

21 noiembrie 2017

Buletin Legislativ



Dreptul Muncii

Sumar:

1. **Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 82/2017 pentru modificarea și completarea unor acte normative („OUG nr. 82/2017”)**

Ordonanța de urgență nr. 82/2017 pentru modificarea și completarea unor acte normative („OUG nr. 82/2017”)

Prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 82/2017 pentru modificarea și completarea unor acte normative („OUG nr. 82/2017”) au fost adoptate, între altele, o serie de prevederi care au în vedere instituirea unui cadru legal pentru inițierea de negocieri colective având ca obiect punerea în aplicare a prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 79/2017 pentru modificarea și completarea Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal („OUG nr. 79/2017”), cadru care derogă de la dispozițiile Legii nr. 62/2011 a dialogului social („Legea nr. 62/2011”).

Astfel, OUG nr. 82/2017 stabilește următoarele reguli în materia inițierii și negocierii colective:

- Negocierea este obligatorie la nivelul tuturor angajatorilor, fără a se face distincție în funcție de numărul de salariați (în timp ce Legea nr. 62/2011 impune negocierea colectivă doar în unitățile cu cel puțin 21 de salariați);
- În lipsa unui sindicat reprezentativ afiliat la o federație reprezentativă la nivelul sectorului de activitate în care activează angajatorul, la negociere pot participa reprezentanți ai federației sindicale - în baza mandatului sindicatului - împreună cu reprezentanții salariaților; și
- În lipsa unui sindicat, la negociere pot participa reprezentanți ai unei federații reprezentative în sectorul de activitate sau ai unei confederații sindicale reprezentative la nivel național - în baza invitației reprezentanților salariaților.

OUG nr. 82/2017 pare să ridice probleme importante de interpretare și aplicare, atât din punct de vedere al delimitării obiectului negocierilor, cât și al stabilirii părților participante la negociere, astfel:

- Nu se precizează care ar fi obiectul negocierilor (nici nota de fundamentare a actului normativ nu cuprinde astfel de precizări). Simplul fapt al trimiterii la OUG nr. 79/2017 („[...] pentru punerea în aplicare a prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 79/2017 [...]”) nu clarifică problema obiectului negocierilor, din moment ce OUG nr. 79/2017 nu face vreo referire la obligația angajatorului de a iniția negocieri în scopul aplicării acesteia. Rămân, de asemenea, neclare eventualele remedii sau sancțiuni în situația în care negocierile ar eșua;
- Se omite faptul că reprezentanții salariaților sunt aleși, potrivit legii, în unitățile cu peste 20 de salariați. Prin urmare, angajatorii ar fi puși în situația de a nu avea pe cine invita la negocieri, raportat la primul punct al OUG nr. 82/2017, care îi obligă, indiferent de numărul de salariați, să inițieze respectivele negocieri. De asemenea, lipsa unor reprezentanți ai salariaților ar face imposibilă negocierea în situația în care nu există sindicat constituit la nivelul unității, respectiv atunci când negocierea se presupune a se face cu reprezentanții unei federații reprezentative la nivel de sector sau ai unei confederații reprezentative la nivel național, dar la invitația reprezentanților salariaților. Este neclar dacă legiuitorul, pentru a da efect prevederilor OUG nr. 82/2017, a avut în vedere derogări de la prevederile Codului Muncii / Legii nr. 62/2011, altele decât cele care ar rezulta expres din chiar textul noului act normativ;
- Conform Legii nr. 62/2017, conflictele colective de muncă nu pot fi declanșate pe durata valabilității unui contract/acord colectiv de muncă. Admițând că această regulă rămâne valabilă și sub imperiul OUG nr. 82/2017, ar rezulta că refuzul angajatorului de a accepta solicitările salariaților privind punerea în aplicare a prevederilor OUG nr. 79/2017 nu poate face obiectul unui conflict de muncă, ceea ce ar lăsa salariații fără avantajul acestui instrument esențial al negocierii colective.

Editori

Dreptul Muncii reprezintă un domeniu în care avocații noștri au dobândit o experiență bogată, de la elaborarea de scheme de management atât pentru entități în curs de privatizare cât și pentru entități private constituite de către corporații internaționale în România, până la pregătirea și negocierea contractelor colective de muncă, contractelor individuale de muncă și a clauzelor specifice (beneficii convenite angajaților, angajamente restrictive, planuri de opțiuni oferite angajaților etc.). Echipa Tuca Zbârcea & Asociații acordă consultanță pe probleme de dreptul muncii sau care pot rezulta în urma fuziunilor, achizițiilor și privatizărilor, care generează concedieri colective, negocieri cu sindicatele, aspecte legate de pensii rezultând din diverse tranzacții, contracte de management al investițiilor etc. Avocații noștri conferențiază frecvent pe teme de drept specifice și sunt autori ai mai multor articole și analize privind legislația muncii, fiind implicați în activitățile comitetelor de lucru ale unor asociații și organizații interne și internaționale precum European Employment Lawyers' Association (EELA), Multilaw, AmCham etc.



Șerban Păslaru
Partner
+4 021 204 88 97
serban.paslaru@tuca.ro



Mihai Anghel
Senior Associate
+4 021 204 88 90
mihai.anghel@tuca.ro

TUCA ZBARCEA ASOCIATII

Șos. Nicolae Titulescu nr. 4-8
America House, Aripa de Vest, et. 8
Sector 1, 011141, București, România
T + 4 021 204 88 90
F + 4 021 204 88 99
E office@tuca.ro
www.tuca.ro

Acest material informativ are numai un caracter orientativ. Scopul său nu este de a oferi consultanță juridică cu caracter definitiv, care se va solicita conform fiecărei probleme legale în parte. Pentru detalii și clarificări privind oricare dintre subiectele tratate în Buletinul Legislativ, vă rugăm să contactați avocații sus-menționați.