



MINISTERUL MUNCII FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE

Fișă privind alegerea reprezentanților angajaților

Art. 5 din Convenția OIM nr. 135/1971 privind protecția reprezentanților lucrătorilor în întreprinderi și înlesnirile ce se acordă acestora, ratificată de România, prevede faptul că, *”atunci când în întreprindere există, în același timp, reprezentanți sindicali și reprezentanți aleși (ai angajaților), trebuie luate măsuri corespunzătoare de garanție pentru ca prezența reprezentanților aleși să nu fie folosită pentru a slăbi situația sindicatelor interesate sau a reprezentanților acestora și pentru încurajarea cooperării, în toate problemele care îi privesc, între reprezentanții aleși, pe de o parte, și sindicatele interesate și reprezentanții acestora, pe de altă parte.”*

În acest sens, Legea nr. 367/2022 privind dialogul social, cu modificările și completările ulterioare, reglementează participarea reprezentanților angajaților/lucrătorilor la negocierile colective la nivel de unitate, numai în absența organizațiilor sindicale, reprezentative sau nu, constituite la nivel de unitate. (art. 102 alin. (1) lit. B. lit. a) punctul 5).

A. Ce sunt reprezentanții aleși ai angajaților/lucrătorilor?

Legea nr. 53/2003 Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare (art. 221), coroborat cu Legea nr. 367/2022 privind dialogul social, cu modificările și completările ulterioare, (art. 58) reglementează alegerea *reprezentanților angajaților/lucrătorilor* la angajatorii cu minim 10 angajați/lucrători la care nu sunt constituite organizații sindicale, în vederea promovării și apărării intereselor angajaților și reprezentarea în negociere colectivă, reprezentanții angajaților fiind aleși și mandatați special în acest scop.

B. Cum sunt aleși reprezentanții angajaților/lucrătorilor?

Reprezentanții angajaților/lucrătorilor/funcționarilor publici sunt aleși cu votul a cel puțin jumătate plus unu din numărul total al angajaților/ lucrătorilor/funcționarilor publici din unitatea respectivă, după caz.

Pentru a fi validate alegerile trebuie respectat numărul de voturi menționat anterior. Este recomandată organizarea scrutinului de vot până când aceștia sunt aleși cu cel puțin jumătate plus unu din numărul total al angajaților (nu din cei prezenți în Adunarea Generală).

Adunarea Generală a angajaților hotărăște și o serie de aspecte, precum:

- atribuțiile reprezentanților angajaților și modul de îndeplinire a acestora;
- durata și limitele mandatului reprezentanților angajaților.

Atenție: Este interzisă orice intervenție din partea autorităților publice, a angajatorilor și a organizațiilor acestora în alegerea reprezentanților angajaților/lucrătorilor ori în împiedicarea desfășurării acestor alegeri. Încălcarea acestor dispoziții constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 30.000 lei la 50.000 lei.

Dovada alegerii reprezentanților angajaților/lucrătorilor o reprezintă procesul-verbal al Adunării Generale de alegere a reprezentanților/angajaților.

La cererea angajaților/lucrătorilor, **angajatorul va facilita desfășurarea procedurilor de alegere a reprezentanților angajaților/lucrătorilor.** La nivelul angajatorului la care nu există un sindicat, angajații/lucrătorii pot constitui un *grup de inițiativă* care elaborează procedurile și/sau regulamentul pentru desfășurarea alegerii reprezentanților angajaților/lucrătorilor. Procedurile și/sau regulamentul pentru desfășurarea alegerilor se comunică angajatorului, care are obligația ca, în termen de cel mult 10 zile de la primire, să informeze toți angajații/lucrătorii unității cu privire la conținutul procedurilor și/sau regulamentul pentru desfășurarea alegerii reprezentanților angajaților/lucrătorilor. **De reținut că angajatorul nu va redacta niciun document cu privire la această procedură, ci va fi realizată de către grupul de inițiativă.**

Pentru inițierea și derularea alegerilor reprezentanților angajaților/lucrătorilor, grupul de inițiativă poate solicita consultanță unei federații sindicale legal constituite în sectorul de negociere colectivă respectiv. În cazul în care federația sindicală acceptă să ofere consultanță, reprezentantul acesteia are acces în unitate pentru desfășurarea procesului privind alegerea reprezentanților angajaților/lucrătorilor, cu respectarea regulamentului intern al unității.

Nu există obligația de alegere a reprezentanților angajaților/lucrătorilor care să fie incumbata angajaților, ci este o opțiune a lor. **Angajatorului nu i se poate angaja răspunderea** pentru faptul ca angajații nu au vrut să participe la negocieri, daca acesta dovedește ca și-a **îndeplinit obligația de a iniția negocierile colective** în vederea încheierii unui contract colectiv de muncă.

C. Cine poate fi ales ca reprezentant al angajaților/lucrătorilor

Persoanele care sunt încadrate la angajator pe baza unui contract individual de muncă sau raport de serviciu și au împlinit vârsta de 18 ani pot fi alese ca reprezentanți ai angajaților/lucrătorilor. Excepție fac persoanele care ocupă funcții de conducere care asigură reprezentarea administrației în raporturile cu angajații/lucrătorii sau care participă la decizia conducerii întreprinderii la nivelul unității. Numărul de reprezentanți aleși ai angajaților/lucrătorilor se stabilește de comun acord cu angajatorul, în funcție de numărul total de angajați/lucrători. În situația ajungerii la un acord, angajatorul va redacta decizia sa internă cu privire la numărul de reprezentanți ai angajaților/lucrătorilor.

Dacă nu se realizează acordul, numărul de reprezentanți aleși ai angajaților/lucrătorilor nu poate fi mai mare de:

- 2 reprezentanți, la angajatorii care au sub 100 de angajați/lucrători;
- 3 reprezentanți, la angajatorii care au între 101 și 500 de angajați/lucrători;
- 4 reprezentanți, la angajatorii care au între 501 și 1.000 de angajați/lucrători;
- 5 reprezentanți, la angajatorii care au între 1.001 și 2.000 de angajați/lucrători;
- 6 reprezentanți, la angajatorii care au peste 2.000 de angajați/lucrători.

Angajatorul nu poate să:

- propună anumiți angajați pentru funcția de reprezentanți ai angajaților/lucrătorilor;
- intervină în alegerea reprezentanților angajaților/lucrătorilor, inclusiv prin inițierea demersurilor pentru alegerea reprezentanților angajaților/lucrătorilor.

Important: Inspectoratele Teritoriale de Muncă au obligația de a verifica îndeplinirea condițiilor prevăzute de lege pentru alegerea reprezentanților angajaților/lucrătorilor.

D. Care este durata mandatului reprezentanților angajaților/lucrătorilor și ce atribuții au aceștia?

Durata mandatului reprezentanților angajaților/lucrătorilor nu poate fi mai mare de 2 ani.

Reprezentanții angajaților/lucrătorilor nu pot desfășura activități ce sunt recunoscute prin lege exclusiv sindicatelor.

Reprezentanții angajaților/lucrătorilor au următoarele atribuții principale:

- să participe la elaborarea regulamentului intern;
- să promoveze interesele angajaților referitoare la salariu, condiții de muncă, timp de muncă și timp de odihnă, stabilitate în muncă, precum și orice alte interese profesionale, economice și sociale legate de relațiile de muncă;
- să urmărească respectarea drepturilor angajaților, în conformitate cu legislația în vigoare, cu contractul colectiv de muncă aplicabil, cu contractele individuale de muncă și cu regulamentul intern;
- să negocieze contractul colectiv de muncă/acordul colectiv.
- să sesizeze Inspectoratul Teritorial de Muncă cu privire la nerespectarea dispozițiilor legale și ale contractului colectiv de muncă/acordului colectiv aplicabil.

Important: Atribuția de negociere a contractului colectiv de muncă este exercitată la nivelul unității de către reprezentanții angajaților/lucrătorilor numai în lipsa oricăror organizații sindicale îndreptățite să negocieze colectiv la acest nivel, potrivit legii.

E. Care sunt avantajele desemnării reprezentanților angajaților/lucrătorilor?

Reprezentanții angajaților/lucrătorilor contribuie la asigurarea respectării drepturilor angajaților/lucrătorilor, avantajele desemnării acestora fiind următoarele:

- angajații, prin intermediul acestor reprezentanți, participă activ la negocierea contractului colectiv de muncă;
- prin intermediul reprezentanților angajaților/lucrătorilor se asigură o mai bună informare asupra cauzelor și modului de adoptare a deciziilor manageriale, angajatorii care au desemnați reprezentanți ai angajaților/lucrătorilor sunt percepuți ca fiind transparenți și deschiși la nevoile angajaților.

F. De ce facilități beneficiază reprezentanții angajaților/lucrătorilor pentru îndeplinirea mandatului primit?

Prin contractul colectiv de muncă/acordul colectiv aplicabil, se poate negocia numărul de ore pentru reprezentanții angajaților/lucrătorilor în cadrul programului normal de lucru, destinat în vederea îndeplinirii mandatului pe care l-au primit. În lipsa unui contract colectiv de muncă/acord colectiv numărul de ore se stabilește prin negociere directă cu conducerea unității.

G. Cum este asigurată protecția reprezentanților angajaților/lucrătorilor?

Pe toată durata mandatului sunt interzise modificarea și/sau desfacerea contractelor individuale de muncă/raporturilor de serviciu ale reprezentanților angajaților/lucrătorilor pe motive ce țin de îndeplinirea mandatului primit de la angajați/lucrători.

Este interzisă orice intervenție din partea autorităților publice, a angajatorilor și a organizațiilor patronale de natură să limiteze ori să împiedice exercitarea mandatului reprezentanților angajaților/lucrătorilor și a atribuțiilor prevăzute de lege.

Rol IM/ITM: Supraveghere, îndrumare metodologică și validare în procesul de alegere a reprezentanților angajaților, asigurându-se că acest proces respectă prevederile Legii nr. 53/2003 Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare și ale Legii nr. 367/2022 privind dialogul social, cu modificările și completările ulterioare.