



CONSILIUL ECONOMIC ȘI SOCIAL

Str. Dimitrie D. Gerota nr. 7-9, sector 2, București, cod poștal: 020027

Telefoane: 021.310.23.56, 021.316.31.34

Fax: 021.316.31.31

021.310.23.57, 021.316.31.33

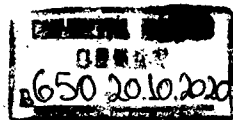
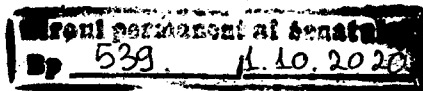
Cod fiscal: 10464660

E-mail: ces@ces.ro

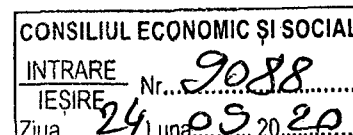
www.ces.ro

Membru fondator al Asociației Internaționale a Consiliilor Economice și Sociale și Instituțiilor Similare (AICESIS)
Membru al Uniunii Consiliilor Economice și Sociale și Instituțiilor Similare Francofone (UCESIF)

„Consiliul Economic și Social este organ consultativ al Parlamentului și al Guvernului în domeniile de specialitate stabilite prin legea sa organică de înființare, organizare și funcționare.” (Art. 141 din Constituția României revizuită)



PUNCTE DE VEDERE



referitoare la propunerea legislativă privind unele măsuri de îmbunătățire a implicării angajaților în procesele decizionale la nivelul angajatorilor (b539/8.09.2020)

În temeiul art. 2 alin. (1) din Legea nr. 248/2013 privind organizarea și funcționarea Consiliului Economic și Social, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și art. 11 lit. a) din Regulamentul de organizare și funcționare, Consiliul Economic și Social a fost sesizat cu privire la avizarea *propunerii legislative privind unele măsuri de îmbunătățire a implicării angajaților în procesele decizionale la nivelul angajatorilor (b539/8.09.2020)*.

În temeiul art. 6 alin. (7) din Legea nr. 248/2013 privind organizarea și funcționarea Consiliului Economic și Social, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și art. 22 alin. (4) din Regulamentul de organizare și funcționare, în ședința din data de 24.09.2020, desfășurată online, conform prevederilor Hotărârii Plenului nr.37/18.03.2020, modificată prin Hotărârea Plenului nr.52/14.05.2020, părțile reprezentate în Plenul Consiliului Economic și Social și-au exprimat următoarele **puncte de vedere**:

- reprezentanții părții patronale, 3 reprezentanți ai părții sindicale și 2 reprezentanți ai asociațiilor și fundațiilor neguvernamentale ale societății civile au votat pentru avizarea **FAVORABILĂ** a proiectului de act normativ;
- 7 reprezentanți ai părții sindicale și 7 reprezentanți ai asociațiilor și fundațiilor neguvernamentale ale societății civile au votat pentru avizarea **FAVORABILĂ** a proiectului de act normativ, cu următoarele **observații**:

- Textul art.4 alin.(1), teza I-a și teza a II-a, este neclar și confuz ,întrucât nu se poate vorbi de o ”natură specială a acelor angajați” (funcționari publici și personal contractual). Prin urmare, se impune reformularea tezei I, astfel: *”Prevederile prezentei legi se aplică tuturor întreprinderilor cu sediul în România care au minimum 10 angajați (...)”*. Teza a II-a se modifică astfel: *”Prevederile prezentei legi se aplică în mod corespunzător și autorităților și instituțiilor publice, instituțiilor publice autonome, precum și instituțiilor din subordinea/ coordonarea acestora ,indiferent de bugetul din care sunt finanțate, ținând cont de specificul activităților desfășurate de acestea și specificul raporturilor de serviciu și raporturilor de muncă ale angajaților acestora.”*
- se impune modificarea textului de la art. 5 alin.(1) lit. a), astfel: *”(...) inclusiv situația financiară la zi și riscurile economice la care este (...)”*;
- se impune modificarea textului de la art. 6¹ alin.(2), astfel: *”(...) ce trebuie transmise din oficiu de întreprindere către reprezentanții angajaților pentru ca aceștia să poată cunoaște (...)”*;
- se impune modificarea textului de la art 6¹ alin.(3), astfel: *”Lista prevăzută la (...)”*. Verbul *”a referi”* are un alt sens conform DEX (a face un referat, a relata, a se raporta la ceva sau la cineva, a viza pe cineva sau ceva, a face o aluzie);
- art. 6¹ alin.(4) reprezintă o suprapunere de reglementare cu art. 7 alin (1) din lege, unde se prevede dreptul reprezentanților angajaților de a fi asistați de experți, inclusiv obligația de a păstra confidențialitatea. Prin urmare, este necesară eliminarea unuia dintre texte;
- se impune modificarea textului de la art. 6¹ alin.(5), astfel: *”La întreprinderile cu peste 50 de angajați acestea au obligația de a suporta parțial, până la nivelul convenit prin contractul/ acordul colectiv de muncă, cheltuielile pentru renumerarea expertului ales de reprezentanții angajaților(...), (Motivare: prevederile sunt aplicabile și funcționarilor publici pentru care se încheie acorduri colective de muncă);*
- se impune modificarea textului de la art. 6² alin.(1), astfel: *”(...) conform regulilor ce vor fi prevăzute în contractul/ acordul colectiv de muncă (...), (Motivare: prevederile sunt aplicabile și funcționarilor publici pentru care se încheie acorduri colective de muncă);*
- articolul propus ca art. 11¹ trebuie inserat la *Secțiunea 1- Modalități de informare și consultare* – ca art. 7¹. De asemenea, trebuie completat textul acestuia cu referiri la acorduri colective de muncă specifice funcționarilor publici. În plus, trebuie

redenumite comisiile paritare prevăzute la art 11¹ alin. (2), întrucât comisiile paritare sunt reglementate de art.488-489 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul Administrativ, cu modificările și completările ulterioare, exclusiv pentru funcționarii publici. Atribuțiile acestora sunt expres prevăzute la art. 489 din Codul Administrativ - Rolul și atribuțiile comisiilor paritare:

”(1) Comisiile paritare sunt consultate în următoarele situații: a) la stabilirea măsurilor de îmbunătățire a activității autorităților și instituțiilor publice pentru care sunt constituite; b) la stabilirea oricăror măsuri privind pregătirea profesională a funcționarilor publici, dacă costurile sunt suportate din fonduri bugetare; c) la stabilirea programului de lucru de către conducătorul autorității sau instituției publice; d) la soluționarea sesizărilor care sunt adresate de funcționarii publici conducătorilor autorităților sau instituțiilor publice cu privire la modul de respectare a drepturilor prevăzute de lege, precum și a acordurilor colective; e) la identificarea instrumentelor de asigurare a accesibilității, precum și a măsurilor de adaptare rezonabilă la locul de muncă pentru persoanele cu dizabilități care ocupă funcții publice; f) alte situații prevăzute de lege.

(2) În exercitarea atribuțiilor, comisiile paritare emit avize consultative.

(3) Comisiile paritare monitorizează realizarea acordurilor colective dintre sindicatele reprezentative sau reprezentanții funcționarilor publici și autoritățile sau instituțiile publice în situația în care au fost încheiate astfel de acorduri.

(4) Comisia paritară întocmește un raport anual cu privire la respectarea prevederilor acordurilor colective încheiate în condițiile legii, precum și la activitatea desfășurată în condițiile alin.(1) și (2), care se publică pe site-ul autorității sau instituției publice.

Ca atare se impune schimbarea denumirii acestei comisii în comisie tehnică mixtă, formată dintr-un număr egal de reprezentanți ai întreprinderii și reprezentanți ai angajaților.

- art 11² devine art. 11¹;
- se impune eliminarea art. 11³, întrucât nu se pot institui cauze de nulitate absolută doar pentru lipsa consultării și informării; sancțiunea e disproporționată față de faptă, vătămarea produsă nu poate fi prezumată având în vedere că nu vorbim de participarea la luarea deciziei de către organul de conducere, ci doar despre modalitățile de informare și consultare a reprezentanților angajaților. Se poate înlocui cu sancțiunea nulității relative;
- se impune eliminarea art. 12¹ alin.(3), având în vedere propunerea de modificare a alin.(2), iar alin.(2) se reformulează astfel: *”(...) nivelul superior aplicabil,*

prevederile din prezenta lege referitoare la consultarea și informarea salariaților sunt stabilite prin regulamentul intern al angajatorului”;

- se impune modificarea art. 30 alin. (1) din Legea nr. 62/2011: „*Angajatorul invită sindicatul reprezentativ la nivel de unitate sau, în lipsa acestuia sindicatele din unitate afiliate la organizații sindicale reprezentative la nivel de sector de activitate (...)*”;
- se impune modificarea art.30 alin.(4), astfel: *”Contestația formulată de sindicatul prevăzut la alin.(1) împotriva hotărârilor prevăzute la alin. (3) (...)”* (Motivare: contestația vizează conținutul Hotărârilor CA/ alt organ similar, și nu forma în care se comunică aceasta; importante sunt consecințele asupra salariaților ale hotărârilor adoptate, nu aspectul pur formal al documentului comunicat sindicatului);
- se impune eliminarea art. 221 alin. (1[^]1), având în vedere propunerea de mai sus privind obligativitatea informării și consultării doar în cazul în care întreprinderea are cel puțin 10 angajați;
- este indicată eliminarea alin. (2[^]1) al art. 221, acesta neavând legătură cu conținutul articolului. Aceste elemente trebuie detaliate prin reglementările interne ale angajatorului , nu prin Codul Muncii, care este lege-cadru în materia relațiilor de muncă;
- 5 reprezentanți ai părții sindicale și 4 reprezentanți ai asociațiilor și fundațiilor neguvernamentale ale societății civile au votat pentru avizarea **NEFAVORABILĂ** a proiectului de act normativ, cu următoarea **motivare**:
- este inoportună o astfel de inițiativă, cel puțin în contextul economic actual și al anilor ce vor urma, pe fondul crizei economice și sanitare, când societățile trebuie să ia decizii rapide pentru reorientarea/ reorganizarea/restructurarea activității (procesul de consultare și de implicare a angajaților în adoptarea deciziilor ar îngreuna sau chiar ar face imposibilă implementarea la timp a unor măsuri, cu potențial semnificativ de consecințe negative). Cu titlu de exemplu, se poate menționa situația generată de pandemie, când toți angajatorii au trebuit să se replieze extrem de rapid pentru a asigura fie continuitatea activității, fie minimizarea impactului generat de întreruperi;
- conform Legii nr. 31/1990 privind societățile comerciale, republicată, cu modificările și completările ulterioare, răspunderea pentru implementarea strategiilor, viabilitatea fiecărei societăți, organizarea activității cu scopul respectării planului de afaceri și a bugetului anual, revine administratorilor, aceștia fiind responsabili nu doar pentru soarta angajaților, ci și față de acționari și restul colaboratorilor, astfel încât deciziile să fie adoptate prompt și să nu conducă la distorsiuni în lanțul de servicii. În acest sens, prin Legea nr. 31/1990 privind societățile comerciale, republicată, cu

modificările și completările ulterioare, legiuitorul a exprimat intenția clară de a separa atribuțiile decizionale și administrative de activitatea propriu-zisă a salariaților. Interdicția administratorilor societăților de a avea în același timp contract de muncă încheiat cu societatea, sau faptul că membrii consiliului de supraveghere nu pot cumula această calitate cu cea de salariat al aceleiași societăți, vizează tocmai separarea funcțiilor care implică autonomie decizională de raporturile de subordonare specifice salariaților și, nu în ultimul rând, de interesele acestora din urmă, corelate, în principiu, cu efectele contractului de muncă;

- propunerea legislativă încalcă principiul reglementat de art. 40 din Codul muncii, potrivit căruia angajatorul are dreptul de a stabili organizarea și funcționarea unității. Apare o imixtiune în modul în care angajatorul își conduce și organizează propria afacere și, implicit, se pune presiune pe afacere. Se va ajunge la situația în care ședințele organelor de conducere și administrare se vor transforma în ședințe de negociere cu reprezentanții salariaților;
- cadrul general de consultare și informare se realizează și prin intermediul Legii nr. 467/2006, care transpune Directiva 2002/14/CE. În acest sens, se are în vedere faptul că propunerea legislativă intenționează, prin însuși titlul acesteia (*“implicarea angajaților în procesul decizional”*), extinderea noțiunii de consultare și informare dincolo de sensul atribuit de Directivă, reprezentanții salariaților putând participa activ la ședințele organelor de conducere și administrare, unde sunt îndreptățiți să își exprime poziții sau să introducă eventual subiecte noi pe ordinea de zi. Transparența decizională și dreptul la informare reprezintă aspecte ce necesită o delimitare clară în raport cu activitățile organelor de conducere și administrare, aspect pe care inițiativa legislativă de față îl ignoră, generând, practic, un amestec disfuncțional;
- cadrul în care se desfășoară activitatea de consultare și informare este completat și de dispozițiile art. 30 din Legea dialogului social, nr. 62/2011, republicată, cu modificările și completările ulterioare, care stabilește faptul că *“angajatorul poate invita sindicatul reprezentativ la nivel de unitate să participe în consiliul de administrație sau alt organ asimilat acestuia, inclusiv în cazul administrației publice, la discutarea problemelor de interes profesional, economic și social. (...) Hotărârile consiliului de administrație sau ale altor organe asimilate acestuia privitoare la probleme de interes profesional, economic și social vor fi comunicate în scris sindicatului, în termen de două zile lucrătoare de la data desfășurării ședinței.”* Așadar, actele normative în vigoare asigură cadrul necesar și suficient consultării, fără a afecta funcționarea societății;

- art 4 alin. (1) stabilește că *”prevederile prezentei legi se aplică tuturor întreprinderilor cu sediul în România, cu excepția prevederilor cu privire la care este expres prevăzut că se aplică numai angajatorilor care au cel puțin 20 de angajați. În cazul funcționarilor publici și a personalului contractual din instituțiile publice, aplicarea prezentei legi se face ținând seama de natura specială a acelor angajați respectiv întreprinderi, conform normelor legale specifice acestora.”* Textul este neclar, lipsit de previzibilitate și de precizie, nu rezultă cu certitudine categoria vizată de normă și nu rezultă ce se înțelege prin *”natura specială a acelor angajați”*;
 - activitatea de consultare și informare este extinsă într-o manieră neclară în cuprinsul art. 5: *“În temeiul dispozițiilor prezentei legi, angajatorii au obligația să informeze și să consulte pe reprezentanții angajaților cu privire la cel puțin următoarele elemente. (...) Dreptul la informare și consultare prevăzut la alin. (1) include și toate categoriile de decizii pe care angajatorul urmează să le ia și care vor avea cert sau probabil impact asupra dimensionării timpului și programului de lucru, a numărului de angajați, modului de organizare a activității ca urmare a introducerii noilor tehnologii, asupra distribuirii teritoriale a structurilor organizatorice ale întreprinderii”*;
 - procesul decizional și activitatea societății sunt afectate și prin propunerile cuprinse în noul art. 6¹, alin. (1): *“Reprezentanților angajaților li se va răspunde la observațiile, întrebările și propunerile formulate în scris de aceștia tot în scris, în mod motivat, în termen de 15 zile calendaristice, iar prin excepție, la solicitări mai complexe, în cel mult 30 de zile calendaristice”*;
 - inițiatorii pleacă de la premisa că pot consolida dialogul social prin impunerea unor reglementări foarte stricte care în fapt nu servesc problemele de fond și vor genera tensiuni suplimentare. O soluție legislativă cu caracter obligatoriu nu poate substitui lipsa de încredere între partenerii de dialog social, cultura dialogului (consolidată în vestul și nordul Europei în peste un secol) și capacitatea partenerilor sociali;
 - există deja un cadru normativ care reglementează măsura în care angajații sunt consultați de către companii, având aici în vedere Legea nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților, cu modificările și completările ulterioare, și Codul Muncii.
- 1 reprezentant al asociațiilor și fundațiilor neguvernamentale ale societății civile s-a **abținut de la vot.**

Președinte,

Iacob BACIU

