

Contractul este legea părților

Bogdan Tatavura

Într-un interviu acordat Ziarului Financiar[1], doamna Mariana Basuc, inspector general de stat în Inspekția Muncii, a declarat ”*este dificil pentru cei veniți din cultura americană, spre exemplu, să înțeleagă de ce contractul colectiv de muncă din România produce efecte asupra angajaților și a angajatorilor și nu se bazează pe legea părților, cum se întâmplă în S.U.A.*”. Deși nu am călătorit niciodată în S.U.A., și mie îmi este dificil să înțeleg cum un contract, care este expresia voinței părților, poate fi obligatoriu și pentru terți.

Legislația muncii din România, prin Codul Muncii și Legea 130/1996 reglementează cadrul în care se negociază și desfășoară contractele colective de muncă; Codul Muncii fiind normă specială în raport cu Codul Civil, astfel încât, termenii definiți în Codul Civil se aplică și Codului Muncii, bineînțeles, exceptând situația „*specialia generalibus derogant*”.

Articolul 14 din Legea 130/1996 prevede :

Părțile contractului colectiv de muncă sunt patronul și salariații, reprezentate după cum urmează:

a) patronul:

- la nivel de unitate, de către organul de conducere al acesteia, stabilit prin lege, statut ori regulament de funcționare, după caz;*
- la nivel de grup de unități, de ramură și la nivel național, de către asociațiile patronale legal constituite și reprezentative potrivit prezentei legi;*

b) salariații:

- la nivel de unitate, de către organizațiile sindicale legal constituite și reprezentative ori, acolo unde nu este constituit un sindicat reprezentativ, prin reprezentanții aleși ai salariaților;*
- la nivelul grupurilor de unități și al ramurilor, de către organizațiile sindicale de tip federativ, legal constituite și reprezentative potrivit prezentei legi;*
- la nivel național, de către organizațiile sindicale de tip confederativ, legal constituite și reprezentative potrivit prezentei legi.*

Ceea ce este corect, întrucât orice contract poate fi semnat doar de părți sau de către persoanele împuternicite de aceștia, numiți reprezentanți.

În continuare, articolul 25 din Legea 130/1996 prevede :

(1) Contractul colectiv de muncă se încheie în formă scrisă, se semnează de către părți, se depune și se înregistrează la direcția generală de muncă și protecție socială județeană sau a municipiului București, după caz.

Acest articol confirmă că **părți** sînt persoanele care semnează un contract colectiv de muncă sau care sînt reprezentați!

În consecință, articolul 241 din C.M. și articolul 11 din Legea 130/1996,

(1) Clauzele contractelor colective de muncă produc efecte după cum urmează:

d) pentru toți salariații încadrați la toți angajatorii din țară, în cazul contractului colectiv de muncă la nivel național.

nu creează obligații pentru angajatorii terți .

Terții sînt persoanele care nu au încheiat nici personal, nici prin reprezentant, un act juridic civil. Asupra lor nu se produce niciun fel de efecte ale încheierii actului juridic.

Excepțiile de la acest principiu sînt acele cazuri în care actul juridic produce efecte și față de alte persoane decît părțile, ca o consecință a voinței părților ce au încheiat acel act. Sînt două tipuri de excepții: *reale și aparente*.

Excepțiile aparente (sînt cele care numai la o prima vedere par ca se abat de la acest principiu, efectele actului subordonîndu-se însă acestuia) includ situația avînzilor-cauză, promisiunea faptei altuia (o parte se obligă să determine un terț să aibă o anumită conduită), simulația, **reprezentarea**.

Excepțiile reale sînt cele în care actul juridic civil produce efecte și față de alte persoane decît părțile, ca o consecință a voinței părților ce au încheiat actul. Stipulația pentru altul, sau contractul în favoarea unei a treia persoane, este o astfel de excepție: promitentul se obligă față de stipulant să execute o prestație în favoarea terțului beneficiar.

Pornind de la principiile elementare de drept:

- *Contractul este creația voinței umane; **părțile sînt obligate prin contract numai fiindcă și-au manifestat voința în acest sens și numai în măsura în care au voit acest lucru;***
- *Regula conform căreia contractul are putere de lege între părți constituie o consecință a principiului libertății și egalității părților contractante;*
- *Principiul de bază al interpretării contractului se desprinde din **voința reală a părților;***
- *Interpretarea unui articol se face ținînd cont de sensul care reiese din întreaga lege;*
- *Norma prevăzută expres are prioritate în raport cu cea subînțeleasă.*

Problema pe care o prezintă doamna inspector șef poate fi evidențiată astfel:

Există un articol (art. 243 din C.M și art. 30 din Legea 130/1996) care prezintă clar persoanele obligate:

Executarea contractului colectiv de muncă este obligatorie pentru părți

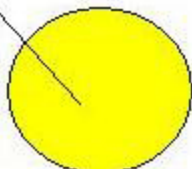
și mai există un alt articol (art. 241 din C.M. și art. 11 din Legea 130/1996):

Clauzele contractelor colective de muncă produc efecte după cum urmează:
- ***pentru toți salariații încadrați la toți angajatorii din țară, în cazul contractului colectiv de muncă la nivel național.***

Dilema pare să fie relația logică dintre cele două articole. Încalcînd principiul libertății contractuale, juriștii din Ministerul Muncii susțin că sfera primului articol este cuprinsă în cel de-al doilea articol (raport de ordonare[2]). Urmează partea interesantă:

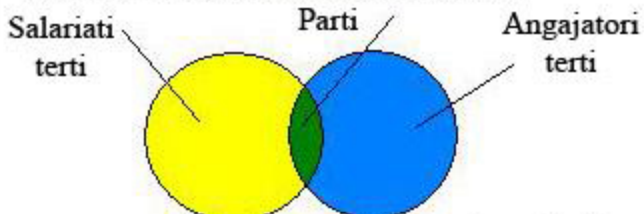
Există un raport de ordonare între cele două noțiuni (**toți salariații și părți**) doar în cazul angajatorilor părți, în cazul tuturor angajatorilor fiind doar un raport de încrucișare:

art. 241 din CM si art.11 din 130/1996.
toti salariatii



CCMUNN produce efecte pentru *toti salariatii*
incadrati la toti angajatorii din tara

art.243 din C.M. si art. 30 din 130/1996



Executarea contractelor colective de munca
este obligatorie pentru parti

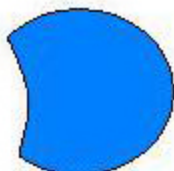
Asadar, primul articol se poate aplica in cazul tuturor salariatilor



}
toti salariații încadrați la
toți angajatorii din țară

dar nu poate sa creeze obligatii pentru angajatorii terti

Angajatorii
terti



ci doar pentru angajatorii parti (care au semnat contractul)

Părțile semnatare sînt:

ORGANIZAȚIILE PATRONALE:

Confederația Patronală din Industria României - CONPIROM

Confederația Națională a Patronatului Român - C.N.P.R.

Consiliul Național al întreprinderilor Private Mici și Mijlocii - C.N.I.P.M.M.R.

Uniunea Generală a Industriașilor din România - U.G.I.R.
Uniunea Generală a Industriașilor din România - U.G.I.R. 1903
Consiliul Național al Patronilor din România - Co.N.P.R.
Patronatul Național Român - P.N.R.
Federația "Patronatul Român" - P.R.
Asociația Română a Antreprenorilor de Construcții - A.R.A.C.O.
Confederația Patronală a Industriei, Serviciilor și Comerțului - C.P.I.S.C.
Uniunea Națională a Patronatelor cu Capital Privat din România - U.N.P.C.P.R.

INSTITUȚIILE BUGETARE:

Ministerul Sănătății Publice
Ministerul Educației și Cercetării
Ministerul Culturii și Cultelor

ORGANIZAȚIILE SINDICALE:

C.N.S.L.R. FRĂȚIA
C.N.S. "Cartel ALFA"
Blocul Național Sindical - B.N.S.
Confederația Sindicatelor Democratice - C.S.D.R.
Confederația Sindicală Națională "Meridian"

Așadar, executarea **C.C.M.U.N.N.** este obligatorie pentru părțile semnatare inclusiv Ministerul Sănătății Publice, Ministerul Educației și Cercetării, Ministerul Culturii și Cultelor, dar nu și pentru ceilalți angajatori care nu au semnat acel contract sau nu au fost reprezentați.

O obiecție care poate fi adusă acestui raționament ar putea avea ca punct de plecare termenul „efecte” prevazut în articolul 241 din C.M. și 11 din 130/1996. Deși cuvântul „efecte” poate avea și înțelesul de efecte economico-sociale, trebuie interpretat în sensul de **efecte juridice**[3], deoarece este prevazut într-o normă juridică.

Într-adevăr, articolul 241 din C.M. și 11 din Legea 130/1996, extinde puterea obligatorie a acelui contract (C.C.M.U.N.N.) pentru toți salariații, dar orice raport de obligație nu leagă decât pe creditor de debitor și nu are niciun efect asupra terților, ceea ce înseamnă ca terții au dreptul să-l ignore. În plus, extinderea caracterului obligatoriu al acelui contract ar încălca prezumția de libertate [4] care se aplică atât în cazul restricției cât și a coerciției.

Orice interpretare a sferei de aplicare a C.C.M.U.N.N. trebuie aibă în vedere faptul că este un **contract**, în conformitate cu norma generală care prin articolul 942 din C.C. definește termenul **contract**: „*contractul este acordul [5] între două sau mai multe persoane spre a constitui sau a stinge între dânșii un raport juridic*”, iar principiul de bază al interpretării contractului se desprinde din **voința reală a părților**.

De asemenea, efectele produse de C.C.M.U.N.N. se pot aplica în cazul tuturor salariaților, nicidecum și în cazul angajatorilor terți întrucât nu ar fi conform cu articolul 969 din C.C. (*Convențiile legal făcute au putere de lege între părțile contractante*) și articolul 973 din C.C. (*Convențiile n-au efect decât între părțile contractante*) care

consacră principiul conform căruia contractul este creația voinței umane; părțile sînt obligate prin contract numai fiindcă și-au manifestat voința în acest sens și numai în măsura în care au voit acest lucru, **iar Codul Muncii și Legea 130 nu prevad contrariul în cazul angajatorilor terți.**

Articolul 243 din C.M. și articolul 30 din Legea 130/1996, prevăd în mod expres sfera de aplicare a contractului (*Executarea contractului colectiv de muncă este obligatorie pentru părți*) iar articolul 241 din C.M. și articolul 11 din Legea 130/1996 prevăd în mod expres doar efectele contractului asupra tuturor salariaților, nicidecum obligațiile angajatorilor terți.

În concluzie, C.C.M.U.N.N. nu este obligatoriu pentru toți angajatorii, dar aceștia nu pot acționa decît în limitele prevăzute în acest contract; practic salariații sînt cei care nu au voie să renunțe la „drepturile” obligatorii [6] prevăzute în Contractul Colectiv Unic la Nivel Național, angajatorul terț avînd doar obligația de a întocmi documentele (contracte, anexe, s.a.) .Orice sancțiune aplicată angajatorilor terți pentru nerespectarea C.C.M.U.N.N. este lipsită de temei legal, iar afirmația doamnei inspector general de stat: „*produce efecte asupra [tuturor] angajaților și angajatorilor*”, este neadeverată!

Consecințele aplicării eronate a legislației muncii se reflectă asupra sporirii discriminatorii a barierelor la intrarea pe piața muncii atît pentru angajatori cît și pentru salariați (reprezentînd o îngrădire a dreptului la muncă), ceea ce se va reflecta negativ asupra competitivității pieței muncii și, în final, va avea ca efect stagnarea sau chiar reducerea veniturilor reale ale populației, efectele economico-sociale fiind catastrofale.

Consider că orice lege trebuie să respecte principiul elementar al statului de drept care susține că toate persoanele trebuie să fie egale în fața legii și principiile statului democratic, evitîndu-se substituirea Parlamentului României ales prin vot democratic cu un cartel privat (Consiliul Economic și Social) constituit din sindicate, ce reprezintă aproximativ 40 % din salariați, și patronate, ce reprezintă aproximativ 15% din angajatori.

Notă:

Prescurtarea C.M. reprezintă Codul Muncii

Prescurtarea C.C. reprezintă Codul Civil

Prescurtarea C.C.M.U.N.N. reprezintă Contractul Colectiv de Muncă Unic la Nivel Național

[1]http://www.zf.ro/articol_166789/mariana_basuc__inspector_general_de_stat_in_inspectia_muncii__munca_la_negru_s_a_transformat_in__quot_munca_la_gri_quot_.html

[2] Se numește **raport de ordonare** între două noțiuni dacă și numai dacă sfera uneia se include total în sfera celeilalte; de exemplu:

-noțiunea subordonată (trandafir),

-noțiunea supraordonată (plantă);

[3]Efectele juridice :(dr. civ.) - sînt consecințele pe care le produc faptele și actele juridice care se bucură de eficacitate în condițiile și în limitele prevăzute de lege;

[4] Prezumția de libertate:

în cazul restricției, „Orice ce nu este interzis printr-o normă juridică, este permis”;

în cazul coerciției, „Orice nu este obligatoriu printr-o normă juridică, este benevol”;

[5] Acord ~uri *n.* Comunitate de vederi asupra unui lucru; consimțămînt; înțelegere, încuviințare;

[6]Art.38 C.M.: „Salariații nu pot renunța la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege”.