

Întrebări și răspunsuri privind negocierea colectivă



Anunț

privind intenția de negociere colectivă la nivel de unitate pentru încheierea contractului colectiv de muncă

În atenția tuturor salariaților societății SRL

..... SRL, în calitate de angajator, aducem la cunoștința salariaților angajatorului de negociere colectivă privind încheierea contractului colectiv de muncă de unitate, conform Legii nr. 367/2022 privind dialogul social și Legii nr. 53/2003 privind Muncii.

Conform art. 97 din Legea nr. 367/2022 privind dialogul social, “ negociere obligatorie la nivelul unităților care au cel puțin 10 angajați/lucrători, precu sector de negociere colectivă.”, iar “inițiativa negocierii colective aparține c partenerii sociali”.

Prin prezentul, Angajatorul face cunoscută în mod oficial, tuturor salariaților SRL, inițiativa angajatorului privind negocierea colectivă pentru încheierea, în a contractului colectiv de muncă la nivel de unitate. Negocierea colectivă se po cu respectarea cerințelor prevăzute de cadrul legal relevant (inclusiv cerințele acest sens considerăm necesară prezentarea următoarelor prevederi legale:

- Art. 102 din Legea nr. 367/2022 privind dialogul social: părțile contract

1. Inițierea negocierii contractului colectiv de muncă. Salariații nu își aleg reprezentanții.

S-a declanșat negocierea pentru contractul colectiv de munca, dar angajatii nu vor să-si aleagă reprezentanți. Ce se poate face în acest caz? Cum se finalizează demersul legal al inițierii negocierii colective așa cum prevede Legea 367/2022?

În lipsa uneia dintre parti, în cazul de fata reprezentantii salariatilor, negocierea colectiva nu se poate desfasura.

În lege nu sunt prevederi care să stabileasca ce se intampla în situatia în care salariatii nu se organizează într-un sindicat sau nu își aleg reprezentantii, în vederea participarii la negocierea colectiva.

Însă, desi nu reglementeaza aceasta situatie in care salariatii nu isi aleg reprezentantii, la art. 97 din lege exista obligatia angajatorului de a initia negocierea.

În aceste conditii, in calitate de angajator, trebuie sa indepliniti aceasta obligatie de initiere a negocierii printr-un anunt/invitatie prin care aduce la cunostinta salariatilor ca se initiaza negocierile colective.

Anuntul trebuie sa cuprindă data, ora si locul stabilite pentru începerea negocierilor (termen maxim 15 zile de la data anuntului).

Legea prevede ca, partile indreptatite sa participe la negociere vor confirma in scris primirea anuntului/invitatiei, precum si acceptarea sau refuzul participarii la negociere, indiferent de partea care a initiat negocierea. Lipsa unui raspuns scris, coroborata cu prezentarea dovezii de invitare la negocieri, va fi interpretata ca refuz de participare la negocieri (art. 107 din lege).

Astfel, din punct de vedere practic, daca salariatii nu si-au ales si mandat reprezentantul pentru a participa la negocieri, nu veti primi un raspuns scris cu privire la participarea acestora la negocieri.

La implinirea termenului stabilit pentru confirmarea scrisa (stabilit chiar in cadrul anuntului) sau la implinirea termenului de maxim 15 zile de la data anuntului stabilit pentru inceperea negocierilor, puteti consemna intr-un proces verbal, demersurile intreprinse in calitate de angajator precum si faptul ca salariatii, neavand reprezentant desemnat, nu au raspuns invitatiei la negociere.

In acest mod, angajatorul isi indeplineste obligatia legala de a initia negocierile, insa acestea nu pot avea loc deoarece salariatii nu si-au desemnat si mandat reprezentantii.

Data: _____

Locul întâlnirii _____

Proces Verbal constatator

**privind imposibilitatea desfășurării negocierilor colective
determinată de lipsa desemnării reprezentanților salariaților**

(a) Participanți

Organizator:

Reprezentanți ai Angajatorului:

Director General al SCSRL, dl./dna

Reprezentant Departament Financiar, dl./dna

Reprezentant Departament Resurse Umane, dl./dna

(b) Ordinea de zi

- **constatarea lipsei alegerilor pentru reprezentanții salariaților.**

Referitor la negocierea colectivă, se impune respectarea prevederilor Legii 367/2022 privind dialogul social, cu modificarile si completarile ulterioare, în mod special cele de la Titlul VI Negocierile colective de muncă – art. 95 – 119.

2. Reprezentantii angajatorului la negocierea contractului colectiv de muncă (CCM)

Pentru negocierea contractului colectiv de munca, poate Managerul general sa reprezinte actionarul (ca si reprezentant al angajatorului)? Sau doar Administratorul poate, acesta nefiind angajat al societatii. Daca poate managerul general, are nevoie de imputernicire de la administrator? Daca sunt doi administratori, are nevoie de imputernicire de la amandoi?

Conform art. 102 din Legea nr. 367/2022 privind dialogul social, cu modificarile si completarile ulterioare, la nivel de unitate, angajatorul este reprezentat de catre organul de conducere al acesteia, stabilit prin lege, statut ori regulament de functionare. Deci, practic, statutul societatii este documentul care stabileste reprezentantul/reprezentantii angajatorului.

Insa, avand in vedere prevederile art. 98 alin. (5) lit. a) si ale art. 110 alin. (2) lit. c) din lege, ar fi oportun sa existe o hotarare a adunarii generale a asociatilor sau o hotarare a asociatului unic in care sa se stabileasca persoana/persoanele care reprezinta angajatorul in procesul de negociere colectiva.

De asemenea, daca persoana/persoanele care constituie, prin statut, organul de conducere al societatii nu doresc sa participe direct la negocieri acestia pot delega printr-o hotarare/decizie, o alta persoana (sau mai multe) din conducerea societatii care sa reprezinte societatea in procesul de negociere.

Dacă cei doi administratori sunt, conform statutului societatii, organul de conducere al societatii, atunci acestia ar trebui sa participe la negociere. Daca nu doresc sa participe, pot delega managerul general, printr-o decizie comuna (deci semnata de ambii administratori), prin care se stabileste si mandatul pe care il are in negocieri managerul general.

3. Reprezentare angajator la negocierea contractului colectiv de muncă (CCM). Delegare atributii

Directorul general al unei s.c. , desi este prezent in societate, poate sa imputerniceasca un salariat sa-l reprezinte la negocierea contractului colectiv de munca? De asemenea doreste sa-l imputerniceasca si pentru alte etape ce preced negocierea, cum ar fi: luarea la cunostinta a componentei comisiei care organizeaza sedinta de alegere a reprezentantilor angajatilor, luarea la cunostinta a calendarului alegerii reprezentantilor angajatilor, luarea la cunostinta a regulamentului de alegere a reprezentantilor angajatilor.

Conform art. 102 din Legea 367/2022 a dialogului social:

(1) Partile contractului colectiv de munca sunt angajatorul si angajatii/lucratorii, reprezentati dupa cum urmeaza:

Angajatorul:.... la nivel de unitate, de catre organul de conducere al acesteia, stabilit prin lege, statut ori regulament de functionare, dupa caz;

Astfel, textul prevede ca angajatorul este reprezentat la nivel de unitate de organul de conducere. Acesta poate împuternici o persoana sa participe la negocierea contractului colectiv de munca.

Prin urmare, directorul general trebuie sa detina dreptul de a-si delega atributiile, iar acest drept poate fi reglementat, in functie de situatie prin: contractul de mandat, hotararea AGA, hotararea CA, fisa postului, actul constitutiv, etc.