

Hațegan Attorneys: Conformitatea companiilor în dreptul muncii ca proces continuu

În ultimii ani, conformitatea în dreptul muncii din România a devenit o preocupare strategică pentru angajatori. Hațegan Attorneys explica cum dincolo de existența formală a unor regulamente interne sau politici corporative, instanțele și autoritățile de control analizează tot mai atent modul în care aceste reguli sunt aplicate în practică.

Politicile interne și limitele lor în dreptul muncii

Potrivit art. 241 din Codul muncii (Legea nr. 53/2003), regulamentul intern reprezintă instrumentul prin care angajatorul stabilește regulile privind disciplina muncii, procedurile disciplinare și normele de conduită aplicabile la nivelul unității. Art. 242 stabilește conținutul minim obligatoriu al regulamentului intern, în timp ce art. 38 consacră principiul potrivit căruia salariații din România nu pot renunța la drepturile recunoscute de lege, nici prin acordul părților, nici prin politici interne. Simpla existență a unei politici interne și aplicarea ei nu poate justifica încălcarea drepturilor legale ale salariaților și nu exonerează angajatorul de răspundere pentru nerespectarea procedurilor prevăzute de lege. Mai mult, politicile interne nu pot deroga de la normele imperative ale dreptului muncii și nu pot fi utilizate pentru a restrânge drepturile legale ale salariaților. De asemenea, instanțele verifică în mod consecvent dacă regulamentul intern a fost adus efectiv la cunoștința salariaților, conform art. 243 din Codul muncii.

Procedura disciplinară în dreptul muncii: formalism versus garanții procesuale

Art. 247–252 din Codul muncii reglementează răspunderea disciplinară a salariaților și consacră caracterul obligatoriu al cercetării disciplinare prealabile. Experiența avocaților Hațegan Attorneys privind litigiile de muncă arată că un număr semnificativ de sancțiuni disciplinare sunt anulate nu pentru inexistența faptei imputate, ci pentru nerespectarea garanțiilor procedurale prevăzute de lege. Înalta Curte de Casație și Justiție a statuat constant că cercetarea disciplinară nu poate avea un caracter pur formal. Dreptul la apărare al salariatului trebuie să fie efectiv, nu iluzoriu, iar sancțiunea aplicată trebuie să respecte principiul proporționalității. În aceste condiții, existența unei proceduri disciplinare interne nu este suficientă dacă aceasta nu este respectată riguros, inclusiv sub aspectul convocării salariatului, al desfășurării audierii și al motivării sancțiunii.

Prevenirea și combaterea hărțuirii la locul de muncă

Obligația angajatorului de a preveni și combate hărțuirea la locul de muncă este reglementată atât de Codul muncii, cât și de Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați. În completare, HG 970/2023 a consolidat obligațiile angajatorilor privind implementarea procedurilor interne de prevenire și investigare a hărțuirii. Lipsa unei investigații reale sau neintervenția angajatorului poate atrage răspunderea acestuia, fiind calificată drept culpa proprie.

Mai multe hotărâri judecătorești au reținut că angajatorul poate răspunde nu doar pentru faptele de hărțuire savârșite de salariați, ci și pentru tolerarea unui climat de muncă ostil.

Conformitatea și reglementarea timpului de muncă

Reglementarea timpului de muncă și a repausului săptămânal (art. 111–137 din Codul muncii) generează frecvent riscuri de neconformitate, în special în contextul muncii hibride și al telemuncii. În lipsa unor mecanisme clare de monitorizare a timpului de muncă, angajatorii se pot confrunta cu litigii privind plata orelor suplimentare sau

respectarea repausului legal.

Conformitatea în dreptul muncii ca proces continuu

Din perspectiva practica, conformitatea în dreptul muncii presupune, în mod obișnuit, auditarea periodica a documentației de catre departamentele de HR și legal ale companiilor, evaluarea practicilor interne în raport cu legislația și adaptarea procedurilor interne atât la modificările legislative, cât și la evoluția practicii instanțelor.

„În acest context, rolul avocatului specializat în dreptul muncii depășește sfera reprezentării în litigii. Tot mai frecvent, observam ca acesta devine un consilier strategic al angajatorilor, care este implicat în evaluarea deciziilor de management din perspectiva riscurilor juridice, previne conflictele de munca și construiește proceduri interne funcționale și conforme cu legislația aplicabila”, adauga **Gabriela Bunescu**, *Senior Associate și Employment & Labor Law la Hațegan Attorneys*.

Într-un climat juridic tot mai exigent, organizațiile care trateaza conformitatea ca pe un proces continuu — și nu ca pe un simplu set de documente — sunt cele care reușesc sa reduca semnificativ riscurile juridice și reputaționale. Conformitatea formală nu mai este suficientă. Politicile interne trebuie dublate de aplicare consecventă, instruire reală și respectarea efectivă a drepturilor salariaților.