



+40722.326.944
anda.todor@todor-legal.ro

O NOUA LEGE A DIALOGULUI SOCIAL IN ROMANIA

In vigoare incepand cu 25 decembrie 2022, Legea nr. 367/2022 privind dialogul social („**Legea Dialogului Social**”) abroga vechea reglementare si aduce modificari importante in acest domeniu, relevante pentru companiile de orice marime, cu sau fara sindicate. Prezentam mai jos o selectie a noutatilor.

1. Obligatii de informare si consultare explicitate

Invocand Legea nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare si consultare a angajatilor, Legea Dialogului Social reglementeaza in detaliu obligatiile angajatorului privind informarea si consultarea salariatilor cu privire la evolutia recenta si probabila a activitatii si a situatiei economice a unitatii, care sunt astfel extinse si clarificate inclusiv in ceea ce priveste orizontul de timp relevant.

Astfel, angajatorul are obligatia de a initia procesul de informare si consultare ulterior raportarii situatiilor financiare ale unitatii pe anul precedent. In cazul in care salariatii anticipeaza o amenintare la adresa locurilor de munca, procesul va incepe in cel mult 10 zile calendaristice de la comunicarea unei solicitari scrise in acest sens.

In unitatile unde nu sunt constituite sindicate, angajatorul are obligatia ca, cel putin o data pe an, sa permita organizarea unei sesiuni publice de informare privind drepturile individuale si colective ale salariatilor, la cererea federatiilor sindicale din sectorul de negociere colectiva relevant, cu invitarea reprezentantilor acestora.

Pentru deciziile care pot duce la modificari importante in organizarea muncii, in relatiile contractuale sau in raporturile de munca (e.g., transfer de intreprindere, achizitii, fuziuni, concedieri colective, inchideri de unitati de productie etc.), angajatorul va initia si finaliza procesul de informare si consultare inainte de implementarea deciziilor respective, avand astfel ragazul de a colecta propuneri pentru protectia drepturilor salariatilor.

2. Reprezentantii salariatilor

➤ Noi praguri numerice

Legea Dialogului Social prevede ca, in cadrul angajatorilor cu minim 10 salariatii si in care nu exista sindicat, drepturile si interesele acestora pot fi aparate si promovate de catre reprezentantii lor, alesi si mandatati special in acest scop, prin votul a minimum jumatate plus unu din numarul total de salariatii.

Daca angajatorul si salariatii nu agreeaza un numar de reprezentanti, Legea Dialogului Social prevede ca numarul acestora nu poate fi mai mare de: (i) 2, la angajatorii care au sub 100 de salariatii; (ii) 3, la angajatorii care au intre 101 si 500 de salariatii; (iii) 4, la angajatorii care au intre 501 si 1.000 de salariatii; (iv) 5, la angajatorii care au intre 1.001 si 2.000 de salariatii; si (v) 6, la angajatorii care au peste 2.000 de salariatii.



+40722.326.944
anda.todor@todor-legal.ro

➤ **Alegerea reprezentantilor**

Angajatorul poate sprijini desfasurarea procedurii de alegere a reprezentantilor doar la cererea salariatilor, fiind interzisa orice alta interventie din partea acestuia in alegeri sau in impiedicarea desfasurarii acestora.

Salariatii pot infiinta un grup de initiativa care sa elaboreze procedurile si/sau regulamentul pentru alegerea reprezentantilor. Acestea se vor comunica angajatorului, care are apoi obligatia de informare a tuturor salariatilor cu privire la continutul acestora, in termen de cel mult 10 zile de la primire.

Nu pot fi aleși ca reprezentanti acei salariați care ocupa functii de conducere, prin care se asigura reprezentarea administratiei in raporturile cu salariatii sau care participa la decizia conducerii.

3. Sindicate

➤ **Noi praguri numerice**

Pentru infiintarea unui sindicat este acum nevoie de un numar de cel puțin 10 salariați din aceeași unitate sau cel puțin 20 de salariați din unitati diferite ale aceluiași sector de negociere colectiva. Somerii pot adera sau ramane membri de sindicat, insa acestia nu vor fi luati in calcul la stabilirea numarului de membri in raport cu care se constata reprezentativitatea sindicatului.

➤ **Noi reguli privind reprezentativitatea si activitatea sindicatelor**

Pentru a avea reprezentativitate: (i) organizatiile sindicale la nivel de sector de negociere colectiva sau grup de unitati trebuie sa aiba un numar de membri de cel puțin 5% (in loc de 7%, in reglementarea anterioara) din efectivul salariatilor din sectorul de negociere colectiva sau grupul de unitati relevante; (ii) sindicatele la nivel de unitate sau sindicatele componente ale federatiei sindicale trebuie sa aiba un numar de membri de cel puțin 35% (in loc de jumatate plus unu, in reglementarea anterioara) din numarul total de salariați.

Legea Dialogului Social nu mai contine interdictia ca organizatiile sindicale sa desfasoare activitati cu caracter politic si stipuleaza ca zilele/orele neutilizate pentru activitatea sindicala intr-o luna pot fi reportate pentru luna urmatoare daca aceasta posibilitate a fost agreata prin negociere.

4. Contractele colective de munca

➤ **Noi reguli privind obligativitatea si calendarul negocierii colective**

Negocierea colectiva este obligatorie la nivelul unitatilor care au cel puțin 10 salariați (in loc de 21, in reglementarea anterioara), precum si la nivel de sector de negociere colectiva, iar initiativa poate apartine acum si salariatilor.

Negocierea colectiva trebuie initiata cu cel puțin 60 de zile anterior expirarii contractelor colective de munca in curs (in loc de 45 de zile, in reglementarea anterioara). Durata negocierii nu poate depasi 45 de zile decât prin acordul partilor (in loc de 60 de zile, in reglementarea anterioara).



+40722.326.944
anda.todor@todor-legal.ro

➤ **Informatii obligatorii ce trebuie dezvaluite partii sindicale sau reprezentantilor salariatilor**

Acestea trebuie sa permita o analiza a situatiei economico-financiare si vor cuprinde, ca noutate, masurile propuse privind organizarea muncii, programului si a timpului de lucru pe urmatoarea perioada contractuala, precum si masurile propuse de angajator privind promovarea imbunatatirii securitatii si sanatatii in munca a salariatilor pe urmatoarea perioada contractuala.

➤ **Extinderea efectelor contractelor colective**

Organizatiile patronale sau unitatile, precum si organizatiile sindicale corespondente, care nu sunt semnatare ale contractelor colective de munca incheiate la sector de negociere colectiva sau la nivel de grup de unitati, pot adera ulterior la aceste contracte in baza unei notificari scrise adresata partilor semnatare si transmisa catre depozitar.

De asemenea, Legea Dialogului Social consacra revenirea contractului colectiv de munca la nivel national si prevede ca acesta poate include coeficienti minim de ierarhizare salariala, pe standarde ocupationale.

5. **Conflictele colective de munca**

Legea Dialogului Social reglementeaza expres o serie de circumstante noi in care se poate declansa un conflict colectiv de munca la nivelul unitatii, al grupului de unitati, al sectorului de negociere colectiva sau la nivel national, incluzand si situatiile in care angajatorul refuza sa adere la contractul sau acordul colectiv de munca, la nivel de sector de negociere colectiva, desi a participat la negocieri.

Legea Dialogului Social introduce greva impotriva politicilor sociale si economice a Guvernului, care poate fi declarata de federatiile si confederatiile sindicale reprezentative, daca survine o diminuare a unor drepturi prevazute de contractele sau acordurile colective de munca aplicabile la data adoptarii politicilor respective.

De asemenea, Legea Dialogului Social prevede ca o greva poate fi neconforma, daca aceasta omite in procedura de declansare anumite cerinte obligatorii, sau nelegala, daca a fost declansata pentru alte motive decât cele permise expres de lege.

6. **Sanctiuni mai aspre**

Legea Dialogului Social sanctioneaza cu amenzi de pana la 50.000 RON contravenitii cum ar fi: impiedicarea exercitiului dreptului de libera organizare sau asociere sindicala sau patronala, interventia in exercitarea drepturilor de catre organizatiile sindicale, incalcarea dispozitiilor privind cvorumul minim de alegere a reprezentantilor salariatilor.

Daca aveti nevoie de mai multe informatii despre oricare dintre subiectele de mai sus, va rugam sa nu ezitati sa ne contactati. Informatia din acest material nu reprezinta opinie legala.