

Legea nr. 367/2022 privind dialogul social

Considerații generale

În data de 22 Decembrie 2022, a fost publicată în Monitorul Oficial **Legea nr. 367/2022 privind dialogul social** („Legea privind dialogul social” sau „Legea”), în vigoare de la data de 25 Decembrie 2022.

Prin această nouă Lege, legiuitorul a ales să abroge în mod expres Legea privind dialogul social nr. 62/2011, o măsură necesară, având în vedere numeroasele modificări aduse de noua lege. Noul act normativ reglementează detaliat instituția reprezentantului salariaților, aduce modificări privind drepturile și reprezentativitatea organizațiilor sindicale, readuce în cadrul legislativ contractul colectiv de muncă la nivel național și prevede obligația negocierii colective pentru mai mulți angajatori.

Reprezentanții salariaților

Legea stabilește că, în cazul angajatorilor la care sunt încadrați cel puțin 10 angajați și nu există sindicat, drepturile și interesele acestora pot fi apărate și promovate de către reprezentanții lor, aleși prin votul a minimum jumătate plus unu din numărul total de lucrători ai unității respective. La cererea angajaților, angajatorul va înlesni desfășurarea procedurii de alegere a reprezentanților. Este interzisă intervenția în orice mod a autorităților publice, a angajatorilor și a organizațiilor acestora în alegerea reprezentanților sau opunerea în desfășurarea procedurii alegerilor.

De asemenea, la nivelul angajatorilor la care nu există sindicat, poate fi înființat un grup de inițiativă de către angajați care să creeze regulamentul și procedurile pentru alegerea reprezentanților. Regulamentul și procedurile urmează să fie comunicate angajatorului, căruia îi revine obligația de informare a tuturor angajaților cu privire la conținutul acestora, în termen de cel mult 10 zile de la primire.

Calitatea de reprezentant al angajaților poate fi deținută de orice persoană care este încadrată la angajator în baza unui contract individual de muncă sau raport de serviciu și a împlinit vârsta de 18 ani, iar durata mandatului astfel acordat poate fi de maximum 2 ani. Nu pot fi alese ca reprezentanți acele persoane care ocupă funcții de conducere în cadrul unității prin care se asigură reprezentarea

administrației în raporturile cu angajații sau care iau parte la activități decizionale în conducerea întreprinderii.

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: **a)** 2 reprezentanți, la angajatorii care au sub 100 de angajați/lucrători; **b)** 3 reprezentanți, la angajatorii care au între 101 și 500 de angajați/lucrători; **c)** 4 reprezentanți, la angajatorii care au între 501 și 1.000 de angajați/lucrători; **d)** 5 reprezentanți, la angajatorii care au între 1.001 și 2.000 de angajați/lucrători; și **e)** 6 reprezentanți, la angajatorii care au peste 2.000 de angajați/lucrători.

Principalele atribuții ale reprezentanților angajaților sunt participarea la elaborarea regulamentului intern și contractului colectiv de muncă și sesizarea Inspectoratului Teritorial de Muncă cu privire la nerespectarea dispozițiilor legale și ale contractului colectiv de muncă aplicabil la nivelul întreprinderii. Atribuțiile, modul de aducere la îndeplinire, durata și limitele mandatului sunt consemnate în procesul-verbal al adunării generale a angajaților întocmit de grupul de inițiativă și sunt validate prin votul a minimum jumătate plus unu din numărul total al acestora. Reprezentanții angajaților/lucrătorilor nu pot desfășura activități ce sunt recunoscute prin lege exclusiv sindicatelor.

Este interzisă, pe toată durata mandatului, modificarea sau desfacerea contractelor individuale de muncă ale reprezentanților pe motive ce țin de ducerea la îndeplinire a mandatului conferit de angajați.

Organizațiile sindicale

Prin noua Lege se modifică numărul minim de angajați necesar constituirii unui sindicat. În prezent, pentru înființarea unui sindicat este nevoie de un număr de cel puțin 10 angajați din aceeași unitate sau cel puțin 20 de angajați din unități diferite ale aceluiași sector de negociere colectivă. De asemenea, este prevăzut dreptul șomerilor de a face parte din sindicate, însă aceștia nu vor fi luați în calcul la stabilirea numărului de membri de sindicat în raport cu care se constată reprezentativitatea acestuia, dar și dreptul lucrătorilor independenți – definiți de Lege ca fiind persoanele care desfășoară o activitate, meserie sau profesie independentă, au calitatea de asigurat în sistemul public de asigurări sociale și/sau care nu au calitatea de angajator.

În exercitarea drepturilor conferite de Lege, organizațiile sindicale au dreptul de a întreprinde orice acțiune, inclusiv de a formula acțiune în justiție în numele membrilor lor, la cererea scrisă a acestora. Forma anterioară a Legii privind dialogul social prevedea necesitatea obținerii unei împuterniciri scrise.

Prin trimitere și la prevederile Legii nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților, noua Lege reglementează mai detaliat procedura privind informarea și consultarea angajaților cu privire la evoluția recentă și evoluția probabilă a activităților și a situației economice a unității. Astfel, angajatorul are îndatorirea de a porni procesul de informare și consultare, ulterior raportării situațiilor financiare ale unității pe anul precedent. În situația în care acesta nu inițiază procedura, aceasta va începe în urma cererii scrise a angajaților / lucrătorilor. În vederea analizării situației, angajatorii trebuie să transmită angajaților / lucrătorilor situațiile cu caracter financiar relevante pentru pregătirea negocierilor colective, informațiile detaliate referitoare la efectivele unității, situația și politica socială, cât și orice alte informații solicitate de organizațiile sindicale, reprezentanții angajaților sau experții care îi asistă.

Informarea și consultarea angajaților cu privire la decizii care pot duce la modificări esențiale ale organizării muncii sau raporturilor de muncă, cum ar fi transferurile de întreprindere, achiziții, fuziuni, concedieri colective, închideri de unități de producție și altele asemenea, trebuie făcute înainte de implementarea deciziilor respective prin inițierea procedurii de către angajator. În cazul în care angajații consideră că există un pericol cu privire la locurile de muncă, procesul de informare va începe la cererea scrisă a acestora, în termen de cel mult 10 zile calendaristice de la comunicarea solicitării. Pentru a putea pregăti consultarea, angajatorii au obligația să transmită angajaților, în urma unei cereri scrise, toate informațiile necesare examinării problemei.

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.

Din perspectiva reprezentativității organizațiilor sindicale, noua Lege aduce modificări referitoare la condiția numărului minim de membri. Astfel, pentru a fi reprezentative, organizațiile sindicale la nivel de sector de negociere colectivă sau grup de unități trebuie să cumuleze un număr de membri de cel puțin 5% din efectivul angajaților din sectorul de negociere colectivă sau grup de unități (cel puțin 7% în prevederea anterioară), iar în cazul organizațiilor sindicale la nivel de unitate, numărul de membri ai sindicatului sau ai sindicatelor componente ale federației sindicale trebuie să reprezinte cel puțin 35% din numărul total de angajați aflați într-un raport juridic de muncă sau un raport de serviciu cu unitatea (cel puțin jumătate plus unu în prevederea anterioară).

De asemenea, noua Lege nu mai prevede limitarea ca organizațiile sindicale să nu poată desfășura activități cu caracter politic.

Noile prevederi aduc modificări și în ceea ce privește activitatea membrilor de sindicat și angajatorul acestora. Astfel, membrii aleși în organele de conducere ale sindicatului, care lucrează nemijlocit în unitate în calitate de angajați/lucrători, au dreptul la reducerea programului lunar de lucru pentru activitatea sindicală, proporțional cu numărul de membri, în condițiile negociate prin contractul sau acordul colectiv de muncă la nivel de unitate sau, în lipsa acestuia, prin negociere directă cu conducerea unității. Legea nu mai prevede ca în forma anterioară reducerea programului cu un număr de zile, ci se va face referire în continuare la zile/ore negociate pentru activitatea sindicală, și nu se mai stipulează că nu există obligația angajatorului de a plăti drepturile salariale pentru astfel de zile.

În plus, noua Lege menționează că, zilele/orele negociate pentru activitatea sindicală de membrii aleși în organele de conducere ale sindicatului, neutilizate pentru activitatea sindicală într-o lună pot fi reportate pentru luna următoare dacă s-a convenit prin negociere. Prevederea anterioară a legii nu permitea raportarea.

Legat de protecția membrilor unei organizații sindicale în fața angajatorului, Legea prevede acum în mod expres că, sunt interzise (i) modificarea și/sau desfacerea contractelor individuale de muncă sau a raportului de muncă ori de serviciu ale membrilor organizațiilor sindicale (prevederea existând și anterior limitat la această primă parte), dar și (ii) 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 și/sau activitatea sindicală (partea a doua fiind inserată prin noua Lege).

Negocierile colective. Contractele colective de muncă

Prin prezenta lege negocierea colectivă devine obligatorie la nivelul unităților care au cel puțin 10 angajați, precum și la nivel de sector de negociere colectivă, spre deosebire de vechea reglementare care prevedea obligativitatea negocierii colective doar pentru unitățile cu cel puțin 21 de angajați. Inițiativa negocierii poate aparține oricăruia 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). Durata negocierii nu poate depăși 45 de zile decât prin acordul părților (termenul anterior era de 60 de zile).

Noile prevederi legale extind sfera datelor ce trebuie cuprinse în informațiile pe care angajatorul le pune la dispoziția părții sindicale sau reprezentanților angajaților, în sensul în care acestea trebuie să cuprindă cel puțin:

- situația economico-financiară a unității la zi;
- perspectiva de evoluție a unității pe următoarea perioadă contractuală;
- situația, structura și evoluția estimată a ocupării forței de muncă, precum și eventualele măsuri preconizate 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 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 pe următoarea perioadă contractuală.

O altă noutate adusă de Legea 367/2022 este regăsită în posibilitatea oferită organizațiilor patronale sau unităților, precum și organizațiilor sindicale corespondente care nu sunt semnatare ale contractelor colective de muncă încheiate la sector de negociere colectivă sau la nivel de grup de unități, să adere ulterior la aceste contracte în baza unei notificări scrise adresată părților semnatare și transmisă către depozitar.

De asemenea, o altă noutate adusă de Lege este aceea că, clauzele contractuale ale contractelor colective de muncă pot face referire, fără ca prin aceasta să fie afectat principiul libertății contractuale și la stabilirea coeficienților minimi de ierarhizare pe categorii de angajați; măsurile adoptate pentru consilierea și evaluarea profesională a angajaților; măsurile privind armonizarea vieții de familie cu obiectivele profesionale, timpul de lucru și timpul de odihnă; condițiile de muncă și cele referitoare la securitatea și sănătatea în muncă a angajaților; modalitățile de informare și consultare a angajaților, ce exced dispozițiilor Legii.

Nu în ultimul rând, foarte importantă este revenirea în legislație a contractului colectiv de muncă la nivel național. Vechea reglementare nu conținea nicio prevedere expresă referitoare la posibilitatea negocierii unui astfel de contract. Noua lege stabilește că în contractul colectiv de muncă încheiat la nivel național nu pot fi incluse clauze referitoare la nivelul salariului minim brut garantat în plată, care este stabilit prin hotărâre a Guvernului, însă pot fi inserați coeficienți minim de ierarhizare salarială, pe standarde ocupaționale.

Legat de litigiile în legătură cu executarea, modificarea sau încetarea contractului colectiv de muncă, noua Lege face referire expresă la posibilitatea soluționării acestora prin mediere sau arbitraj anterior depunerii acțiunii în instanță, sau pe parcursul derulării acesteia, conform acordului scris al tuturor părților semnatare a contractului colectiv de muncă. Excepție fac însă conflictele legate de constatarea nulității contractelor colective de muncă în întregul lor, a unor clauze ale acestora

Conflictele colective de muncă. Grevele

ori legate de constatarea încetării contractelor colective de muncă, situații a căror soluționare este de competența secțiilor/completelor specializate în soluționarea litigiilor de muncă și de asigurări sociale din cadrul tribunalelor județene/al municipiului București.

Conflictele colective de muncă pot avea loc la nivelul unității, al grupului de unități, al sectorului de negociere colectivă sau la nivel național.

Conform noii reglementări, declanșarea conflictelor colective de muncă este posibilă în următoarele situații:

1. angajatorul refuză să înceapă negocierea unui contract în condițiile în care nu are încheiat un astfel de contract ori cel anterior a încetat;
2. angajatorul sau organizația patronală nu acceptă revendicările formulate de angajați;
3. părțile nu ajung la o înțelegere privind încheierea unui contract colectiv de muncă până la data stabilită de comun acord pentru finalizarea negocierilor;
4. deși a fost începută negocierea unui contract colectiv de muncă, angajatorul nu își respectă obligația de a furniza informațiile necesare analizei situației economico-financiare;
5. angajatorul refuză să înceapă negocierea în condițiile în care părțile au prevăzut clauze ce urmează a fi renegociate periodic, 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;
6. în situația nefinalizării renegocierii clauzelor a căror nulitate a fost constatată, după epuizarea procedurilor de negociere prevăzute de prezenta lege;
7. dacă angajatorul refuză să adere la contractul sau acordul colectiv de muncă la nivel de sector de negociere colectivă, deși a participat la negocieri.

În principiu, în perioada de valabilitate a contractului sau acordului colectiv de muncă angajații nu pot declanșa conflictul colectiv de muncă la nivelul de negociere respectiv. Prezenta lege reglementează însă o excepție de la această prevedere. Astfel, în cazul contractului sau acordului colectiv de muncă înregistrat la nivel de sector de negociere colectivă, angajații unităților în care federațiile sindicale reprezentative semnatare ale contractului au ca membri sindicate reprezentative pot declanșa conflictul colectiv de muncă la nivelul unităților dacă angajatorii refuză să adere la contractul colectiv de muncă sectorial în condițiile legii. Organizația sindicală reprezentativă semnatară poate solicita în scris angajatorilor să adere la contractul sectorial, angajatorul având obligația de a da curs cererii organizației sindicale, în termen de maximum 10 zile de la data notificării. În termenul de 10 zile are loc concilierea prin intermediul Inspecției

Muncii, iar lipsa acordului la expirarea termenului dă dreptul organizației sindicale de a declanșa greva la nivelul angajatorului respectiv.

Toate cererile și actele de procedură formulate în baza Legii privind dialogul social sunt scutite de taxă judiciară de timbru.

Referitor la greve, o noutate adusă de noua reglementare este greva împotriva politicii sociale și economice a Guvernului, care poate fi declarată de federațiile și confederațiile sindicale reprezentative. Pe scurt, acest tip de grevă reprezintă încetarea voluntară și colectivă a muncii de către angajați ca urmare a politicilor sociale sau economice care au dus la diminuarea unor drepturi prevăzute de contractele sau acordurile colective de muncă aplicabile la data adoptării politicilor respective.

Noua Lege prevede în mod expres că greva poate fi neconformă sau nelegală. Grevă este nelegală atunci când a fost declanșată pentru alte motive decât cele prevăzute expres în Lege, și este neconformă, când au fost omise aspecte procedurale prevăzute de Lege, care pot fi complinite.

Înăsprirea regimului sanctionator

Legea privind dialogul social extinde sfera faptelor sancționate contravențional și aduce un regim sancționator mai dur față de vechea reglementare. Astfel, constituie contravenții următoarele fapte și se sancționează astfel:

- împiedicarea exercițiului dreptului de liberă organizare sau asociere sindicală, în scopurile și în limitele prevăzute de Lege, cu amendă de la 30.000 lei la 50.000 lei;
- împiedicarea exercițiului dreptului de liberă organizare sau asociere patronală, în scopurile și în limitele prevăzute de Lege, cu amendă de la 30.000 lei la 50.000 lei;
- încălcarea prevederilor prevăzute la art. 7 alin. (2) din Lege (interzicerea intervenției în exercitarea drepturilor de către organizațiile sindicale), cu amendă de la 20.000 lei la 25.000 lei;
- neîndeplinirea de către angajatori a obligațiilor prevăzute la art. 30 alin. (1), art. 31 alin. (1) lit. b), art. 36 alin. (2) și art. 97 alin. (1) din Lege (obligații legate de informarea angajaților / reprezentanților acestora despre situația unității, obligația de demară negocierea colectivă), cu amendă de la 15.000 lei la 20.000 lei;
- nedepunerea, spre publicare, a contractului colectiv de muncă de către părțile semnate și nerespectarea procedurii privind semnarea contractelor colective, cu amendă de 5.000 lei, responsabilitatea revenind solidar părților;

- împiedicarea în orice mod a accesului inspectorului de muncă pentru constatarea eventualelor contravenții de către oricare dintre părțile aflate în conflict, cu amendă de la 10.000 lei la 20.000 lei;
- refuzul nejustificat de înregistrare a contractelor colective de muncă, cu amendă de la 5.000 lei la 10.000 lei;
- încălcarea dispozițiilor art. 57 alin. (2) (privind cvorumul minim de alegere a reprezentanților salariaților), cu amendă de la 30.000 lei la 50.000 lei.

Dispoziții tranzitorii

Reprezentativitatea organizațiilor sindicale și patronale, constatată anterior intrării în vigoare a Legii, își produce efectele până la expirarea termenului pentru care a fost constatată prin hotărâre judecătorească.

Contractele colective de muncă în vigoare, încheiate în baza Legii dialogului social nr. 62/2011, republicată, cu modificările și completările ulterioare, își mențin valabilitatea până la expirarea termenului pentru care au fost încheiate.

În termen de 90 de zile de la intrarea în vigoare a Legii, Guvernul României va aproba hotărârea referitoare la stabilirea sectoarelor de negociere colectivă și a codurilor aferente acestora.

Dispozițiile contrare Legii privind dialogul social din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, precum și din legislația conexă, vor fi armonizate în termen de 60 de zile de la data publicării Legii privind dialogul social în Monitorul Oficial.

Limitarea răspunderii: vă rugăm să rețineți că acest material include doar o descriere succintă a faptelor prezentate și nu reprezintă o opinie juridică din partea Voicu & Filipescu.

Pentru mai multe detalii, nu ezitați să contactați avocatul desemnat din cadrul Voicu & Filipescu sau să ne scrieți la adresa generală de e-mail: office@vf.ro.