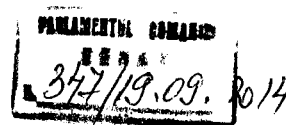




GUVERNUL ROMÂNIEI
PRIMUL – MINISTRU

1794
11092014



Domnule președinte,

În conformitate cu prevederile art. 111 alin. (1) din Constituție, Guvernul României formulează următorul

PUNCT DE VEDERE

referitor la propunerea legislativă intitulată „*Lege privind modificarea și completarea articolului 60 indice 1, alineat 1, litera e din Legea 192 din 2006*”, inițiată de domnul deputat Cornel Itu împreună cu un grup de parlamentari – Grupul parlamentar al PSD (Bp. 144/2014)

I. Principalele reglementări

Această inițiativă legislativă are ca obiect de reglementare modificarea și completarea art. 60¹ alin. (1) lit. e) din *Legea nr. 192/2006 privind medierea și organizarea profesiei de mediator, cu modificările și completările ulterioare*, propunându-se, în cazul litigiilor colective de muncă din sectorul bugetar care privesc obținerea de drepturi salariale prin

instanță, exceptarea de la obligativitatea participării părților la procedura prealabilă a informării cu privire la avantajele medierii, care este obligatorie în cazul litigiilor de muncă izvorâte din încheierea, executarea și încetarea contractelor individuale de muncă.

II. Observații

1. Semnalăm faptul că, Curtea Constituțională, prin *Decizia nr. 266/2014*¹, a apreciat faptul că, prin reglementarea prevăzută la art. 60¹ din *Legea nr. 192/2006*, „legiutorul a circumstanțiat materiile în care părțile sunt ținute să facă dovada participării la ședința de informare, prevăzută de art. 2 alin. (1) din aceeași lege, sub sancțiunea inadmisibilității cererii de chemare în judecată. Mai exact, obligativitatea participării la ședința de informare cu privire la avantajele medierii nu privește toate materiile în care este posibilă medierea, ci este limitată expres la anumite domenii, acestea fiind următoarele: (...), în litigiile de muncă în legătură cu contractul individual de muncă [lit. e)] (...)”. În acest context, Curtea a apreciat că „art. 60¹ din *Legea nr. 192/2006* trebuie privit din prisma efectelor declarării ca neconstituționale a prevederilor art. 2 alin. (1) și (1²) din *Legea nr. 192/2006*. Astfel, în cazul în care părțile vor opta pentru mediere, în scopul rezolvării diferendelor existente între ele, acestea se vor prezenta la ședința de informare cu privire la avantajele medierii doar în situația în care vor considera necesară participarea la o astfel de ședință, pentru informații și lămuriri cu privire la avantajele medierii. Cu această ocazie, mediatorul are obligația să dea orice explicații părților cu privire la activitatea de mediere, pentru ca acestea să înțeleagă scopul, limitele și efectele medierii, în special asupra raporturilor ce constituie obiectul conflictului. Participarea la ședința de informare nu va mai reprezenta însă o obligație pentru părți, ci o opțiune voluntară a persoanelor interesate să recurgă la o asemenea metodă alternativă, facultativă, de soluționare a conflictelor. Așa fiind, Curtea constată că excepția de neconstituționalitate a prevederilor art. 60¹ din *Legea nr. 192/2006* este neîntemeiată”.

¹ referitoare la excepția de neconstituționalitate a prevederilor art. 200 din Codul de procedura civilă, precum și celor ale art. 2 alin. (1) și (1²) și art. 60¹ din *Legea nr. 192/2006* privind medierea și organizarea profesiei de mediator

2. Instituirea excepției ce constituie obiectul de reglementare al acestei propuneri legislative este justificată de către inițiatori, în esență, prin aplicabilitatea medierii în aceste categorii de litigii, dat fiind faptul că drepturile bănești ale salariaților din sectorul bugetar sunt reglementate prin legea salarizării unitare, iar în cazul sumelor de bani care se solicită din neaplicarea sau nerespectarea legii ori a contractelor colective și individuale de muncă, sume acordate prin actul de justiție, statul trebuie să aloce sumele aferente din bugetul central.

În materia conflictelor de muncă, apelarea la mijloacele alternative de soluționare a litigiilor în general (arbitraj, conciliere, mediere) reprezintă o soluție considerată de tradiție², medierea "*de dreptul muncii*", chiar dacă "*acordată*" la specificitatea acestor cauze, a precedat apariția cadrului normativ general privind soluționarea prin mediere a conflictelor, prin adoptarea *Legii nr. 192/2006*.

3. Potrivit *Legii dialogului social nr. 62/2011, republicată, cu modificările și completările ulterioare*, conflictul colectiv de muncă este conflictul de muncă ce intervine între angajați și angajatori care are ca obiect începerea, desfășurarea sau încheierea negocierilor privind contractele ori acordurile colective de muncă.

Astfel, potrivit art. 161 din actul normativ menționat, conflictele colective de muncă pot fi declanșate în următoarele situații:

a) angajatorul sau organizația patronală refuză să înceapă negocierea unui contract ori acord colectiv de muncă, în condițiile în care nu are încheiat un astfel de contract sau acord ori cel anterior a încetat;

b) angajatorul sau organizația patronală nu acceptă revendicările formulate de angajați;

² *Legea nr. 168/1999 privind soluționarea conflictelor de muncă, cu modificările și completările ulterioare*, (ale cărei dispoziții au fost, în mare parte, preluate și îmbunătățite de *Legea nr. 62/2011, republicată*) a introdus, printre modurile de soluționare a conflictelor de interese, alături de conciliere și arbitraj, procedura de mediere a acestora. Procedura medierii, reglementată de această lege, a reprezentat o procedură specială, de dreptul muncii, cu reguli proprii, competența aparținând unor mediatori numiți anual de ministrul muncii, cu acordul Consiliului Economic și Social.

Totodată, au existat și există și alte acte normative care trimit, mai mult sau mai puțin explicit, la un tip de mediere "*de dreptul muncii*". De exemplu, art. 6 din *Legea nr. 156/2000 privind protecția cetățenilor români care lucrează în străinătate, republicată*, se referă la activități de mediere a angajării cetățenilor români în străinătate. Art. 8 alin. (3) din *Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare*, face trimitere la "*medierea și repartizarea în muncă*".

Actualmente, în materia conflictelor de muncă, în vederea soluționării amiabile și cu celeritate a acestor conflicte, recent, prin prevederile art. 175 din *Legea nr. 62/2011* a fost înființat "*Oficiul de Mediere și Arbitraj al Conflictelor Colective de Muncă de pe lângă Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale*", în cadrul căruia funcționează corpul de mediatori și corpul de arbitri ai conflictelor colective de muncă.

c) părțile nu ajung la o înțelegere privind încheierea unui contract sau acord colectiv de muncă până la data stabilită de comun acord pentru finalizarea negocierilor.

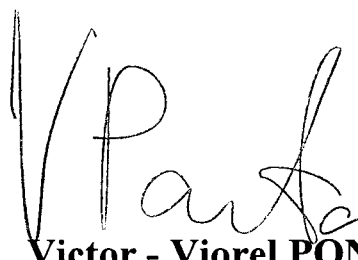
Menționăm că, potrivit art. 132 alin. (1) din *Legea nr. 62/2011*, clauzele contractelor colective de muncă pot stabili drepturi și obligații numai în limitele și în condițiile prevăzute de lege.

De asemenea, considerăm că, propunerea de modificare și completare a art. 60¹ alin. (1) lit. e) din *Legea nr. 192/2006*, în sensul celor prezentate de inițiator, ar fi o restricționare a accesului la mediere a salariaților din sectorul bugetar.

III. Punctul de vedere al Guvernului

Având în vedere considerentele menționate, **Guvernul nu susține adoptarea acestei inițiative legislative.**

Cu stimă,



Victor - Viorel PONTA

Domnului senator Călin-Constantin-Anton POPESCU-TĂRICEANU
Președintele Senatului