, încheiat pentru perioada 2007-2010, se prevedeau următoarele: „Sub sancțiunea nulității absolute, nicio sancțiune nu poate fi dispusă mai înainte de efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile”.

Această dispoziție era în consens cu spiritul și echitatea legii, deoarece este normal ca unui salariat să i se aplice o sancțiune numai după ce a fost cercetat și comisia a ajuns la concluzia că acesta a încălcat disciplina muncii.

Cu toate acestea, în Codul Muncii, la art. 251 alin (1), se prevăd următoarele: „Sub sancțiunea nulității absolute, nicio măsură, cu excepția celei prevăzute la art. 248 alin. (1) lit. a), (*respectiv avertismentul scris, subl.ns.RSP*) nu poate fi dispusă mai înainte de efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile”.

Considerăm că această dispoziție este într-o vădită contradicție cu principiile elementare de drept, unde se stipulează faptul că nimănui nu i se poate aplica o pedeapsă sau o sancțiune decât după un proces echitabil sau, în cazul nostru, după o cercetare disciplinară echitabilă.

Acestea cu atât mai mult cu cât dreptul disciplinar mai este numit și „micul penal” tocmai datorită importanței sale covârșitoare în cadrul relațiilor sociale.

La art.75 alin. (2), Contractul colectiv de muncă unic la nivel național, încheiat pentru perioada 2007-2010 prevedea că „pentru cercetarea abaterii disciplinare și propunerea sancțiunii, angajatorul constituie o comisie. Din comisie va face parte fără drept de vot, în calitate de observator, și un reprezentant al organizației sindicale al cărui membru este salariatul”⁴.

Articolul menționat în paragrafele subsecvente prevedea și modul de funcționare a comisiei, astfel, comisia de disciplină era obligată să îl convoace în scris pe salariat cu cel puțin cinci zile lucrătoare înainte de desfășurarea lucrărilor comisiei.

⁴ A se vedea Contractul colectiv de muncă unic la nivel național pe anii 2007-2010, publicat în Monitorul Oficial, partea a V-a, nr. 5 din 29/01/2007.

Comisia alegea data, locul și ora întrevederii, având obligația de a-i comunica salariatului și motivul pentru care este convocat.

În prezent, salariatul poate fi convocat oricând de către persoana împuternicită de angajator, iar în tăcerea legii se poate imagina și situația în care salariatul să fie convocat chiar în aceeași zi în care se va desfășura cercetarea disciplinară, neavând un timp rezonabil pentru a-și pregăti apărarea.

Comisia avea ca atribuții, printre altele, „să stabilească faptele și urmările acestora, împrejurările în care au fost săvârșite, precum și orice alte date concludente pe baza cărora să se poată stabili existența sau inexistența vinovăției”.

Preluând dispozițiile din Codul Muncii cu privire la activitatea de cercetare a Comisiei, în cuprinsul contractului colectiv de muncă unic la nivel național, încheiat pentru perioada 2007-2010, se prevedeau următoarele aspecte de care comisia ținea seama în efectuarea cercetărilor:

- a) împrejurările în care fapta a fost săvârșită;
- b) gradul de vinovăție a salariatului;
- c) consecințele abaterii disciplinare;
- d) comportarea generală în serviciu a salariatului;
- e) eventualele sancțiuni disciplinare suferite anterior de către acesta.

Pe baza cercetărilor efectuate, Comisia propunea angajatorului aplicarea sau neaplicarea unei sancțiuni pentru salariatul cercetat disciplinar.

Se observă că atribuțiile și modul de lucru al Comisiei erau în spiritul și chiar în litera Codului Muncii, aplicându-se ca dispoziții mai favorabile salariaților.

Motivul pentru care se aplicau rezidă în faptul că o comisie alcătuită din mai mulți membri este mult mai obiectivă decât cercetarea făcută de o singură persoană.

Mai mult, din comisie făcea parte și un reprezentant al sindicatului, care prin prezența sa asigură reprezentarea intereselor salariatului, pe când acum prezența unui membru al sindicatului este o facultate lăsată la latitudinea salariatului.

În prezent, se aplică dispozițiile prevăzute de Codul Muncii în cazul în care prin Regulamentul intern nu se prevede altceva.

Astfel, la art. 251 alin (2) din Codul Muncii se menționează că, în ceea ce privește cercetarea disciplinară, aceasta se va efectua de către o persoană împuternicită de către angajator pentru aceasta.

Obiectivitatea și eficacitatea modului în care va fi stabilită răspunderea disciplinară ridică acum un serios semn de întrebare, deoarece în ceea ce privește persoana care va efectua cercetarea disciplinară legea nu spune altceva decât că este împuternicită de către angajator în acest sens.

Este, așadar, posibil ca această persoană să fie un apropiat al angajatorului, dar în același timp poate fi un apropiat sau chiar o rudă a uneia dintre părți, deoarece legea nu prevede nicio cauză de incompatibilitate pentru această persoană.

Codul Muncii nu se pronunță nici dacă persoana în cauză trebuie să aibă sau nu studii de specialitate (juridice), sau cel puțin studii superioare.

În acest context, se pune problema dacă este posibil ca prin Regulamentul intern să fie preluate reglementările anterioare existente în Contractul colectiv de muncă unic la nivel național.

Răspunsul este favorabil și în acest caz la acele unități unde Regulamentul intern va cuprinde dispoziții în acest sens, cercetarea disciplinară se va face de către o comisie și pentru aplicarea fiecărei sancțiuni inclusiv avertismentul scris.

În același timp, pentru a suplini aceste deficiențe existente în legislația muncii se pune întrebarea dacă se pot insera în contractele colective de muncă la nivel de unitate, grupuri de unități sau sector de activitate dispoziții referitoare la cercetarea disciplinară.

Considerăm că și la această întrebare răspunsul este afirmativ, deoarece chiar dacă potrivit art. 242 din Codul Muncii aspectele privind cercetarea disciplinară fac parte din Regulamentul intern, art. 229, în definiția contractului colectiv de muncă stipulează că acesta poate cuprinde „și alte drepturi și obligații ce decurg din raporturile de muncă”, așadar se pot cuprinde aspecte de fond privind drepturile și obligațiile părților.

IV. Radierea sancțiunilor dictate împotriva salariaților

Printre noile dispoziții pozitive ale Legii nr. 40/2011 se află și radierea sancțiunilor dictate împotriva salariaților.

Astfel, la art. 248 (fostul articol 264) s-a adăugat alineatul (3), astfel: „(3) Sancțiunea disciplinară se radiază de drept în termen de 12 luni de la aplicare, dacă salariatului nu i se aplică o nouă sancțiune disciplinară în acest termen. Radierea sancțiunilor disciplinare se constată prin decizie a angajatorului emisă în formă scrisă”.

După cum este cunoscut, dreptul disciplinar este de o importanță covârșitoare pentru fiecare persoană care are calitatea de salariat.

Relațiile de muncă, privite ca niște relații fundamentale pentru existența oamenilor, pot fi afectate de anumite sancțiuni disciplinare care pun salariații în imposibilitatea de a beneficia de drepturile care li se cuvin ca urmare a aplicării acestor sancțiuni, astfel încât modul în care operează răspunderea disciplinară apare ca fiind de o importanță fundamentală.

Tocmai din aceste considerente, în doctrină, răspunderea disciplinară este numită „micul penal”, deoarece implicațiile acestei instituții de drept se răsfrâng pentru persoana salariatului, la fel cum se întâmplă cu urmările condamnărilor penale înscrise în cazierul judiciar.

În spiritul acestei paralele, se poate afirma că așa cum în dreptul penal există instituția reabilitării (la art. 133 Cod Penal se prevede că „Reabilitarea face să înceteze decăderile și interdicțiile, precum și incapacitățile care rezultă din condamnare”), la fel și în dreptul disciplinar, trebuie să existe prevederea legală care să asigure reabilitarea după un anumit timp, prin radierea sancțiunii primite de salariat.

De asemenea, la stabilirea stării de recidivă, în dreptul penal, nu se ține cont de infracțiunile pentru care a intervenit reabilitarea sau pentru care s-a împlinit termenul de reabilitare potrivit art. 38, alin (2) din Codul Penal.

Faptul că după momentul abrogării Legii nr. 1/1970 privind organizarea și disciplina muncii în unitățile socialiste de stat, care reglementa reabilitarea disciplinară, nu s-au preluat dispozițiile privind reabilitarea, era într-o vădită contradicție cu principiile răspunderii disciplinare, împietând corecta funcționare a acestei instituții de drept.

Aceasta cu atât mai mult cu cât, în anumite acte legislative, reabilitarea disciplinară își găsește consacarea juridică.

Astfel, Legea privind statutul funcționarilor publici nr. 188/1999, la art. 82 alin (1) prevede radierea de drept a sancțiunilor în termen de 6 luni de la aplicare pentru mustrare scrisă și un an de la expirarea termenului pentru care au fost aplicate în cazul celorlalte sancțiuni disciplinare, cu excepția destituirii din funcția publică, în această situație termenul fiind de 7 ani.

La alin (2) al aceluiași articol se prevede că radierea sancțiunilor disciplinare se constată prin act administrativ al conducătorului autorității sau instituției publice⁵.

Odată cu introducerea alin. (3) la art. 248 (fostul articol 264), care reglementează radierea sancțiunilor disciplinare în termen de 12 luni de la aplicare, s-a acoperit o importantă omisiune a legiuitorului despre care s-a amintit în mai multe rânduri în literatura de specialitate.⁶

Având în vedere importanța acestei instituții, considerăm necesar să insistăm asupra efectelor pe care le produce.

De reținut că radierea sancțiunii în termenul prevăzut mai sus are loc numai dacă salariatului nu i se aplică o nouă sancțiune disciplinară în această perioadă.

Dacă salariatul va primi o altă sancțiune în termenul de 12 luni, în aplicarea noii sancțiuni angajatorul va ține seama de prima sancțiune acordată, putând să îl concedieze pe salariat pentru abateri repetate.

Dacă a doua sancțiune va fi aplicată după trecerea unui termen de 12 luni, salariatul nu va putea fi sancționat pentru abateri repetate, deoarece prima sancțiune a fost radiată.

Radierea sancțiunii disciplinare operează de drept, angajatorul doar o constată prin actul pe care îl emite salariatului. Așadar, nu angajatorul este cel care radiază sancțiunea disciplinară, decizia sa emisă în formă scrisă nu are decât un rol constatator.

În cazul în care angajatorul refuză nejustificat să constate radierea sancțiunii disciplinare, salariatul are deschisă calea unei acțiuni în justiție.

⁵ A se vedea Legea nr. 188/1999 privind statutul funcționarilor publici, cu modificările și completările ulterioare.

⁶ A se vedea Ion Traian Ștefănescu, *Tratat de Dreptul Muncii*, Editura Wolters Kluwer, București 2007, p. 469; Alexandru Țiclea, *Tratat de Dreptul Muncii*, ediția a III-a, Editura Universul Juridic, București, 2009, pp. 791-792.

Cu privire la decizia de constatare a radierii sancțiunii primite de salariat se poate ridica următoarea problemă: în cazul în care un salariat demisionează după ce este sancționat disciplinar sau este concediat disciplinar și apoi încheie un contract individual de muncă la un alt angajator, cărui angajator îi revine sarcina de a constata radierea sancțiunii primite de salariat la primul angajator? Angajatorului care l-a sancționat pe salariat sau cel la care este încadrat la momentul împlinirii termenului de radiere?

Considerăm că, în acest caz, decizia de constatare în formă scrisă va fi emisă de angajatorul la care salariatul este încadrat la momentul împlinirii termenului de radiere, deoarece acest fapt nu contravine instituției radierii introdusă de Legea nr.40/2011, deoarece decizia angajatorului nu are decât un rol constatat, radierea operând de drept.⁷

Radierea sancțiunilor disciplinare se aplică pentru toate categoriile de sancțiuni prevăzute de lege. Astfel, chiar și cea mai energică dintre sancțiuni, respectiv desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă va fi radiată în cazul în care salariatul nu a fost sancționat din nou într-un termen de 12 luni.

De reținut că Legea nr.1/1970 a organizării și disciplinei muncii în unitățile socialiste de stat prevedea două categorii de reabilitări pentru salariați, respectiv reabilitarea de drept și reabilitarea facultativă.

În ceea ce privește concedierea disciplinară, aceasta nu putea face obiectul niciuneia dintre aceste două categorii de reabilitări.

Având în vedere și regimul juridic al reabilitării funcționarilor publici, prevăzut în Legea nr. 188/1999, considerăm că ar trebui ca radierea sancțiunilor disciplinare a salariaților să intervină în funcție de sancțiunea primită, astfel pentru concedierea disciplinară s-ar impune un termen mai mare pentru reabilitare.

Această dispoziție a Legii nr. 40/2011 privind radierea sancțiunilor aplicate salariaților a fost primită în cadrul doctrinei juridice române ca fiind una dintre modificările necesare aduse de actul normativ amintit⁸.

V. Concluzii

Materia răspunderii disciplinare este numai un exemplu în ceea ce privește efectele negative ale abrogării contractelor colective de muncă la nivel național.

Acest fapt apare într-un vădit dezacord cu dispozițiile din actele legislative internaționale care încurajează negocierea colectivă la orice nivel.

Dintre acestea amintim: Convenția nr. 98 din 1949, referitoare la dreptul de organizare și negociere colectivă; Convenția nr. 135 din 1971 referitoare la reprezentanții salariaților; Recomandarea nr. 163 din 1981, referitoare la

⁷ A se vedea Ion Traian Ștefănescu, „Repere concrete rezultate din recenta modificare și completare a Codului Muncii”, *Revista Română de Jurisprudență*, nr. 2/2011, pp. 22-23, Editura Universul Juridic, București, 2011.

⁸ Ion Traian Ștefănescu, Șerban Beligrădeanu, „Principalele aspecte teoretice și practice rezultate din cuprinsul Legii nr. 40/2011 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii”, în *Revista Română de Dreptul Muncii*, pp. 11-48.

negocierea colectivă; Convenția nr. 154 din 1981 cu privire la negocierea colectivă în cadrul funcționarilor publici; Recomandarea Organizației Internaționale a Muncii nr. 91 din anul 1951.

În Uniunea Europeană, negocierea colectivă este consacrată de articolul 28 al Cartei drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, unde se prevede că angajatorii și lucrătorii reprezentați în conformitate cu dispozițiile legii au dreptul să negocieze și să încheie convenții colective⁹.

Un document de o importanță covârșitoare este și Carta Socială Europeană – Revizuită, adoptată de Consiliul Europei, semnată și de România în data de 14 mai 1997 și ratificată prin Legea nr. 74 din 1999.

În acest context, se impune ca atât salariații, cât și angajatorii să uzeze de obligația legală de a negocia încheierea de contracte colective de muncă în instituțiile unde sunt mai mult de 21 salariați.

Dispozițiile contractelor colective de muncă încheiate la nivel de unitate sau de ramură pot atenua din efectele negative ale pierderii vechilor dispoziții favorabile din Contractul colectiv de muncă unic la nivel național, încheiat pe perioada 2007-2010.

Noile dispoziții legale, deși restrictive pentru salariați, permit totuși anumite soluții care vin să consolideze statutul salariaților în cadrul relațiilor de muncă.

Însă, examenul pe care trebuie să îl treacă participanții la dialogul social constă în concentrarea eforturilor comune într-un mod cât mai eficient care, în urma negocierilor, să poată aduce rezultatele așteptate.

Rolul mișcărilor sindicale se cere a fi nu unul „de casă” sau de acompaniament pentru angajator, ci unul activ orientat către nevoile salariaților cu atât mai mult cu cât dispozițiile noii legislații a muncii sunt o provocare pentru participanții la dialogul social.

O mișcare sindicală eficientă, după modelul statelor în care mișcările sindicale reprezintă o adevărată tradiție, ar fi o soluție viabilă pentru promovarea drepturilor salariaților într-un stat în care cadrul legal nu pare a fi favorabil unui dialog social eficient îndreptat înspre promovarea intereselor tuturor părților participante.

Noile reglementări în domeniul legislației muncii apar, așadar, ca o provocare pentru participanții la dialogul social, care vor trebui să găsească cele mai eficiente soluții pentru promovarea drepturilor legale și constituționale în domeniul relațiilor de muncă.

⁹ În Germania, de exemplu, sancționarea salariaților se face în baza "reglementării de sancționare", care este un document emis în baza acordului dintre patron și comitetul de întreprindere, însă un rol sporit în materia răspunderii disciplinare îl au prevederile din contractele colective de muncă. (A se vedea Al.Țiclea, *op. cit.*, p. 747).

Bibliografie

1. Contractul colectiv de muncă unic la nivel național pe anii 2007-2010, publicat în Monitorul Oficial, partea a V-a, nr. 5 din 29/01/2007.
2. Decizia 574 din 4 mai 2011 a Curții Constituționale referitoare la obiecția de neconstituționalitate a dispozițiilor Legii dialogului social în ansamblul său, precum și, în special, ale art. 3 alin. (1) și (2), art. 4, art. 41 alin. (1), titlul IV privind Consiliul Național Tripartit pentru Dialog Social, titlul V privind Consiliul Economic și Social, art. 138 alin. (3), art. 183 alin. (1) și (2), art. 186 alin. (1), art. 202, art. 205, art. 209 și art. 224 lit. a) din lege, publicată în Monitorul Oficial nr. 368/26 mai 2011.
3. Dimitriu, Raluca, *Contractul individual de muncă, prezent și perspective*, Editura Tribuna Economică, București, 2005
4. Legea nr. 53/2003 (Codul Muncii), republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 345 din 18 mai 2011.
5. Legea nr. 62/2011 (Legea Dialogului Social), publicată în Monitorul Oficial al României, partea I, nr. 322 din 10 mai 2011.
6. Ștefănescu, Ion Traian, „Repere concrete rezultate din recenta modificare și completare a Codului Muncii”, *Revista Română de Jurisprudență* nr. 2/2011.
7. Ștefănescu, Ion Traian, *Tratat teoretic și practic de Drept al Muncii*, Editura Universul Juridic, București, 2011
8. Ștefănescu, Ion Traian; Beligrădeanu, Șerban, „Principalele aspecte teoretice și practice rezultate din cuprinsul Legii nr. 40/2011 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii”, *Revista Română de Dreptul Muncii* nr. 3/2011.
9. Țiclea, Alexandru, *Tratat de Dreptul Muncii*, ediția a V-a, Editura Universul Juridic, București, 2011