



Ploiesti,
Nr. 4453/0-1/D.L./V.B.
Data: 15.03.2023

1

MINUTĂ DE ȘEDINȚĂ COMISIA DE DIALOG SOCIAL 21.02.2023

A. Deschiderea ședinței:

Ședința de lucru a Comisiei de Dialog Social a fost convocată pentru orele 14.00, în data de 21 februarie, în Sala "200" a Palatului Administrativ, de către Instituția Prefectului - Județul Prahova.

Aprobarea ordinii de zi:

- Prezentarea modificărilor legislative din domeniul dialogului social aprobate prin Legea nr.367/2022 privind dialogul social.

A prezentat: Domnul Liviu Scarlat - reprezentantul Inspectoratului Teritorial de Muncă Prahova.

Inițiatorul temei: Domnul Ion ANTON – Reprezentantul BNS – Filiala Prahova.

La începutul ședinței, domnul Virgiliu-Daniel Nanu, Prefectul județului Prahova, a supus la vot ordinea de zi, aceasta fiind aprobată în unanimitate.

B. Desfășurarea ședinței:

Au răspuns invitației de participare la ședință: reprezentanții sindicatelor B.N.S., C.N.S. Cartel Alfa și C.S.D.R., reprezentanții patronatelor: CONPIROM și CONCORDIA, ai instituțiilor deconcentrate, ai administrației publice locale, membrii în cadrul Comisiei de Dialog Social organizată la nivelul județului Prahova.

Domnul Prefect a deschis ședința prin invitația adresată reprezentantului Inspectoratului Teritorial de Muncă Prahova, domnul Liviu Scarlat, de a prezenta punctul aflat pe ordinea de zi. Astfel, domnul Scarlat a făcut următoarele precizări:

- La data 22 decembrie 2022, în Monitorul Oficial nr. 1238/2022 s-a publicat Legea nr. 367/2022 privind dialogul social, act normativ care a abrogat expres Legea nr. 62/2011 cu modificările și completările ulterioare privind dialogul social. Intrarea în vigoare la data de 25.12.2022 a noului cadru legislativ cu aplicare imediată, impune asimilarea rapidă din partea destinatarilor normei juridice mai ales a dispozițiilor cu caracter de noutate care instituie obligații noi pentru angajatori dar și pentru partenerii sociali, după cum vom arăta, pe scurt, în cele ce urmează.
- Întrucât practica a arătat că dialogul bipartit în România, bazat pe implicarea angajată a părților se manifestă cu predilecție în cadrul negocierii colective obligatorii, reglementate prin lege, noul cadru normativ aduce ca element de noutate pe lângă obligativitatea negocierii colective la nivel de unitate (obligație regăsită și în actul normativ anterior) Legea nr. 367/2022 a instituit obligația negocierii colective și la nivel superior. Astfel în temeiul disp. art. 97 alin. 1, din actualul cadru normativ „*Negocierea colectivă este obligatorie la nivelul unităților care au cel puțin 10 angajați/lucrători, precum și la nivel de sector de negociere colectivă*”. Se observă așadar faptul că pe lângă obligativitatea negocierii colective



la nivel de sector de negociere colectivă (sector de activitate denumirea noțiunii folosită în reglementarea anterioară) în încercarea de a promova dialogul bipartit autonom, noua lege a redus numărul salariaților unității de la care negocierea colectivă devine obligatorie, astfel încât în viitorul apropiat dialogul social va deveni activ și la nivelul acestor entități iar numericul contractelor colective va crește. Este prematur a anticipa la acest moment toate efectele sociale induse de prevederile legale noi, însă experiența anterioară a arătat că acolo unde a existat un dialog social concretizat într-un contract colectiv de muncă, relațiile de muncă în cadrul acelor entități au fost mai coerente iar eventualele litigii apărute mai ușor de soluționate.

- Un alt element de noutate constă în introducerea posibilității negocierii unui contract colectiv de muncă la nivel național, Legea nr. 367/2022 a dialogului social introducând cu titlu de recomandare și o serie de elemente contractuale ce ar putea fi prevăzute în contractul colectiv de muncă unic la nivel național, respectiv stabilirea coeficienților minimi de ierarhizare pe categorii de angajați/lucrători, măsurile adoptate pentru consilierea și evaluarea profesională a angajaților/lucrătorilor, măsurile privind armonizarea vieții de familie cu obiectivele profesionale, timpul de lucru și timpul de odihnă, reglementări privind condițiile de muncă și privind securitatea/sănătatea în muncă a angajaților/lucrătorilor și modalitățile de informare și consultare a angajaților/lucrătorilor. Deși aceste elemente nu sunt un veritabil conținut minim obligatoriu al unui contract colectiv de muncă, cu certitudine în cadrul negocierilor la nivel de sector de negociere colectivă și cu atât mai mult la nivel național aceste elemente de negociere colectivă vor fi avute în vedere, deținând potențialul de a-și produce efecte pentru un număr din ce în ce mai mare de salariați.
- Întrucât noul cadru normativ are în vedere inclusiv reconfigurarea sectoarelor de negociere colectivă pentru a elimina posibilele sincope ce ar putea apărea în cadrul negocierilor la nivel de sector, Legea nr. 367/2022 a introdus și noțiunea de reprezentativitate tranzitorie care implică recunoașterea, prin efectul legii a calității de parte îndreptățită a federațiilor (patronale și sindicale) în cazul în care au obținut reprezentativitatea la nivelul unui sector care prin efectul noii legi va suferi modificări. Astfel potrivit disp. art. 183 alin. 4 din noua lege „*În situația modificărilor sectoarelor de negociere colectivă, pentru sectoarele care au făcut obiectul modificărilor, federațiile reprezentative își păstrează reprezentativitatea în noile sectoare ce conțin codurile CAEN din vechiul sector, dar nu mai mult de un an de la data intrării în vigoare a prezentei legi*”. În condițiile reprezentativității tranzitorii „*Prin excepție de la prevederile art. 108 alin. (1), contractele colective de muncă încheiate în condițiile reprezentativității tranzitorii conform alin. (4) nu se pot încheia pe o perioadă mai mare de un an.*”
- De asemenea, potrivit disp. art. 183 alin. 6 din Legea nr. 367/2022 „*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 ceea ce privește negocierea colectivă la nivel de sector de negociere colectivă, angajatorii (care potrivit obiectului principal de activitate fac parte din sectorul de negociere colectivă) pot fi 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 la nivelul angajatorului respectiv există un contract colectiv de muncă la nivel de unitate în vigoare, ipoteză imposibilă prin prisma vechii reglementări. Nu în ultimul rând, noua lege instituie și un regim sancționator pentru angajatori, menit 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 același registru, considerăm noi, intenția de a se crea un cadru legal menit să impulsioneze dialogul social bipartit, noua Lege a dialogului social a redus procentul necesar pentru dobândirea reprezentativității sindicale la nivel de unitate (atribut care îi conferă statutul de partener social abilitat), reducând numărul de membri de la la 50%+ 1 din numărul salariaților unității la cel puțin 35% dintre angajații/lucrătorii aflați într-un raport juridic de muncă/serviciu cu unitatea respectivă, generând astfel posibilitatea ca la nivelul aceleiași unități să poată exista două sindicate reprezentative.
- Mai mult, condițiile de înființare a unui sindicat au fost modificate, astfel că un sindicat poate fi înființat de cel puțin 10 salariați din aceeași unitate sau cel puțin 20 salariați din unități diferite, dar din cadrul aceluiasi sector de activitate, iar posibilitatea de apartenență la un sindicat a fost extinsă inclusiv, de exemplu, către șomeri sau lucrători independenți.
- 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 și 20.000 de lei.
- 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 de lei.
- 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.



- Cu privire la atribuțiile instituțiilor statului, cu referire în principal la inspectoratele teritoriale de muncă, Legea nr. 367/2022 similar cadrului legal anterior, stabilește două funcții principale, respectiv aceea de înregistrare a contractului colectiv de muncă precum și aceea de depozitar al acestuia împreună cu întregul dosar al negocierii la care se adaugă unele atribuții administrative în cadrul procedurilor legale de obținere a reprezentativității sindicatelor.
- Revenind la prima componentă din cadrul atribuțiilor administrative stabilite de lege în sarcina inspectoratelor teritoriale de muncă, respectiv înregistrarea contractelor colective de muncă, prezintă relevanță disp. art. 111 alin.1, potrivit căruia „ *Contractele colective de muncă se aplică de la data înregistrării lor la autoritatea competentă sau de la o dată ulterioară, potrivit convenției părților*”. Prin urmare, potrivit legii data certă cea mai apropiată la care contractele colective de muncă încep să-și producă efectele este data înregistrării la autoritate. Tot potrivit legii, înregistrarea contractului colectiv de muncă nu este o simplă procedură administrativă formală ci presupune o serie de verificări în urma cărora autoritatea validează respectarea tuturor procedurilor legale începând cu convocarea părților îndreptățite, negocierea propriu zisă și nu în ultimul rând semnarea contractului colectiv de muncă.
- Astfel potrivit art. 110 alin 2 din Legea nr. 367/2022 autoritatea publică trebuie să verifice pe lângă existența înscrisurilor prevăzute de lege într-un număr suficient de exemplare și dovada convocării părților îndreptățite să participe la negociere respectiv lista de semnături ale membrilor de sindicat sau dovada încasării cotizațiilor membrilor, cu specificarea numărului total de membri și/sau a proceselor-verbale de alegere a reprezentanților angajaților/lucrătorilor. După aprecierea noastră legiuitorul a avut în vedere crearea unui cadru legal de verificare a legalității negocierii colective ca o garanție a respectării principiului dialogului social real și a accesului la negocieri a tuturor partenerilor sociali. Funcție de rezultatul acestei evaluări, autoritatea publică , în speță inspectoratul teritorial de muncă procedează la înregistrarea contractului colectiv de muncă după caz la neînregistrare, situație în care contractul colectiv de muncă se va restitui semnatărilor pentru îndeplinirea condițiilor legale.
- În partea finală a acestei scurte prezentări informăm membrii Comisiei de dialog social cu privire la unele dificultăți pe care le întâmpinăm în activitatea de analiză a dosarelor de negociere, dificultăți generate de unele necorelări existente în textul actului normativ, principala dificultate pe care o întâmpinăm fiind legată de stabilirea cu certitudine a calității de parte îndreptățită respectiv evaluarea reală și certă a gradului de îndeplinire a obligației convocării părților îndreptățite să participe la negociere, condiție prevăzută de disp. 110 alin. 2 lit. b) din lege, cu referire în principal dar nu numai, la reprezentanții salariaților la negocierea colectivă. Această situație este generată de faptul că pe de o parte, potrivit legii reprezentanții salariaților au calitatea de partener de dialog social în unitățile în care nu există sindicat, și, pe de altă parte, același act normativ prevede că negocierile se consideră valide și pot continua numai cu sindicatele în cazul în care reprezentanții angajaților 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.



- interpretare contrară a noii reglementări, în care s-ar acorda preferință și exclusivitate sindicatelor nereprezentative în detrimentul reprezentanților salariaților, ar putea anihila în opinia noastră, 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.
- Dificultățile operaționale și logistice pe care le-am identificat până la acest moment, sunt generate și de obligația negocierii cu organizații sindicale multiple (două sindicate reprezentative sau, după caz, toate sindicatele nereprezentative constituite la nivelul angajatorului și, posibil, împreună cu reprezentanții aleși ai angajaților) aspect care impactează componenta administrativă a negocierii colective.
- Un aspect relevant care trebuie reținut este acela 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, respectiv 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 că într-un asemenea caz 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.
- Nu în ultimul rând, subzistă la acest moment dificultăți în interpretarea disp. art. 102 alin. 1 lit.B din Legea nr. 367/2022 privind dialogul social, în sensul dacă părțile care reprezintă angajații/lucrătorii sunt prezentate în cuprinsul textului enumerativ sau ca ordine de prioritate în stabilirea calității de parte îndreptățită la negociere. Aducem la cunoștința comisiei că până la acest moment poziția asumată de către ITM Prahova și care a fundamentat toate deciziile noastre privitoare la înregistrarea sau neînregistrarea contractelor colective de muncă sau actele adiționale la acestea a fost aceea că dispoziția legală la care facem referire este enumerativă în sensul că părțile care pot reprezenta angajații trebuie convocate obligatoriu la negocieri, aceasta neechivalând și cu calitatea de parte semnatară a contractului colectiv.
- Pentru deplină transparență informăm comisia că în cadrul unor demersuri formale s-a luat act de conturarea la nivelul unor instituții omoloage a unor puncte de vedere diferite de cele exprimate de către ITM Prahova, însă în ceea ce ne privește vom continua toate demersurile instituționale menite să creeze un cadru de abordare unitar.

Pe parcursul ședinței, membrii Comisiei de Dialog Social au avut mai multe intervenții, dintre care menționăm:

Domnul Liviu Scarlat – reprezentantul I.T.M. Prahova:

- Dificultățile cu care ne confruntăm: evaluarea corectă a gradului de îndeplinire a respectării pașilor cu privire la convocarea părților la negocieri; prezența reprezentanților salariaților acolo unde nu sunt organizate sindicate; salariații nesindicalizați trebuie să-și aleagă reprezentanții la negocieri prin votul exprimat al tuturor salariaților (reprezentanții sunt aleși cu 50%+1 voturi)
- În prezent, în vederea semnării unui contract colectiv de muncă, pot începe negocierile 2984 unități care îndeplinesc criteriile de eligibilitate: 494 – firme cu capital de stat, 17 – firme cu capital mixt și 2473 – firme cu capital privat.



Domnul Ion Anton – reprezentantul B.N.S.:

- Este foarte bine că există obligativitatea prezenței sindicatelor la negocierile colective.

Domnul Vasile Leescu – reprezentantul C.N.S. Cartel Alfa:

- Sunt de părere că nu este firesc ca un angajator să caute reprezentanți ai salariaților, dacă aceștia nu s-au organizat;
- În sectorul comerț, în prezent, sunt aproximativ 840.000 de firme; dintre acestea, doar 237.000 se pot organiza în sindicate, restul (peste 600.000) au sub 21 de angajați.

C. Finalul ședinței:

Domnul Prefect Virgiliu-Daniel Nanu a mulțumit tuturor participanților pentru prezență și a încheiat ședința la ora 15.20.



D:\My Documents\Situații, adrese Prefectura\Comisia de Dialog Social\ 1 ex.