

6 ianuarie 2023

Buletin Legislativ



Dreptul muncii

Sumar:

1. Legea nr. 367/2022 privind dialogul social

Modificări de interes pentru angajatori în materia contractelor colective de muncă, negocierilor colective, reprezentanților aleși ai angajaților și sindicatelor

La data de 22 decembrie 2022, a fost publicată în Monitorul Oficial nr. 1238, Legea nr. 367/2022 privind dialogul social (în continuare „**Legea nr. 367/2022**” sau „**Legea Dialogului Social**”), care instituie noi reguli privind negocierea contractelor colective de muncă, modul de reprezentare în negocieri, alegerea reprezentanților angajaților/lucrătorilor, dar și noi forme de declanșare a unui conflict de muncă.

Legea nr. 367/2022 a intrat în vigoare începând cu data de 25 decembrie 2022. Legea dialogului social nr. 62/2011 a fost abrogată expres odată cu intrarea în vigoare a noului cadru legislativ. În termen de 60 de zile de la intrarea în vigoare a noului act normativ, prevederile Legii nr. 53/2003 - Codul muncii urmează să fie modificate pentru alinierea oricărei prevederi contrare noii reglementări.

Principalele modificări și completări în materia dialogului social sunt prezentate în cele ce urmează:

1. **Modificări de ordin terminologic, introduse noțiuni noi sau detaliate noțiuni existente**

Printre noile definiții introduse de Legea nr. 367/2022 menționăm:

- Este introdusă noțiunea de „**lucrător**”, definită împreună cu aceea de „angajat”, ca fiind persoana fizică, parte a unui contract individual de muncă ori a unui raport de serviciu, precum și cea care prestează muncă pentru și sub autoritatea unui angajator și beneficiază de drepturile prevăzute de lege, precum și de prevederile contractelor sau acordurilor colective de muncă aplicabile;
- Noțiunea „sectoarelor de activitate” a fost redefinită în „**sectoare de negociere colectivă**”, acestea fiind sectoarele economiei naționale în care partenerii sociali convin să negocieze

colectiv, care se stabilesc de către Consiliul Național Tripartit și se aprobă prin hotărâre a Guvernului;

- **„Conflictul colectiv de muncă”** este definit ca fiind acel conflict de muncă ce intervine între angajați/lucrători, reprezentați de organizații sindicale sau de reprezentanții aleși, și angajatori/organizații patronale, **care are ca obiect:**
 - a) începerea, desfășurarea sau încheierea negocierilor privind contractele ori acordurile colective de muncă;
 - b) 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:
 - i. cel puțin 10 angajați/lucrători, dacă angajatorul are încadrați mai mult de 20 de salariați și mai puțin de 100 de salariați;
 - ii. cel puțin 10% din angajați/lucrători, dacă angajatorul are încadrați cel puțin 100 de salariați, dar mai puțin de 300 de salariați;
 - iii. cel puțin 30 de angajați/lucrători, dacă angajatorul are încadrați cel puțin 300 de salariați.

2. Introducerea contractului colectiv de muncă la nivel național

O noutate în materia contractelor colective de muncă constă în readucerea la nivel de reglementare a posibilității de a exista un **contract colectiv de muncă la nivel național**.

3. Negocierea contractelor colective de muncă

Importante noutăți legislative vizează domeniul negocierii contractelor colective de muncă, după cum urmează:

- Prin noua Lege a Dialogului Social este scăzut pragul de la care angajatorul are obligația inițierii negocierii colective. Noile dispoziții stabilesc că **negocierea colectivă este obligatorie** la nivelul unităților care au **cel puțin 10 angajați/lucrători** (anterior pragul era stabilit la cel puțin 21 de angajați), precum și la **nivel de sector de negociere colectivă**;
- **Inițiativa** negocierii colective aparține **oricăruia dintre partenerii sociali**, iar nu doar angajatorului sau organizației patronale, cum prevedea vechea reglementare;
- Se mărește termenul până la care inițiatorul negocierii colective are obligația de a face acest demers, respectiv, potrivit noilor dispoziții, **demersul inițierii negocierii colective este obligatoriu cu cel puțin 60 de zile calendaristice** (anterior, erau 45 de zile calendaristice) **înaintea expirării contractelor de muncă colective/actelor adiționale la acestea**;
- Se micșorează **durata maximă a negocierii** de la 60 de zile calendaristice, la **45 de zile**. Durata maximă poate fi depășită doar prin acordul părților;

- Se stabilesc informații suplimentare pe care angajatorul le va pune la dispoziția părții sindicale și/sau a reprezentanților angajaților/lucrătorilor în cadrul negocierilor colective, precum:
 - i. situația economico-financiară a unității la zi, precum și perspectiva de evoluție a acesteia pe următoarea perioadă contractuală;
 - ii. situația, structura și evoluția estimată a ocupării forței de muncă, precum și eventualele măsuri preconizate pe următoarea perioadă contractuală;
 - iii. măsurile propuse privind organizarea muncii, programului și a timpului de lucru pe următoarea perioadă contractuală;
 - iv. măsurile propuse privind protecția drepturilor angajaților/lucrătorilor în caz de transfer al unității sau a unei părți a acesteia;
 - v. măsuri propuse de angajator privind promovarea îmbunătățirii securității și sănătății în muncă a angajaților/lucrătorilor pe următoarea perioadă contractuală.
- Legiuitorul stabilește posibilitatea partenerilor sociali de a introduce în contractele colective de muncă și clauze contractuale asupra următoarelor elemente:
 - i. stabilirea coeficienților minimi de ierarhizare pe categorii de angajați/lucrători, ținând cont de standardele ocupaționale corespunzătoare;
 - ii. măsurile adoptate pentru consilierea și evaluarea profesională a angajaților/lucrătorilor;
 - iii. măsurile privind armonizarea vieții de familie cu obiectivele profesionale, timpul de lucru și timpul de odihnă;
 - iv. reglementări privind condițiile de muncă și cele referitoare la securitatea și sănătatea în muncă a angajaților/lucrătorilor;
 - v. modalitățile de informare și consultare a angajaților/lucrătorilor, ce exced legii.

4. Durata contractului colectiv de muncă

Noua lege stabilește o excepție de la regula potrivit căreia contractul colectiv de muncă se încheie pe o perioadă determinată, care nu poate fi mai mică de 12 luni și mai mare de 24 de luni, respectiv, cu excepția situației în care contractul colectiv de muncă se încheie pe durata realizării unei lucrări determinate.

5. Organizațiile sindicale

Dintre modificările aduse de noua Lege a Dialogului Social se remarcă următoarele prevederi referitoare la organizațiile sindicale:

- Se modifică condițiile pentru constituirea unui sindicat, prin reducerea numărului minim de membri de la 15 angajați din aceeași unitate, la:

- i. cel puțin 10 angajați/lucrători din aceeași unitate, sau
 - ii. cel puțin 20 de angajați/lucrători din unități diferite ale aceleiași sector de negociere colectivă.
- Se extinde sfera drepturilor membrilor organizațiilor sindicale fiind stabilit că sunt interzise modificarea și/sau desfacerea contractelor individuale de muncă sau a raportului de muncă ori de serviciu ale membrilor organizațiilor sindicale, **orice excludere** a acestora din procesul de angajare, transfer, retrogradare, lipsire de oportunități de formare, precum și orice alte acțiuni sau inacțiuni ce aduc prejudicii membrilor organizațiilor sindicale pentru motive care privesc apartenența la sindicat sau activitatea sindicală;
 - Se înlocuiește posibilitatea angajatorului de a invita sindicatul reprezentativ să participe la lucrările consiliului de administrație sau a altui organ asimilat, **cu obligația de a invita sindicatul reprezentativ numai la discutarea problemelor de interes profesional și social cu impact asupra angajaților/lucrătorilor**, conform Legii nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților. În cazul în care nu există sindicat reprezentativ la nivel de unitate, organizațiile sindicale împreună cu angajații/lucrătorii își desemnează un reprezentant ales să participe la aceste lucrări;
 - **Pragurile de reprezentativitate** pentru partenerii sociali au fost reduse, noua lege stabilind că **un sindicat poate fi reprezentativ la nivel de unitate dacă cuprinde cel puțin 35% dintre angajații/lucrătorii aflați într-un raport juridic de muncă/serviciu cu societatea respectivă (față de cel puțin 50%+1, cum era anterior)**;
 - Noua lege reglementează inclusiv **acceptarea reprezentativității la nivel de unitate a federației sindicale**.

6. Informarea și consultarea angajaților/lucrătorilor

Se stabilesc reguli privind informarea și consultarea angajaților/lucrătorilor reprezentați cu privire la **evoluția recentă și evoluția probabilă a activităților și a situației economice a unității**, fiind stabilite o serie de obligații în sarcina angajatorului, cum ar fi faptul că angajatorul va iniția procesul de informare și consultare după raportarea situațiilor financiare ale companiei pe anul precedent. În cazul în care angajatorul nu inițiază procesul de informare și consultare, acesta **va începe la cererea scrisă a angajaților/lucrătorilor**. Pentru a permite examinarea situației în mod adecvat, **angajatorii vor transmite angajaților/lucrătorilor într-un termen rezonabil pentru a pregăti consultarea:**

- i. situațiile cu caracter financiar relevante pentru pregătirea negocierilor colective;
- ii. informații detaliate privind efectivele unității, situația și politica socială;
- iii. alte informații necesare solicitate de organizațiile sindicale și/ sau de reprezentanții angajaților, precum și de experții care le asistă.

În plus, se reglementează obligativitatea de informare și consultare inclusiv cu privire la **deciziile care pot duce la modificări importante** în organizarea muncii, în relațiile contractuale sau în raporturile de muncă, acestea incluzând, dar nelimitându-se la: situațiile de transfer de întreprindere,

achiziții, fuziuni, concedieri colective, închideri de unități de producție etc. Cu titlu de exemplu, este stabilit faptul că angajatorul va iniția și finaliza procesul de informare și consultare a angajaților/lucrătorilor, înainte de implementarea deciziilor respective, pentru a permite acestora să formuleze propuneri pentru protecția drepturilor angajaților/lucrătorilor. În același timp, este stabilit faptul că, în cazul în care angajații/lucrătorii consideră că **există o amenințare la adresa locurilor de muncă**, procesul de informare și consultare va începe **la cererea scrisă a acestora**, în termen de cel mult 10 zile de la comunicarea solicitării.

Noua Lege a Dialogului Social stabilește, totodată, faptul că, 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/lucrătorilor, la cererea federațiilor sindicale din sectorul de negociere colectivă al unității respective, cu invitarea reprezentanților acestor federații.

7. Reprezentanții aleși ai angajaților/lucrătorilor

Printre noutățile prevăzute de Legea nr. 367/2022 se numără:

- Se stabilesc **condițiile de alegere a reprezentanților angajaților/lucrătorilor**. Concret, la angajatorul la care sunt **încadrați minimum 10 angajați/lucrători** și la care **nu există sindicat**, interesele angajaților/lucrătorilor pot fi promovate și apărute de reprezentanții lor, aleși și mandatați special în acest scop, conform legii;
- Reprezentanții angajaților/lucrătorilor sunt aleși cu **votul a cel puțin jumătate plus unu** din numărul total al angajaților/lucrătorilor din unitatea respectivă;
- **Se interzice orice intervenție din partea angajatorilor și a organizațiilor acestora** în alegerea reprezentanților angajaților/lucrătorilor ori în împiedicarea desfășurării acestor alegeri;
- Angajatorul, **la cererea angajaților/lucrătorilor**, va facilita **desfășurarea procedurilor de alegere a reprezentanților angajaților/lucrătorilor**;
- La nivelul angajatorului la care nu există un sindicat, angajații pot constitui un **grup de inițiativă** care elaborează **procedurile și/sau regulamentul pentru desfășurarea alegerii reprezentanților angajaților/lucrătorilor**. În plus, procedurile și/sau regulamentul pentru desfășurarea alegerilor se vor comunica angajatorului, care va avea **obligația** ca, în termen de cel mult 10 zile de la primire, **să informeze toți angajații/lucrătorii** unității cu privire la conținutul procedurilor și/sau regulamentul pentru desfășurarea alegerii reprezentanților angajaților;
- Pentru inițierea și derularea alegerilor reprezentanților angajaților, **grupul de inițiativă poate cere consultanță unei federații sindicale legal constituite în sectorul de negociere colectivă respectiv**. În cazul în care federația sindicală acceptă să ofere consultanță, reprezentantul acesteia are acces în unitate pentru desfășurarea procesului privind alegerea reprezentanților angajaților/lucrătorilor, cu respectarea Regulamentului intern al unității;

- **Numărul de reprezentanți aleși ai angajaților/lucrătorilor** se stabilește de comun acord cu angajatorul, în funcție de numărul total de angajați/lucrători. Dacă nu se realizează acordul, numărul de reprezentanți aleși ai angajaților/lucrătorilor nu poate fi mai mare de (i) **2 reprezentanți** (la angajatorii care au sub 100 de angajați/lucrători), (ii) **3 reprezentanți** (la angajatorii care au între 101 și 500 de angajați/lucrători), (iii) **4 reprezentanți** (la angajatorii care au între 501 și 1.000 de angajați/lucrători), (iv) **5 reprezentanți** (la angajatorii care au între 1.001 și 2.000 de angajați/lucrători) și (v) **6 reprezentanți** (la angajatorii care au peste 2.000 de angajați/lucrători);
- Angajații/lucrătorii pot fi **aleși ca reprezentanți ai angajaților/lucrătorilor** dacă îndeplinesc următoarele **condiții**: (i) sunt încadrați la angajator pe baza unui contract individual de muncă; (ii) au împlinit vârsta de 18 ani. Persoanele care ocupă funcții de conducere care **asigură reprezentarea administrației în raporturile cu angajații** sau care **participă la decizia conducerii societății** la nivelul unității, nu pot fi aleși ca reprezentanți ai angajaților;
- **Atribuțiile** reprezentanților angajaților/lucrătorilor, **modul de îndeplinire** a acestora, precum și **durata și limitele mandatului** lor se **consemnează în procesul-verbal al adunării generale a angajaților/lucrătorilor** întocmit de grupul de inițiativă și se validează prin votul a cel puțin jumătate plus unu din numărul total al acestora.

8. Dreptul de a desfășura activități cu caracter politic

Noua Lege a Dialogului Social a **eliminat** limitarea potrivit căreia organizațiile sindicale și organizațiile patronale nu puteau desfășura activități cu caracter politic.

9. Conflictele colective de muncă

Noua lege stabilește noi situații în care pot fi declanșate conflictele de muncă, respectiv:

- în condițiile în care, deși a fost începută negocierea unui contract colectiv de muncă, angajatorul nu își respectă obligația prevăzută de lege de a pune la dispoziția părții sindicale și/sau a reprezentanților angajaților/lucrătorilor, informații care să permită o analiză a situației economico-financiare a unității;
- angajatorul refuză să înceapă negocierea în condițiile în care părțile au prevăzut clauze ce urmează a fi renegociate periodic, conform legii, iar perioada convenită de către părți pentru renegocierea acestora a expirat ori dacă părțile nu ajung la un acord privind renegocierea clauzelor ce urmează a fi renegociate periodic;
- în situația nefinalizării renegocierii clauzelor a căror nulitate a fost constatată, după epuizarea procedurilor de negociere prevăzute de lege;
- dacă angajatorul refuză să adere la contractul/acordul colectiv de muncă la nivel de sector de negociere colectivă în condițiile legii, deși a participat la negocieri.

10. Greva

Este introdus un nou tip de grevă, și anume **greva împotriva politicii sociale și economice a Guvernului**, reprezentând încetarea voluntară și colectivă a lucrului de către angajați/lucrători ca urmare a efectelor politicilor sociale sau economice care au condus la diminuarea unor drepturi prevăzute de contractele/acordurile colective de muncă aplicabile la data adoptării politicilor respective. Acest tip de grevă trebuie notificat Guvernului cu minimum 10 zile înainte de declanșare, iar Guvernul este obligat să publice pe site-ul propriu anunțul privind declararea grevei. Organizatorul grevei notifică cu minimum 10 zile înainte de declanșarea grevei inclusiv unitățile și angajatorii în care greva urmează să se desfășoare. Declanșarea și încetarea grevei se notifică și inspectoratelor teritoriale de muncă în raza cărora își au sediul unitățile în care se declanșează greva, cu minimum 24 de ore înainte de declanșarea, respectiv în 24 de ore de la încetarea acesteia.

11. Sancțiuni

Se introduc **noi sancțiuni** pentru încălcarea prevederilor privind, printre altele:

- împiedicarea dreptului la liberă organizare sau asociere sindicală/patronală (amendă de la 30.000 lei la 50.000 lei),
- neîndeplinirea de către angajatori a unor obligații stabilite de lege (amendă de la 15.000 lei la 20.000 lei), privind:
 - i. obligația angajatorului de a invita sindicatul reprezentativ la nivel de unitate să participe la lucrările consiliului de administrație sau a altui organ asimilat acestuia, însă doar pentru discutarea problemelor de interes profesional și social cu impact asupra angajaților/lucrătorilor;
 - ii. obligația de a demara procedura privind informarea și consultarea angajaților cu privire la evoluția recentă și probabilă a activităților și a situației economice a unității, atunci când angajații/lucrătorii au solicitat inițierea procesului de informare și consultare;
 - iii. obligativitatea negocierii colective;
 - iv. obligația de a sista reținerea cotizației la notificarea organizației sindicale privind retragerea membrului din sindicat.
- refuzul nejustificat de înregistrare a contractelor colective de muncă, cu amendă de la 5.000 de lei la 10.000 de lei.
- Nu în ultimul rând, potrivit noii reglementări, **încălcarea interdicției de a încadra personal** care să îi înlocuiască pe cei aflați în grevă **constituie infracțiune** (anterior, nerespectarea acestei obligații nu era sancționabilă) și poate fi pedepsită cu închisoare de la o lună la un an sau cu amendă.

serban.paslaru@tuca.ro

mihai.anghel@tuca.ro

Editori

Dreptul Muncii reprezintă un domeniu în care avocații noștri au dobândit o experiență bogată, de la elaborarea de scheme de management atât pentru entități în curs de privatizare cât și pentru entități private constituite de către corporații internaționale în România, până la pregătirea și negocierea contractelor colective de muncă, contractelor individuale de muncă și a clauzelor specifice (beneficii convenite angajaților, angajamente restrictive, planuri de opțiuni oferite angajaților etc.). Echipa Țuca Zbârcea & Asociații acordă consultanță pe probleme de dreptul muncii sau care pot rezulta în urma fuziunilor, achizițiilor și privatizărilor, care generează concedieri colective, negocieri cu sindicatele, aspecte legate de pensii rezultând din diverse tranzacții, contracte de management al investițiilor etc. Avocații noștri conferențiază frecvent pe teme de drept specifice și sunt autori ai mai multor articole și analize privind legislația muncii, fiind implicați în activitățile comitetelor de lucru ale unor asociații și organizații interne și internaționale precum European Employment Lawyers' Association (EELA), Multilaw, AmCham etc.



Șerban Pâslaru
Partner
+4 021 204 88 97
serban.paslaru@tuca.ro



Mihai Anghel
Partner
+4 0374 136 388
mihai.anghel@tuca.ro

TUCA ZBARCEA ASOCIATII

Șos. Nicolae Titulescu nr. 4-8
America House, Aripa de Vest, et. 8
Sector 1, 011141, București, România
T + 4 021 204 88 90
F + 4 021 204 88 99
E office@tuca.ro
www.tuca.ro

Acest material informativ are numai un caracter orientativ. Scopul său nu este de a oferi consultanță juridică cu caracter definitiv, care se va solicita conform fiecărei probleme legale în parte. Pentru detalii și clarificări privind oricare dintre subiectele tratate în Buletinul Legislativ, vă rugăm să contactați avocații susmenționați.