

Legal Newsletter Mai 2023

Ordonanța de Urgență nr. 42/2023 modifică Legea dialogului social și Codul muncii

Conform Notei de fundamentare a OUG 42/2023, modificările Legii dialogului social și ale Codului muncii au fost adoptate ca o necesitate a clarificării unor prevederi, prin prisma tehnicii legislative, corelării textului juridic, îndreptării unor erori materiale sau trimiteri eronate, prevederi care nu sunt clare și complete, stabilirea/clarificarea competenței materiale a instanțelor privind cadrul dialogului social. Totodată, au fost avute în vedere reconsiderarea unor elemente definitorii privind partenerii sociali și prevederile referitoare la părțile care participă la negociere pentru fiecare nivel de negociere colectivă.

OUG 42/2023 aduce două modificări Codului muncii:

- inițierea negocierii colective devine obligatorie în cazul angajatorilor care au cel puțin 10 salariați;
- corelarea dispozițiilor contrare din Legea dialogului social cu cele ale Codului muncii, în ceea ce privește stabilirea competenței tribunalului ca instanță competentă pentru judecarea conflictelor individuale și colective de muncă, având în vedere că din noua lege a dialogului social dispăruseră prevederile de competență, precum și orice referire la conflictele individuale de muncă. Astfel, s-a înlăturat echivocul în materia jurisdicției muncii.

OUG 42/2023 aduce modificări Legii dialogului social, la nici jumătate de an după ce a intrat în vigoare, printre care:

- se stabilește termenul de 5 zile calendaristice, în care angajatorul inițiază procedura de negociere, prin convocarea și organizarea primei ședințe de negociere;
- se corelează prevederile aplicabile acordurilor colective similar celor aplicabile contractelor colective de muncă;
- la negocierea contractului colectiv de muncă la nivel sectorial participă un reprezentant al organizațiilor patronale reprezentative ale IMM-urilor, îndreptățite să participe la negociere conform legii; refuzul scris de participare/semnare nu reprezintă însă motiv de neînregistrare a contractului colectiv de muncă;
- se interzice și se sancționează orice act de ingerință al angajatorilor, patronilor sau al organizațiilor patronale, fie direct, fie prin reprezentanții sau membrii lor, în constituirea organizațiilor sindicale sau în exercitarea drepturilor lor;
- se redefinește noțiunea de sectoare de negociere colectivă, ca fiind sectoarele economiei naționale în care partenerii sociali convin să negocieze colectiv și care se stabilesc de către Consiliul Național Tripartit pentru Dialog Social; acestea se aprobă prin ordin al ministrului responsabil cu dialogul social și se publică în Monitorul Oficial al României, Partea I;
- pe toată durata participării la grevă, contractul individual de muncă sau raportul de serviciu se va suspenda la inițiativa angajatului, iar nu de drept;
- la încheierea contractului individual de muncă sau pe parcursul executării acestuia, părțile pot cuprinde în contract o clauză prin care se stabilește că orice conflict individual de muncă se soluționează pe cale amiabilă, prin procedura concilierii; prevederea promovează soluționarea amiabilă și cu celeritate a conflictelor individuale de muncă.

Ultimele modificări legislative indică preocuparea Guvernului României pentru perfecționarea cadrului legal al dialogului deschis și al consultărilor dintre guvern, sindicate, patronate, indiferent de sectoarele de activitate.

Legal Newsletter Mai 2023

Cu toate acestea, există critici la adresa acestui act normativ, cu referire la dreptul angajatului aflat în grevă de a solicita suspendarea contractului de muncă, un caz de întrerupere a vechimii în muncă, spre deosebire de reglementarea anterioară în care suspendarea contractului de muncă intervenea de drept, însă vechimea în muncă nu era afectată.

În concluzie, doar după aplicarea cu obiectivitate a acestor prevederi vom vedea dacă într-adevăr au fost eliminate lacunele legislative ce pot genera efecte negative la nivel economic pe piața muncii, dacă este respectat dreptul la grevă și dacă a fost adoptat un cadru normativ adecvat situațiilor actuale.

Sursa: Ordonanța de urgență nr. 42 din 24 mai 2023 pentru modificarea și completarea Legii nr. 367/2022 privind dialogul social și a Legii nr. 53/2003 - Codul muncii.

Acest buletin informativ este un serviciu al TPA.

Acest newsletter este oferit de TPA Group.

Cu stimă,

Echipa TPA Group

Contact:

TPA România

46 Grigore Cobălcescu st, Sect.1, 010196 București

Tel.: +40 21 310 06-69

Fax: +40 21 310 06-68

www.tpa-group.ro

www.tpa-group.com

Dacă doriți să primiți regulat Noutăți fiscale și legislative vă rugăm să vă abonați la [newsletter](#).



Cristina Gheorghita

Partener Servicii Juridice

e-mail: cristina.gheorghita@tpa-group.ro

IMPRINT Actualizare informații: 31 Mai 2023. Toate drepturile rezervate. Aceste informații sunt simplificate și nu pot înlocui o consiliere individuală. Responsabil pentru conținut [Cristina Gheorghita, Legal Partner](#), TPA Romania, Grigore Cobălcescu 46, 010196 București, România. Pagină de start: www.tpa-group.ro; Concept și design: TPA România

Copyright © 2020 TPA România, Grigore Cobălcescu 46, 010196 București, România
All rights reserved.