

**Propuneri de modificare ale AmCham România privind
Proiectul de Ordonanță de urgență pentru modificarea și completarea Legii nr. 367/2022 privind dialogul social și a Legii 53/2003 Codul muncii
3 martie 2023**

#	Forma din proiect	Forma propusă	Motivare
1.	<p>Pct. 6 Articolul 11 se modifică după cum urmează: “(1) Perioada în care persoana aleasă în organul de conducere este salarizată de organizația sindicală constituie vechime în muncă. Pe durata in care persoana aleasa in organul de conducere este salarizata de organizația sindicala, la solicitarea acesteia, contractul sau individual de munca se suspendă de drept conform dispozițiilor art. 50, lit. e) din Legea 53/2003, Codului Muncii republicată cu modificările și completările ulterioare.</p> <p>(2) Pe durata suspendării, angajatorii sunt obligați să păstreze funcția și locul de muncă, aceasta beneficiind de vechime în muncă, în condițiile legii, iar pe postul respectiv angajatorul poate angaja, în condițiile legii, o altă persoană, numai pe durată determinate.”</p>	<p>Pct. 6 Articolul 11 se modifică după cum urmează: “(1) Perioada în care persoana aleasă în organul de conducere este salarizată de organizația sindicală constituie vechime în muncă. Pe durata in care persoana aleasa in organul de conducere este salarizata de organizația sindicala, la solicitarea acesteia, contractul sau individual de munca se suspendă de drept conform dispozițiilor art. 50, lit. e) din Legea 53/2003, Codului Muncii republicată cu modificările și completările ulterioare.</p> <p>(2) Pe durata suspendării, angajatorii sunt obligați să păstreze funcția și locul de muncă, aceasta beneficiind de vechime în muncă, în condițiile legii, iar pe postul respectiv angajatorul poate angaja, în condițiile legii, o altă persoană, numai pe durată determinate.Odată cu încetarea funcției de conducere salarizate în cadrul organizației sindicale, la revenirea în unitate, angajatul/lucrătorul are dreptul de a se întoarce la ultimul loc de muncă ori la un loc de muncă echivalent, având condiții de muncă echivalente, și, de asemenea, de a beneficia de orice îmbunătățire a condițiilor de muncă la care ar fi avut dreptul în timpul perioadei în care a ocupat o funcție de conducere salarizată în organizația sindicală.”</p>	<p>Situațiile de suspendare de drept a contractului individual de muncă sunt expres și limitativ prevăzute de lege, suspendarea operând indiferent de voința părților, astfel că includerea mențiunii <i>la solicitarea persoanei salarizate în organul de conducere al organizației sindicale</i> este total nejustificată și lipsită de sens.</p> <p>În ceea ce privește alin. (2), propunem eliminarea sa, întrucât acesta limitează în mod nejustificat dreptul angajatorului de a-și organiza propria activitate, impunându-i angajatorului să mențină o poziție în organigramă chiar și în situația în care acesta ar fi îndreptățit în conformitate cu prevederile legale să dispună desființarea poziției respective.</p> <p>Considerăm, de asemenea, că trebuie avute în vedere, prin analogie, considerentele Curții Constituționale din DCC nr. 814/2015 referitoare la admiterea excepției de neconstituționalitate a prevederilor art. 60 alin. (1) lit. g) C.muncii. Astfel, apreciem că prin modificarea propusă se încalcă art. 16 din Constituție privind egalitatea în fața legii (având în vedere că pentru salariatul ales în funcția de conducere a organizației sindicale se creează în mod nejustificat o situație de favoare față de ceilalți</p>

			<p>salariați ale căror poziții pot să fie desființate oricând, în condițiile legii), art. 44 din Constituție privind dreptul de proprietate privată (al angajatorului, care are obligația de a păstra o poziție, în ciuda faptului că acest lucru îi prejudiciază interesele economice), precum și art. 45 din Constituție privind activitatea economică (având în vedere că angajatorul poate ajunge să fie împiedicat în a-și desfășura activitatea în condiții de rentabilitate economică).</p> <p>Alin. (2) al art. 11, în forma propusă, extinde obligația angajatorilor de a menține postul pe durata suspendării inclusiv în ceea ce privește angajatorii din mediul privat, ceea ce presupune o ingerință în dreptul angajatorului de a decide asupra organizării și funcționării în cadrul unității pe o durată imprevizibilă (mandatul de membru în organul de conducere al organizației sindicale putând fi extrem de îndelungat). Din identitate de rațiune, facem trimitere la prevederile Legii nr. 202/2002, care la art. 10 alin. (8) instituie protecție unei categorii speciale de salariați în următoarele condiții: <i>“La încetarea concediului de maternitate, a concediului pentru creșterea copiilor în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu dizabilități, a concediului paternal sau a concediului de îngrijitor, salariați/salariatul are dreptul de a se întoarce la ultimul loc de muncă ori la un loc de muncă echivalent, având condiții de muncă echivalente, și, de asemenea, de a beneficia de orice îmbunătățire a condițiilor de muncă la care ar fi avut dreptul în timpul absenței.”</i> Prin urmare, categoria persoanelor care ocupă funcții de conducere salarizate în organizațiile sindicale nu pot face obiectul unui</p>
--	--	--	--

			<p>tratament diferențiat nejustificat față de alte categorii de salariați având contractul de muncă suspendat, mai ales în condițiile în care, în cazul categoriilor vizate de Legea nr. 202/2002, angajatorul chiar are o previzibilitate asupra duratei absenței. Instituirea unui tratament mai favorabil în ceea ce privește persoanele cu funcții de conducere în organizația sindicală ar conduce la un dezechilibru organizațional și la o eventuală blocare a activității angajatorului în funcție de deciziile de business necesar a fi adoptate, decizii de business care nu pot fi afectate de decizia personală a unor salariați.</p>
2.	<p>10. Alineatele (1) și (2) ale art. 30 se modifică și vor avea următorul cuprins: “(1) Angajatorul invită organizațiile sindicale reprezentative la nivel de unitate să participe la lucrările consiliului de administrație sau ale altui organ asimilat acestuia, la discutarea problemelor de interes profesional și social cu impact asupra angajaților/lucrătorilor, în condițiile Legii nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților, cu modificările și completările ulterioare. (2) ...”</p>	<p>10. Alineatele (1) și (2) ale art. 30 se modifică și vor avea următorul cuprins: “(1) Angajatorul invită poate invita organizațiile sindicale reprezentative la nivel de unitate să participe la lucrările consiliului de administrație sau ale altui organ asimilat acestuia, numai în scopul discutării la discutarea problemelor de interes profesional și social cu impact asupra angajaților/lucrătorilor, în condițiile Legii nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților, cu modificările și completările ulterioare. (2) ...”</p>	<p>Stabilirea unei obligații în sarcina angajatorului apare ca fiind deosebit de excesivă prin raportare la prerogativele organizaționale și de conducere ale acesteia, astfel ca apare ca fiind necesară nuanțarea acestei prevederi în sensul menționării posibilității angajatorului de a invita organizațiile sindicale reprezentative la lucrările consiliului de administrație / altui organ asimilat acestuia.</p> <p>În plus față de cele menționate mai sus, apreciem că modificarea propusă poate ajunge să fie interpretată în sensul în care organizațiile sindicale ar avea dreptul de a participa la lucrările organului de conducere ori de câte ori se discută probleme de interes sau cu impact pentru salariați, ceea ce ar reprezenta o ingerință nejustificată în dreptul angajatorului de a-și conduce propria afacere și de a-și organiza activitatea. Considerăm că este esențial ca modificarea adusă articolului menționat să clarifice faptul că organizațiile sindicale reprezentative pot fi invitate la lucrările organului de conducere, punctual, în scopul discutării problemelor de interes sau cu impact pentru salariați. Din acest punct de vedere, considerăm că</p>

			este firesc ca membrii organului de conducere al angajatorului să se poată întruni pentru a putea explora în condiții de confidențialitate opțiunile existente cu privire la modul de gestionare a afacerii și doar după ce parcurge faza exploratorie să poată invita organizațiile sindicale la discuții cu privire la opțiunile existente.
3.	<p>11. La alin. (1) al art. 31, lit. (iii) a lit. c) se modifică și va avea următorul cuprins:</p> <p>"(iii) alte informații necesare solicitate de organizațiile sindicale și/sau de reprezentanții angajaților/lucrătorilor, precum și de persoanele terțe care le asistă."</p>	<p>11. La alin. (1) al art. 31, lit. (iii) a lit. c) se modifică și va avea următorul cuprins:</p> <p>"(iii) alte informații necesare solicitate de organizațiile sindicale și/sau de reprezentanții angajaților/lucrătorilor, precum și de persoanele terțe care le asistă."</p>	<p>Această modificare legislativă extinde în mod nepermis sfera persoanelor care pot avea acces la informațiile confidențiale aparținând angajatorilor, putând genera inclusiv riscul ca organizațiile sindicale să vină împreună cu reprezentanți ai societăților concurente. Astfel, se impune păstrarea formulării curente din Legea nr. 367/2022, care conține aceeași terminologie precum Legea nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților, și anume: "Art. 7. (1) Reprezentanților angajaților, precum și experților care îi asistă pe parcursul derulării oricăror proceduri de consultare sau negociere colectivă le este interzis să divulge angajaților sau terților orice informații care, în interesul legitim al întreprinderii, le-au fost furnizate în mod expres cu titlu confidențial. Această obligație continuă să se aplice reprezentanților sau experților și după expirarea mandatului lor. Tipul de informații supus regimului de confidențialitate este convenit de părți în acordurile colective sau în altă formă agreată de parteneri și face obiectul unui contract de confidențialitate."</p>
4.	N/A	<p>Având în vedere propunerile de modificare ale art. 31, se impune și modificarea art. 32 alin. (1), după cum urmează:</p> <p><i>"Art. 32. - (1) Pe parcursul exercitării dreptului la informare și consultare, precum și în cadrul negocierilor colective, organizațiile sindicale și/sau reprezentanții</i></p>	A se vedea expunerea de mai sus.

		<i>angajaților/lucrătorilor, după caz, pot fi asistați de terțe persoane desemnate experții desemnați de aceștia.”</i>	
5.	13. Articolul 34 se modifică și va avea următorul cuprins: "Art. 34 La cererea organizațiilor sindicale afiliate, federațiile sau confederațiile sindicale, după caz, vor delega reprezentanți sau terțe persoane care să le asiste ori să le reprezinte interesele în relația cu angajatorii sau organizațiile acestora."	13. Articolul 34 se modifică și va avea următorul cuprins: "Art. 34 La cererea organizațiilor sindicale afiliate, federațiile sau confederațiile sindicale, după caz, vor delega reprezentanți sau terțe persoane experți care să le asiste ori să le reprezinte interesele în relația cu angajatorii sau organizațiile acestora."	A se vedea expunerea de mai sus.
6.	N/A	Se adaugă un nou articol 34¹, care să conțină următoarele: <i>"Nu va putea să fie desemnată de către angajați/lucrători, organizațiile sindicale și/sau de reprezentanții angajaților/lucrătorilor să îi/le asiste sau să îi/le reprezinte în relația cu angajatorii și/sau să participe la procedurile de informare și consultare sau în negocierea colectivă, indiferent dacă este membru al organizațiilor sindicale respective, nicio persoană care se află cu acei angajatori în raporturi de concurență sau conflict de interese, definite potrivit legislației în vigoare."</i>	Cu toate că scopul reglementării este acela al favorizării dialogului cu organismele de reprezentare ale salariaților, nu trebuie omise și interesele de afaceri ale angajatorilor, care nu trebuie să se găsească în situația de a fi nevoiți să divulge informații cruciale către persoane din afara organizației care pot astfel dobândi acces la un set de informații care să le ofere un avantaj concurențial injust. În acest sens, amintim și extinderea sferei membrilor care pot face parte dintr-un sindicat, conform noii Legi nr. 367/2022.
7.	42. Art. 98 alin (1) și alin. (3) se modifică și se completează și vor avea următorul cuprins: "(1) În termen de 15 zile calendaristice de la data declanșării procedurilor de negociere prevăzute de art. 97, alin. (2), angajatorul are obligația să convoace toate părțile îndreptățite în vederea negocierii contractului colectiv de muncă și să organizeze prima ședință de negociere. (3) Regimul informațiilor confidențiale puse la	42. Art. 98 alin (1) și alin. (3) se modifică și se completează și vor avea următorul cuprins: "(1) Dacă angajatorul nu are inițiativa negocierii colective în conformitate cu prevederile art. 97 alin. (2), respectiv (3), în termen de 15 zile calendaristice de la data declanșării procedurilor de negociere prevăzute de art. 97, alin. (2) la solicitarea celuilalt partener social, angajatorul are obligația să convoace toate părțile îndreptățite în vederea negocierii contractului colectiv de muncă, și să organizeze prima ședință de negociere având loc în termenul prevăzut de art. 107 alin. (1). (3) Regimul informațiilor confidențiale puse la	În forma propusă, prin coroborare cu prevederile art. 107 alin. (1), ar fi însemnat ca orice angajator să fie automat răspunzător pentru nerespectarea acestei obligații în situația în care nu ar fi răspuns în aceeași zi în care ar fi primit solicitarea partenerului social. Din punct de vedere practic, lansarea unei convocări în aceeași zi se dovedește de cele mai multe ori imposibilă. Mai mult, modificările se impun și în vederea corelării cu prevederile art. 97 alin. (2), și anume: "Inițiativa negocierii colective aparține oricăruia dintre partenerii sociali." Dacă inițiativa aparține

	dispoziție de angajator este cel stabilit prin Legea nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților, cu modificările și completările ulterioare.”	dispoziție de angajator este cel stabilit prin Legea nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților, cu modificările și completările ulterioare.”	chiar angajatorului, utilitatea acestui termen este greu de înțeles. Mai mult, se impune corelarea cu prevederile art. 107 alin. (1): angajatorul are obligația de a oferi un răspuns și de a convoca toate părțile în termen de 15 zile, urmând ca prima întâlnire de negociere să aibă loc în termen de 15 zile de la convocare.
8.	59. Alineatul (6) al art. 147 se modifică astfel: “(6) În situațiile prevăzute la art.173, acordul prevăzut la alin.(5) va cuprinde modalitatea de stabilire a unei treimi din activitate prevăzută de lege.”	59. Alineatul Alineatele (1), (2), (3) și (6) al art. 147 se modifică astfel: “(1) Hotărârea de a declara greva se ia de către organizațiile sindicale îndreptățite să negocieze contractul colectiv de muncă și care au declanșat conflictul colectiv de muncă cu acordul scris a cel puțin jumătate din numărul membrilor organizațiilor sindicale respective. (2) În lipsa sindicatelor reprezentative, hotărârea de a declara greva se ia de către sindicatele nereprezentative cu acordul scris a cel puțin unei-trei unei-trei pătrimi din numărul angajaților/lucrătorilor unității. (3) Pentru angajații/lucrătorii unităților în care nu sunt organizate sindicate, hotărârea de declarare a grevei se ia de către reprezentanții angajaților/lucrătorilor, cu acordul scris a cel puțin unei-trei unei-trei pătrimi din numărul angajaților/lucrătorii unității. (6) În situațiile prevăzute la art.173, acordul prevăzut la alin.(5) va cuprinde modalitatea de stabilire a unei treimi din activitate prevăzută de lege.”	Considerăm că reglementarea propusă poate da naștere la abuzuri din partea organizațiilor sindicale, lăsând practic la latitudinea conducerii acesteia prerogativa de a decide declanșarea unei greve, oferindu-i un drept absolut în acest sens. Deși suntem de acord cu posibilitatea exercitării dreptului de declanșare a grevei de către angajați prin organizațiile sindicale, apreciem că se impune includerea unor garanții ori limitări în vederea asigurării unui echilibru în raport de impactul pe care o asemenea acțiune l-ar avea asupra angajatorului și activității sale. Având în vedere propunerea de modificare a art. 147 alin. (1) considerăm că se impune și modificarea alin. (2) și (3) în sensul majorării cvorumului necesar raportat la sindicatele nereprezentative / reprezentanții angajaților.
9.	N/A	Având în vedere modificările propuse, se impune și modificarea alin. (1) lit. d) a art. 175, după cum urmează: <i>Art. 175. - (1) Constituie contravenții următoarele fapte și se sancționează astfel:</i> <i>d) neîndeplinirea de către angajatori a obligațiilor</i>	Dacă se reglementează posibilitatea, iar nu obligația angajatorului de a invita organizațiile sindicale reprezentative la nivel de unitate să participe la lucrările consiliului de administrație sau ale altui organ asimilat acestuia, la discutarea problemelor de interes profesional și social cu impact asupra

		<p>prevăzute la art. 30 alin. (1), art. 31 alin. (1) lit. b), art. 36 alin. (2) și art. 97 alin. (1), cu amendă de la 15.000 lei la 20.000 lei;</p>	<p>angajaților/lucrătorilor, atașarea unei răspunderi contravenționale în cazul nerespectării contravine ideii unei posibilități și, în fapt, reintroduce o obligație.</p> <p>Conform art. 97 alin. (2) inițiativa negocierii colective aparține oricăruia dintre partenerii sociali. Prin urmare, sancționarea angajatorului pentru neinițierea negocierilor colective este nejustificată având în vedere faptul că legea reglementează și posibilitatea reprezentanților salariaților/ sindicatului să inițieze o astfel de negociere.</p>
--	--	---	--