**Noile coordonate ale dialogului social în România – elementele cheie pe care ar trebui să le cunoască orice angajator**

*Autori: Cristina Tudoran (counsel), Bianca Chera (senior associate), Mădălina Cristache (associate)*

Promulgată în decembrie 2022 după mai bine de 3 ani de la inițierea sa, noua lege a dialogului social, Legea nr. 367/2022, are scopul declarat de a înlesni dialogul social și exercițiul anumitor drepturi ale angajaților.

Pentru a atinge acest obiectiv, noua reglementare instituie o serie de mecanisme noi, energice, ce vizează încurajarea organizării și asocierii sindicale și deschiderea accesului organizațiilor sindicale nereprezentative la dialogul social, impunerea unor obligații suplimentare pentru angajator privind informarea și consultarea angajaților, accentuarea nivelurilor multiple de negociere colectivă și reintroducerea contractului colectiv de muncă la nivel național. Corelativ, noua lege înăsprește regimul sancțiunilor contravenționale și neutralizează multiple prerogative ale angajatorilor.

Întrucât modificările aduse prin Legea nr. 367/2022 au căpătat deja notorietate, am concentrat acest material asupra acelor aspecte cheie cu adevărat problematice în activitatea angajatorilor și care au devenit deja obiectul unor interpretări diferite în practică.

1. Obligația negocierii colective și redefinirea partenerului de dialog social

Proiectul noii legi a dialogului social își propunea, la nivelul anului 2018, să trateze situația celor peste 1.285.000 de angajați care, lucrând în companii cu un număr total mai mic de 21 de angajați, erau excluși de la negocierea colectivă a contractului colectiv de muncă. Varianta în vigoare a legii impune obligativitatea tuturor angajatorilor cu un număr de cel puțin 10 angajați de a iniția negocierea colectivă, sub sancțiunea aplicării unei amenzi contravenționale cuprinse între 15.000 si 20.000 RON.

În același timp, legea instituie mecanisme concrete menite să încurajeze angajații, prin organismele de reprezentare, să dea curs invitației angajatorilor la negocierea colectivă:

1. Un sindicat se poate constitui în mod valabil doar cu 10 membri de la nivelul aceluiași angajator.
2. Pragul de reprezentativitate la nivel de unitate pentru un sindicat scade la 35% din numărul total de angajați (față de 50% plus unu, conform vechii reglementări). Vor putea exista astfel două sindicate reprezentative la nivelul aceluiași angajator (caz în care negocierea colectivă se va purta cu ambele sindicate).
3. Dacă totuși sindicatul nu este reprezentativ, negocierea colectivă se va purta cu federația sindicală la care sunt afiliate sindicatele nereprezentative din unitate, daca aceste sindicate au împreună cel puțin 35% din numărul total de angajați din unitate.
4. Negocierea colectivă se va purta cu toate sindicatele nereprezentative, în măsura în care nu sunt afiliate la o federație sau nu este împlinit pragul minim al angajaților membri.

Legea conține numeroase necorelări în ce privește posibilitatea participării reprezentanților salariaților la negocierea colectivă, precizând, pe de o parte, că *aceștia vor constitui partenerul de dialog social în unitățile în care nu există sindicat*, și, pe de altă parte, că *negocierile se consideră valide şi pot continua numai cu sindicatele în cazul în care reprezentanţii angajaţilor nu se aleg pentru participarea la negociere*, de unde s-ar putea interpreta că în unitățile în care există aleși reprezentanți ai angajaților pentru participarea la negocierea colectivă, negocierile ar trebui să continue atât cu sindicatele, cât și cu aceștia. O interpretare contrară a noii reglementări, în care s-ar acorda preferință și exclusivitate sindicatelor nereprezentative în detrimentul reprezentanților salariaților, ar putea anihila capacitatea de exprimare a voinței reale a angajaților, din moment ce este nevoie de 50% + 1 din numărul total al angajaților pentru a-și alege reprezentanții, iar un sindicat se poate constitui valabil doar cu 10 membri, indiferent de numărul total al angajaților. Astfel, ar fi pusă sub semnul întrebării însăși eficacitatea negocierii colective purtate cu acest partener de dialog social.

Dificultățile operaționale și logistice pe care le poate genera obligația negocierii cu organizații sindicale multiple (e.g. două sindicate reprezentative sau, după caz, toate sindicatele nereprezentative constituite la nivelul angajatorului și, posibil, împreună cu reprezentanții aleși ai angajaților), vor îngreuna ajungerea la un consens asupra contractului colectiv de muncă. Ce trebuie reținut este că legea nu sancționează angajatorul dacă acesta nu va reuși să încheie un contract colectiv de muncă, ci doar dacă acesta nu inițiază negocierea colectivă, i.e., nu convoacă părțile îndreptățite. Practic, dacă angajatorii se vor confrunta cu un blocaj în procesul negocierii colective, pot constata acest lucru prin procesul-verbal aferent și pot considera negocierile închise. Firește, într-un asemenea caz, ar crește expunerea angajatorului la un potențial conflict colectiv de muncă, așa încât toate părțile trebuie să rămână rezonabile și să acționeze cu bună credință în relația cu celelalte.

1. Lărgirea cadrului informării și consultării

Ca element de noutate, angajatorii au acum obligația de a invita sindicatul reprezentativ (sau reprezentantul numit de comun acord de sindicatele nereprezentative și angajați) să participe la lucrările consiliului de administrație sau ale altui organ asimilat acestuia, atunci când se discută probleme de interes profesional și social, cu impact asupra angajaților. Ar putea fi considerate ca intrând în această categorie aspecte precum adoptarea, modificarea sau retragerea de beneficii, reorganizări de activitate, transformări organizaționale sau transferuri de activitate, restructurări și orice alte aspecte cu impact asupra angajaților. Neîndeplinirea obligației se poate sancționa cu amendă între 15.000 si 20.000 RON.

De asemenea, obligația generală a informării și consultării (în temeiul Legii nr. 467/2006 privind cadrul general de informare și consultare a angajaților) este detaliată și însoțită de sancțiuni specifice:

* Informarea și consultarea angajaților cu privire la evoluția recentă și probabilă a activităților și a situației economice a unității se inițiază de angajator după raportarea situațiilor financiare pe anul precedent. Dacă angajatorul nu inițiază procesul, acesta începe la cererea scrisă a angajaților, refuzul inițierii procedurii în urma unei astfel de cereri putând fi sancționat cu amendă de la 15.000 la 20.000 RON.
* Informarea și consultarea angajaților cu privire la deciziile care pot duce la modificări importante în organizarea muncii, relațiile contractuale sau raporturile de muncă se inițiază de angajator înainte de implementarea deciziilor respective. Dacă angajații consideră că există o amenințare la adresa locurilor de muncă, pot cere în scris începerea procesului de informare și consultare, care trebuie demarat în cel mult 10 zile de la comunicarea solicitării.

Consecventă în misiunea sa de încurajare a afilierii angajaților la organizațiile sindicale, noua lege mai prevede că, în unităţile unde nu sunt constituite organizaţii sindicale, angajatorul are obligaţia ca, cel puţin o dată pe an, să permită organizarea unei sesiuni publice de informare privind drepturile individuale şi colective ale angajaţilor, la cererea federaţiilor sindicale din sectorul de negociere colectivă al unităţii respective, cu invitarea reprezentanţilor acestor federaţii.

1. Actualizarea nivelurilor de negociere colectivă

Printre cele mai controversate noutăți se numără reintroducerea contractului colectiv de muncă la nivel național. În acest context, reamintim că ultimul contract colectiv de muncă încheiat la nivel național a expirat în 2010, iar posibilitatea încheierii unui astfel de contract a fost eliminată în 2011, odată cu intrarea în vigoare a fostei legi a dialogului social.

După cum reținea Curtea Constituțională în Decizia nr. 574 din 4 mai 2011, prin care constata caracterul neconstituțional al acestei practici, negocierea colectivă trebuie să asigure un echilibru just între interesele angajatorilor şi ale sindicatelor, existând la nivel național domenii în care condițiile economice şi sociale permit încheierea unor contracte colective de muncă mult mai favorabile angajaților, precum și altele în care drepturile sunt negociate la un nivel inferior. Or, contractul colectiv la nivel național poate conduce la garantarea automată a unor drepturi la un nivel superior celui pe care l-ar permite fiecare domeniu în mod obiectiv, fapt ce ar afecta viabilitatea economică a angajatorilor din domeniul respectiv.

Această opțiune a legiuitorului de a reintroduce posibilitatea încheierii contractului colectiv la nivel național nu exista în forma inițială a proiectului de lege, lipsind, prin urmare, motivele care fundamentează această schimbare de optică. Or, o astfel de măsură este cu atât mai puțin explicabilă în condițiile în care argumentele ce au fundamentat renunțarea la contractul colectiv de muncă la nivel național sunt și mai evidente în actualul context socio-economic, marcat de extreme și dezechilibre masive la nivelul diferitelor sectoare de activitate.

Negocierea la acest nivel rămâne totuși o opțiune pentru partenerii de dialog social, contractul colectiv de muncă la nivel naţional urmând să producă efecte pentru toţi angajaţii/lucrătorii din unităţile din economia naţională pentru care s-a încheiat şi care fac parte din organizaţiile patronale semnatare sau care au aderat ulterior la contractul colectiv de muncă la nivel naţional. În schimb, în ce privește negocierea colectivă la nivel de sector, angajatorii pot fi chiar obligați să adere la contractele colective de muncă încheiate la acest nivel. Astfel, dacă la nivelul angajatorului există sindicate reprezentative membre ale federațiilor semnatare ale contractului colectiv la nivel sectorial, atunci angajații pot declanșa grevă în cazul refuzului angajatorului de a adera la acest contract colectiv de muncă, chiar și în situația în care există în vigoare un contract colectiv de muncă la nivel de unitate.

Nu în ultimul rând, atragem atenția asupra sancțiunilor prevăzute de noua Lege a dialogului social pentru angajatori, menite să garanteze angajaților exercițiul dreptului la libera organizare și asociere sindicală. Împiedicarea exercițiului acestui drept de către angajator se sancționează cu amendă de la 30.000 la 50.000 RON, iar anumite atingeri aduse activității sindicale (cum ar fi constrângeri sau condiționări în scopul limitării exercitării funcțiilor membrilor organelor de conducere ale organizațiilor sindicale) sau exercițiului dreptului la grevă (cum ar fi încadrarea de personal pentru înlocuirea angajaților aflați în grevă) se sancționează cu pedeapsa închisorii.

În concluzie, deși finalitatea urmărită de noua lege a dialogului social este salutară, aceasta nu poate fi aplicată în mod unitar din cauza multiplelor neconcordanțe și conflicte între instituțiile reglementate (generate, în principal, de tehnica legislativă utilizată). Prin urmare, pentru a asigura transparență și uniformitate, prevederile noii legi ar trebui revizuite de legiuitor înaintea oricăror alinieri subsecvente ale altor dispoziții din legislația muncii.