



KINSTELLAR

Relansarea dialogului social în România și
impactul său asupra angajatorilor

Ianuarie 2023

Recent a fost adoptată o nouă lege a dialogului social în România, în concret, Legea nr. 367/2022 privind dialogul social¹ („**Legea nr. 367/2022**”), care abrogă reglementarea anterioară, în concret, Legea nr. 62/2011².



Noua lege a dialogului social schimbă regulile jocului și aduce patru modificări semnificative:

- ✓ introduce obligativitatea negocierii colective, atât la nivel de unitate (dacă are cel puțin 10 angajați), cât și la nivel de sector de negociere;
- ✓ prevede posibilitatea negocierii colective la nivel național;
- ✓ introduce noi obligații în sarcina angajatorilor cu privire la informarea și consultarea reprezentanților salariaților/organizațiilor sindicale;
- ✓ extinde sfera cazurilor declanșatoare ale conflictelor colective de muncă.

În plus, spre deosebire de vechea reglementare, puternic criticată de către organizațiile sindicale, noua lege a dialogului social conferă puteri extinse organizațiilor sindicale și instituie o procedură mai facilă de constituire și reprezentare a salariaților.

Astfel, în următoarea perioadă, ne așteptăm la relansarea dialogului social în România și creșterea gradului de acoperire al salariaților de către contracte colective de muncă. Însă întrebarea noastră este dacă noua ”umbrelă colectivă” va putea îmbina cu succes nevoile actuale ale angajatorilor cu cele ale salariaților sau va deveni doar un instrument de coerciție al angajatorilor.

În acest context, acest articol își propune să analizeze cele mai importante aspecte introduse prin Legea nr. 367/2022, precum și obligațiile care incumbă angajatorilor în noul context socio-juridic.

01

Constituirea și reprezentativitatea sindicatelor

Legea nr. 367/2022 simplifică procedura de constituire a sindicatelor, fiind redus numărul de angajați/lucrători din aceeași unitate care pot constitui un sindicat de la 15 la 10 angajați/lucrători din aceeași unitate.

De asemenea, legea prevede și posibilitatea constituirii unui sindicat care are cel puțin 20 de angajați/lucrători din unități diferite ale aceluiași sector de negociere colectivă. În acest caz, membrii organelor de conducere vor avea acces în unitățile în care au membri, pentru desfășurarea activităților sindicale, având obligația să respecte regulamentul intern al respectivelor unități.

O altă noutate este aceea că șomerii au dreptul să adere sau să rămână membri de sindicat, însă nu vor fi luați în considerare la stabilirea numărului de membri de sindicat în raport cu care se constată reprezentativitatea sindicatului.

Pentru funcționarii publici care au statut de membru în organul de conducere al sindicatului, s-a introdus un caz de suspendare de drept a contractului individual de muncă pentru această situație cu obligația angajatorului de a păstra funcția și locul de muncă al acestuia.

Personalitatea juridică se dobândește similar dispozițiilor anterioare.

În ceea ce privește reprezentativitatea sindicatului, se mențin, în mare parte, condițiile cumulative prevăzute de reglementarea anterioară. O modificare vizează numărul de membri ai sindicatului sau, după caz, ai sindicatelor componente ale federației sindicale pentru a fi reprezentativ, în concret, cel puțin 35% din numărul total de angajați/lucrători aflați într-un raport juridic de muncă sau un raport de serviciu cu unitatea (anterior procentul era de 50% + 1 din numărul angajaților unității).

1. Publicată în Monitorul Oficial, Partea I nr. 1238 din 22 decembrie 2022. În vigoare din 19 ianuarie 2023.

2. Publicată în Monitorul Oficial, Partea I nr. 322 din 10 mai 2011. În vigoare de la 13 mai 2011 până la 24 decembrie 2022.

Anterior, în legea dialogului social nu era reglementată instituția reprezentanților salariaților. Reglementări cu privire la aceasta se regăseau în Codul muncii.

Legea nr. 367/2022 reglementează instituția reprezentanților salariaților, abrogând, astfel, implicit secțiunea aferentă din Codul muncii. În principiu, legea reia o serie de reguli instituite de Codul muncii, precum:

- a) faptul ca aceștia se aleg cu votul a 50% + 1 din numărul total al angajaților/lucrătorilor din unitate;
- b) durata mandatului acestora este de 2 ani.

Totodată, legea aduce și o serie de modificări și/sau completări ale informațiilor existente, precum:

- a) s-a redus numărul angajaților/lucrătorilor, încadrați în unitate unde există posibilitatea ca intereselor acestora să fie promovate și apărute de reprezentanți ai salariaților, de la 20 la 10 angajați/lucrători;
- b) s-a prevăzut posibilitatea constituirii unui grup de inițiativă, care elaborează procedurile și/sau regulamentul pentru desfășurarea alegerilor și le comunică angajatorului, acesta din urmă având obligația să informeze toți angajații/lucrătorii în termen de 10 zile de la primire acestora;
- c) s-a prevăzut un număr maxim de reprezentanți aleși în funcție de numărul de salariați încadrați în unitate (de exemplu, 2 reprezentanți, la angajatorii care au sub 100 de angajați/lucrători; 3 reprezentanți, la angajatorii care au între 101 și 500 de angajați/lucrători etc.), dacă între angajator și angajați/lucrători nu există un acord cu privire la numărul acestora;
- d) nu pot fi aleși ca reprezentanți ai salariaților persoanele care: (i) ocupă funcții de conducere; (ii) asigură reprezentarea administrației în raporturile cu angajații/lucrătorii; sau (iii) participă la decizia conducerii întreprinderii la nivelul unității;
- e) la cererea angajaților/lucrătorilor, angajatorul va facilita desfășurarea procedurilor de alegere a reprezentanților angajaților/lucrătorilor.

Legea introduce noi reguli privind informarea și consultarea angajaților, reprezentați potrivit legii, în special, cu privire la evoluția recentă și evoluția probabilă a activităților și a situației economice a unității.

Astfel, angajatorul are următoarele obligații:

- de a iniția procesul de informare și consultare după raportarea situațiilor financiare ale unității pe anul precedent sau, în caz de omisiune, procesul se va realiza la cererea scrisă a angajaților;

N.B. Neîndeplinirea acestei obligații constituie contravenție și se poate sancționa cu amendă de la 15.000 lei (RON) la 20.000 lei (RON).

- de a asigura informarea și consultarea angajaților reprezentați cu privire la deciziile care pot duce la modificări importante în organizarea muncii (de exemplu, situațiile de transfer de întreprindere, achiziții, fuziuni, concedieri colective, închideri de unități de producție etc.).

În plus, noua lege a dialogului social prevede următoarele:

- angajatorul trebuie să invite sindicatul reprezentativ să participe la lucrările consiliului de administrație sau ale altui organ asimilat acestuia, la discutarea problemelor de interes profesional și social cu impact asupra angajaților/lucrătorilor;
- hotărârile consiliului de administrație sau ale altor organe asimilate acestuia, privitoare la probleme care fac obiectul informării și consultării angajaților/lucrătorilor conform legii, vor fi comunicate în scris angajaților/lucrătorilor reprezentați în termen de două zile lucrătoare de la data desfășurării ședinței.

În unitățile unde nu sunt constituite organizații sindicale, angajatorul are obligația ca, cel puțin o dată pe an, să permită organizarea unei sesiuni publice de informare privind drepturile individuale și colective ale angajaților, la cererea federațiilor sindicale din sectorul de negociere colectivă al unității respective, cu invitarea reprezentanților acestor federații.

04 | Negocierea colectivă

În primul rând, s-a redus numărul angajaților/lucrătorilor încadrați în muncă de la 21 la 10 angajați/lucrători pentru care revine obligația angajatorilor de a iniția negocieri colective. Ca și în reglementarea anterioară, angajatorul are doar obligația de a iniția negocierea, nu și de a încheia un contract colectiv de muncă.

N.B. Neîndeplinirea acestei obligații constituie contravenție și se poate sancționa cu amendă de la 15.000 lei (RON) la 20.000 lei (RON).

În al doilea rând, trebuie subliniat că:

- devine obligatorie negocierea colectivă la nivel de sector de negociere;
- se reintroduce posibilitatea negocierii contractului colectiv de muncă la nivel național, cum exista anterior adoptării Legii nr. 62/2011, care va putea conferi drepturi suplimentare tuturor angajaților.

Inițiativa negocierii poate aparține oricărui dintre partenerii sociali (anterior era precizat că inițiativa aparține angajatorului sau organizației patronale), iar inițiatorul negocierii trebuie să facă acest demers cu cel puțin 60 de zile anterior expirării contractelor colective de muncă (termenul anterior era de 45 de zile). În cazul în care într-o unitate nu există un contract colectiv de muncă, negocierea contractului colectiv de muncă poate fi inițiată în orice moment.

Anunțul privind intenția de începere a negocierilor colective se transmite în scris tuturor părților îndreptățiți să negocieze contractul colectiv de muncă cu cel puțin 15 zile înainte de începerea acestora. Neinvitarea la negocieri a tuturor părților poate determina refuzul autorității de înregistrare a contractului colectiv de muncă negociat.

05 | Încheierea contractului colectiv de muncă

În primul rând, au fost introduse o serie de recomandări cu privire la clauzele care ar putea fi prevăzute în contractul colectiv de muncă (de exemplu, stabilirea coeficienților minimi de ierarhizare pe categorii de angajați, măsurile adoptate pentru consilierea și evaluarea profesională a angajaților/lucrătorilor, măsurile privind armonizarea vieții de familie cu obiectivele profesionale etc.).

În al doilea rând, se recunoaște dreptul sindicatelor nereprezentative de a reprezenta salariații în cadrul negocierilor colective. Aceasta reprezintă o sporire importantă a puterilor sindicatelor nereprezentative, întrucât, anterior, ele puteau reprezenta salariații în cadrul negocierilor colective doar dacă erau afiliate la o federație sindicală reprezentativă și doar împreună cu reprezentanții salariaților.

Durata negocierii contractelor colective de muncă este de maximum 45 de zile (anterior, aceasta era de 60 de zile) și poate fi prelungită prin acordul părților.

Angajatorul este nevoit ca, la prima reuniune a părților, să pună la dispoziția părților o serie de informații confidențiale, precum:

- situația economico-financiară a unității la zi, precum și perspectiva de evoluție a acesteia pe următoarea perioadă contractuală;
- măsurile propuse privind organizarea muncii, programului și a timpului de lucru pe următoarea perioadă contractuală;
- măsurile propuse privind protecția drepturilor angajaților/lucrătorilor în caz de transfer al unității sau a unei părți a acesteia;
- măsuri propuse de angajator privind promovarea îmbunătățirii securității și sănătății în muncă a angajaților/lucrătorilor pe următoarea perioadă contractuală.

06

Conflictele colective de muncă

Conflictele colective de muncă pot fi declanșate în mai multe situații decât în vechea reglementare, precum:

- în condițiile în care, deși a fost începută negocierea unui contract colectiv de muncă, angajatorul nu pune la dispoziția părții sindicale și/sau a reprezentanților angajaților/lucrătorilor informațiile prevăzute de lege pentru prima reuniune în cadrul negocierilor;
- angajatorul refuză să înceapă negocierea în condițiile în care părțile au prevăzut clauze care urmează a fi renegociate periodic cu cel puțin 60 de zile calendaristice înaintea expirării contractelor colective de muncă/clauzelor stipulate în actele adiționale la contractele colective de muncă.

În plus, conflictul colectiv de muncă poate avea ca obiect și neacordarea, în mod colectiv, a unor drepturi individuale prevăzute de contractele colective de muncă aplicabile, în condițiile în care a fost început un litigiu în acest sens în instanță și nu s-a finalizat în termen de maximum 45 de zile, pentru un anumit număr de salariați, în concret:

- cel puțin 10 angajați/lucrători, dacă angajatorul are încadrați mai mult de 20 de salariați și mai puțin de 100 de salariați;
- cel puțin 10% din angajați/lucrători, dacă angajatorul are încadrați cel puțin 100 de salariați, dar mai puțin de 300 de salariați;
- cel puțin 30 de angajați/lucrători, dacă angajatorul are încadrați cel puțin 300 de salariați.

Procedura de conciliere este obligatorie în toate cazurile de conflicte colective de muncă. Rămâne, în continuare, la latitudinea părților dacă inițiază procedura medierii sau arbitrajului.

Greva poate fi declanșată numai pentru motive expres prevăzute de lege și dacă:

- a) a fost epuizată procedura de conciliere;
- b) s-a desfășurat greva de avertisment (durata maximă a acesteia este de 2 zile lucrătoare înainte a grevei propriu-zise);
- c) momentul declanșării grevei a fost adus la cunoștința angajatorilor de către organizatori cu cel puțin 2 zile lucrătoare înainte sau cel puțin 5 zile lucrătoare înainte în cazul unităților care asigură servicii de interes național (de exemplu, telecomunicații, în unitățile care asigură transportul în comun și salubritatea localităților, etc.).

Obligațiile principale care revin angajatorilor în lumina noilor modificări legislative

Principalele obligații care revin angajatorilor în lumina noilor modificări legislative sunt:

- a) să inițieze procedura de negociere colectivă (nu este obligatoriu să se și încheie un contract colectiv de muncă), pentru unitățile în care sunt încadrați cel puțin 10 salariați;
- b) să inițieze procesul de informare și consultare după raportarea situațiilor financiare ale unității pe anul precedent, pentru unitățile unde există angajați reprezentați; în caz de omisiune, procesul se va realiza la cererea scrisă a angajaților;
- c) să asigure informarea și consultarea angajaților reprezentați cu privire la deciziile care pot duce la modificări importante în organizarea muncii;
- d) să invite sindicatul reprezentativ să participe la lucrările consiliului de administrație sau ale altui organ asimilat acestuia, la discutarea problemelor de interes profesional și social cu impact asupra angajaților;
- e) să comunice angajaților reprezentați hotărârile consiliului de administrație sau ale altor organe asimilate acestuia, privitoare la probleme care fac obiectul informării și consultării angajaților, în termen de două zile lucrătoare de la data desfășurării ședinței;
- f) să înlesnească desfășurarea procedurii de alegere a reprezentanților angajaților - doar la cererea salariaților.

Neîndeplinirea obligațiilor prevăzute la literele (a), (b) și (d) de mai sus poate duce la sancționarea angajatorilor cu amendă de până la 20.000 lei (RON).



Pentru mai multe detalii, vă rugăm să contactați echipa noastră de dreptul muncii:



Remus Codreanu
Partner, Head of Service
remus.codreanu@kinstellar.com



Lidia Zărnescu
Senior Associate
lidia.zarnescu@kinstellar.com



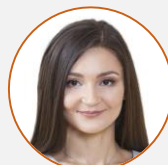
Cătălin Roman
Senior Associate
catalin.roman@kinstellar.com



Mădălina Anghenie
Senior Associate
madalina.anghenie@kinstellar.com



Claudiu Ciubotaru
Associate
claudiu.ciubotaru@kinstellar.com



Gabriela Ion
Associate
gabriela.ion@kinstellar.com



Rena Saftencu
Associate
rena.saftencu@kinstellar.com

Emerging Europe and Central Asia's Leading Independent Law Firm

With offices in 11 jurisdictions and over 350 local and international lawyers, we deliver consistent, joined-up legal advice and assistance across diverse regional markets – together with the know-how and experience to champion your interests while minimising exposure to risk.

ALMATY | KAZAKHSTAN

ASTANA | KAZAKHSTAN

BELGRADE | SERBIA

BRATISLAVA | SLOVAKIA

BUCHAREST | ROMANIA

BUDAPEST | HUNGARY

ISTANBUL | TURKEY

KYIV | UKRAINE

PRAGUE | CZECH REPUBLIC

SOFIA | BULGARIA

TASHKENT | UZBEKISTAN

ZAGREB | CROATIA

KINSTELLAR