

## Noi modificari aduse Codului Muncii



**Legea nr. 213/2020 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii a fost publicata în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 893 din data de 30 septembrie 2020, intrând în vigoare începând cu 03 octombrie 2020.**

Noua reglementare aduce o serie de modificari și completari Codului muncii, fiind vizate urmatoarele patru aspecte majore:

### **Asistarea pe parcursul negocierii, încheierii sau modificarii contractului individual de munca ori pe durata concilierii unui conflict individual de munca**

Completarile aduse prevad în mod expres ca, la negocierea, încheierea sau modificarea contractului individual de munca ori pe durata concilierii unui conflict individual de munca, oricare dintre părți poate fi asistata de catre un consultant extern specializat în legislația muncii sau de catre un reprezentant al sindicatului al carui membru este, conform propriei opțiuni.

În acest context, se stabilește și ca, în privința informațiilor furnizate, prealabil încheierii contractului individual de munca sau pe parcursul executarii acestuia, inclusiv pe durata concilierii, între părți poate interveni un contract de confidențialitate.

Spre deosebire de vechea reglementare, noile modificari specifica cine poate asista părțile în situațiile indicate și extind posibilitatea încheierii unui acord de confidențialitate și pe durata executarii contractului de munca (ori a procedurii de conciliere).

### **Activitatea de resurse umane și salarizare**

Cu caracter de noutate în Codul muncii, noile prevederi introduc dreptul fiecarui angajator de a-și organiza activitatea de resurse umane și salarizare în urmatoarele moduri:

- a. prin asumarea de catre angajator a atribuțiilor specifice;
- b. prin desemnarea unuia sau mai multor angajați carora sa le repartizeze, prin fișa postului, atribuții privind activitatea de resurse umane și salarizare;
- c. prin contractarea unor servicii externe specializate în resurse umane și salarizare (acestea vor fi coordonate de

catre un expert în legislația muncii).

### **Aspecte practice**

În mod practic, acest drept al angajatorului poate fi considerat, de fapt, obligația de a se asigura ca activitatea de resurse umane este organizata în una din cele 3 alternative posibile, limitând, într-o anumita masura, posibilitatea de a apela și la alte eventuale moduri de organizare pe care le-ar putea lua în considerare.

În acest context, noile dispoziții legale ar implica o evaluare interna, la nivelul angajatorilor, a modalității în care activitatea specifica de resurse umane este organizata, pentru a se asigura ca cerințele Codului muncii sunt adresate în mod corespunzator.

La o prima vedere, câteva aspecte pot fi luate în calcul:

□ asumarea activității de catre angajator ar presupune desfașurarea activității de resurse umane în mod direct de catre conducerea angajatorului. În caz contrar (când persoane care nu sunt în conducere au astfel de atribuții), ar trebui desemnați în mod formal angajații cu atribuții de resurse umane și salarizare (în masura în care aceste chestiuni nu au fost deja reglementate prin contractul de munca și fișa postului);

□ la nivelul grupurilor de companii, ar trebui analizat daca mai este fezabila prestarea activității de resurse umane și salarizare de catre entități din grup, ca servicii integrate, având în vedere ca serviciile externe contractate trebuie sa fie servicii specializate în resurse umane și salarizare.

În masura în care se va dori menținerea unei astfel de abordari, entitatea care ofera servicii de resurse umane catre afiliatii acesteia va trebui sa se asigure ca îndeplinește condițiile legale prevazute de Codul muncii.

Ca un comentariu separat, din redactarea textului legal nu reiese în mod clar daca, în situația contractarii serviciilor externe specializate în resurse umane si salarizare, este necesar ca expertul în legislatia muncii ce coordoneaza aceasta activitate sa fie angajat în mod direct de catre angajatorul care apeleaza la aceasta alternativa sau acesta trebuie sa fie efectiv angajat al prestatorului de servicii (coordonând activitatea prestatorului, în general). Așadar, ramâne de clarificat daca soluția contractarii unui astfel de serviciu prezinta, într-adevar, avantajul externalizarii în întregime a activității de resurse umane ori angajatorii vor trebui, totuși, sa se asigure ca în cadrul acestora exista cel puțin un expert în legislatia muncii (chiar ca poziție distincta în organigrama).

### **Concilierea în cadrul conflictelor individuale de munca**

În privința soluționarii conflictelor de munca, noile modificari aduse Codului muncii prevad ca, în vederea promovarii soluționarii amiabile și cu celeritate a conflictelor individuale de munca, la încheierea contractului individual de munca sau pe parcursul executarii acestuia, părțile pot cuprinde în contract o clauza prin care stabilesc ca orice conflict individual de munca se soluționeaza pe cale amiabila, prin procedura concilierii. Aceasta noua alternativa este o derogare expresa de la dispozițiile art. 208 din Legea dialogului social nr. 62/2011, care stabilesc competența tribunalului ca prima instanța pentru soluționarea conflictelor individuale de munca.

Concilierea este definita ca fiind modalitatea de soluționare amiabila a conflictelor individuale de munca, cu ajutorul unui consultant extern specializat în legislația muncii, în condiții de neutralitate, imparțialitate, confidențialitate și având liberul consimțământ al părților.

Cât privește consultantul extern specializat în legislația muncii (ce poate fi ales în mod liber de catre părți), acesta poate fi un avocat, un expert în legislația muncii sau, dupa caz, un mediator specializat în legislația muncii, care, prin rolul sau activ, va starui ca părțile sa acționeze responsabil pentru stingerea conflictului, cu respectarea drepturilor salariaților recunoscute de lege sau stabilite prin contractele de munca. Onorariul consultantului extern

va fi suportat de catre parti, conform intelegerii acestora.

Reglementarile legale prevad si o serie de reguli privind procedura concilierii, astfel:

- a. oricare dintre parti se poate adresa consultantului extern in vederea deschiderii procedurii de conciliere a conflictului individual de munca; acesta va transmite celeilalte parti invitatia scrisa, prin mijloacele de comunicare prevazute in contractul individual de munca;
  - b. data deschiderii procedurii de conciliere nu poate depasi 5 zile lucratoare de la data comunicarii invitatiei privind deschiderea procedurii de conciliere;
  - c. in cazul in care, ca urmare a dezbaterilor, se ajunge la o solutie, consultantul extern va redacta un acord care va contine intelegerea partilor si modalitatea de stingere a conflictului; acordul va fi semnat de catre parti si de catre consultantul extern si va produce efecte de la data semnarii sau de la data expres prevazuta in acesta;
  - d. procedura concilierii se inchide prin intocmirea unui proces-verbal semnat de catre parti si de catre consultantul extern, in urmatoarele situatii:
    - prin incheierea unei intelegeri intre parti in urma solutiei conflictului;
    - prin constatarea de catre consultantul extern a esuarii concilierii;
    - prin neprezentarea uneia dintre parti la data stabilita in invitatia la conciliere.
  - e. in cazul in care partile au incheiat numai o intelegere partiala sau in masura in care concilierea a esuat ori una din parti nu s-a prezentat la data stabilita in invitatie, orice parte se poate adresa instantei competente in vederea solutiei in totalitate a conflictului individual de munca.
- Important de subliniat este ca termenul de contestare a conflictelor de munca se suspenda pe durata concilierii.

Totodata, potrivit noilor modificari legale, Regulamentul intern al angajatorului va trebui sa includa si dispozitii referitoare la procedura de solutie pe cale amiabila a conflictelor individuale de munca (in plus fata de procedura de solutionare a cererilor sau a reclamatiilor individuale ale salariatilor).

### **Aspecte practice**

Dispozitiile nou introduse privind concilierea pot ridica, cel putin la o prima vedere, o serie de implicatii practice dintre care ar fi util de mentionat urmatoarele:

- procedura concilierii poate functiona doar daca este prevazuta in contractul individual de munca, ceea ce ar conduce la necesitatea de a agree o astfel de clauza intre parti. In masura in care exista un acord intre angajat si angajator, posibilitatea recurgerii la conciliere s-ar putea agree si formaliza in scris inclusiv in contextul aparitiei unui conflict.
- la o prima vedere, pare ca dispozitiile privind concilierea au in vedere apelarea la un singur consultant extern care sa solutioneze conflictul de munca. Ar putea aparea insa probleme practice in masura in care partile nu se inteleg cu privire la persoana consultantului.
- in afara de posibilitatea apelarii la conciliere, ca modalitate de solutie a unui conflict de munca, ar fi util de clarificat daca, principial, se pot agree si anumite conditii de desemnare a unui consultant, pentru a facilita alegerea ulterioara a partilor (cu respectarea principiului libertatii de alegere a consultantului extern).

S-ar putea, totodata, aprecia ca dispozitiile legale nu exclud, de plano, posibilitatea alegerii unui consultant de la momentul agreearii clauzei privind concilierea (daca exista un acord in acest sens). Astfel, ar putea fi evitata situatia in care, la aparitia unui conflict de munca, fiecare parte apeleaza la un consultant diferit in vederea concilierii, care

va deschide procedura de conciliere.

□ ar mai fi util de luat în considerare ca, odata agreata clauza privind concilierea, în masura în care una din părți apelează în mod direct la instanța de judecată pentru soluționarea conflictului, cealalta parte ar putea invoca existența clauzei pentru a obține respingerea acțiunii formulate.

Clauza privind concilierea da naștere, așadar, unei etape prealabile inițierii unei acțiuni în instanța, oricare din părți putându-se adresa instanței doar (i) atunci când partile au încheiat numai o înțelegere partială ori (ii) când s-a constatat, de către consultantul extern, esuarea concilierii sau (iii) în situația neprezentării uneia dintre parti la data stabilită în invitația la conciliere.

□ procedura concilierii reglementată de Codul muncii facilitează soluționarea amiabilă a oricărui conflict individual de muncă (în legătura cu orice aspecte care deriva din contractul individual de muncă), spre deosebire de legislația aplicabilă medierii care limitează posibilitatea soluționării unui conflict de muncă doar în privința acelor drepturi de care părțile pot dispune (ceea ce restrânge posibilitatea medierii doar la unele aspecte din raporturile de muncă).

### **Procedura cercetării disciplinare**

În privința procedurii cercetării disciplinare, completările aduse Codului muncii prevăd ca, pentru efectuarea cercetării disciplinare, angajatorul va desemna o persoană sau va stabili o comisie, ori va apela la serviciile unui consultant extern specializat în legislația muncii, pe care o/ îl va împuternici în acest sens.

Între altele, se mai precizează și ca, în cursul cercetării disciplinare prealabile, salariatul are dreptul să fie asistat, la cerere, de către un consultant extern specializat în legislația muncii sau de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este.

Conform noilor modificări, Codul muncii oferă în mod expres posibilitatea:

- implicării unui consultant extern specializat în legislația muncii care să efectueze cercetarea disciplinară;
- și
- apelării, de către angajat, la asistența nu doar din partea unui avocat sau membru al sindicatului în cursul cercetării disciplinare (cum era în vechea reglementare).