

New legislation sets out collective negotiation requirements

Government Emergency Ordinance no. 82/2017 to amend and supplement some legislative acts (hereinafter "**GEO no. 82/2017**") has been published in the Official Journal of Romania no. 902/16.11.2017 and sets out the requirement for collective negotiation to be initiated in entities where there is no collective bargaining agreement, for the implementation of Government Emergency Ordinance no. 79/2017 ("**GEO no. 79/2017**") to amend the Fiscal Code.

1. Actions

1.1 Employers with less than 21 employees (i.e. those which were not required to initiate collective negotiation)

Between 20 November 2017 and 20 December 2017, these employers are required to initiate collective negotiation for the implementation of GEO no. 79/2017. Collective negotiation will involve the employer, through its governing body, and employees, generally through legally established and representative trade unions. In the absence of trade unions, negotiation is carried out by employees' representatives. GEO no. 82/2017 sets out specific regulations, in addition to those established by Law no. 62/2011 on social dialogue, for cases when no representative trade union or unions exist in the entity. These situations should be analysed according to the specific nature of each company (e.g. if there are trade union federations at sector level, etc.).

Following the initiation of collective negotiation, the conclusion of a collective bargaining agreement is not mandatory. The parties may agree that a collective bargaining agreement will not be concluded, while also concluding an agreement that will reflect the parties' understanding on the application of the provisions of GEO 79/2017.

1.2 Employers with 21 or more employees (i.e. those which were required to initiate collective negotiation)

These employers are also required to initiate collective negotiation between 20 November 2017 and 20 December 2017 for the implementation of the provisions of GEO no.

O nouă legislație stabilește cerințe de negociere colectivă

În Monitorul Oficial nr. 902/16.11.2017 a fost publicată Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 82/2017 pentru modificarea și completarea unor acte normative ("**OUG nr. 82/2017**"), prin care s-a stabilit obligația inițierii negocierii colective în unitățile în care nu există încheiat contract/acord colectiv de muncă, pentru punerea în aplicare a prevederilor Ordonanței de Urgență a Guvernului nr. 79/2017 pentru modificarea și completarea Legii nr. 227/2015 privind Codul Fiscal ("**OUG nr. 79/2017**").

1. Acțiuni

1.1 Angajatorii care au mai puțin de 21 de salariați (adică cei care nu au avut obligația inițierii negocierii colective)

În perioada 20.11.2017-20.12.2017, aceștia au obligația să inițieze negocierea colectivă pentru punerea în aplicare a prevederilor OUG nr. 79/2017. La negocierea colectivă vor participa angajatorul, prin organul său de conducere și angajații, ca regulă, prin sindicatele legal constituite și reprezentative. În cazul în care nu sunt constituite sindicate, reprezentarea se face de către reprezentanții salariaților. Prin OUG nr. 82/2017 se stabilesc reglementări specifice, în plus față de cele stabilite prin Legea nr. 62/2011 a dialogului social, pentru cazul în care nu există sindicat reprezentativ sau sindicat la nivel de unitate, care trebuie analizate în funcție de specificul fiecărei companii (de ex. dacă există federații sindicale la nivel de sector de activitate etc.).

În urma inițierii negocierilor colective nu este obligatorie încheierea unui contract colectiv de muncă. Părțile pot conveni că nu se încheie un contract colectiv de muncă, încheind în același timp un acord ce va reflecta înțelegerea părților privind aplicarea prevederilor OUG 79/2017.

1.2 Angajatorii care au 21 sau mai mult de 21 de salariați (adică cei care au avut obligația inițierii negocierii colective)

Și acești angajatori au obligația să inițieze negocierea colectivă pentru punerea în aplicare a prevederilor OUG nr. 79/2017 în perioada 20.11.2017 – 20.12.2017. În cazul în care



79/2017. If the employer has a valid collective bargaining agreement in place, it must initiate the collective negotiation in order to conclude an addendum to the collective negotiation agreement.

The provisions of Law no.62/2011 on social dialogue as regards the parties which should attend the collective negotiation, as mentioned under point 1.1. above, should also be considered in this case.

2. Consequences

Employers which refuse to start collective negotiation may be subject to fines ranging between RON 5,000 and RON 10,000.

The risk of initiation of labour conflicts (with the most serious consequence- triggering a strike) must also be considered. According to the provisions of Law no. 62/2011 on social dialogue, labour disputes may arise in the following cases: (i) if the employer or employing organization refuses to start negotiations on a collective bargaining agreement, if it has not concluded such an agreement or if the former one has ceased; (ii) if the employer or employers' organization does not accept employees' claims; (iii) if the parties do not reach an agreement on the conclusion of a collective bargaining agreement by the mutually agreed date for the finalisation of negotiations.

However, during the validity period of a collective bargaining agreement, employees cannot initiate a collective labour conflict.

angajatorul are un contract colectiv de muncă valabil, acesta trebuie să inițieze negocierea colectivă în vederea încheierii unui act adițional la contractul colectiv de muncă.

Prevederile Legii nr. 62/2011 a dialogului social referitoare la participanții la negocierea colectivă, astfel cum sunt menționate la punctul 1.1. de mai sus, vor trebui să fie avute în vedere și în acest caz.

2. Consecințe

În cazul refuzului de începere a negocierii colective a contractului colectiv de muncă, angajatorii sunt pasibili de amenzi în cuantum de 5.000 lei până la 10.000 lei.

De asemenea, trebuie avut în vedere și riscul de declanșare a conflictelor de muncă (cu consecință cea mai gravă, declanșarea grevei). Astfel, conform prevederilor Legii nr. 62/2011 a dialogului social, conflictele de muncă se pot declanșa în următoarele cazuri: (i) angajatorul sau organizația patronală refuză să înceapă negocierea unui contract ori acord colectiv de muncă, în condițiile în care nu are încheiat un astfel de contract sau acord ori cel anterior a încetat; (ii) angajatorul sau organizația patronală nu acceptă revendicările formulate de angajați; (iii) părțile nu ajung la o înțelegere privind încheierea unui contract sau acord colectiv de muncă până la data stabilită de comun acord pentru finalizarea negocierilor.

Cu toate acestea, este de reținut că, pe durata valabilității unui contract sau acord colectiv de muncă angajații nu pot declanșa conflictul colectiv de muncă.

Contact

KPMG Tax SRL

Victoria Business Park,
DN1 Bucuresti - Ploiesti, nr. 69-71
Sector 1, Bucuresti 013685, Romania
P.O. Box 18 – 191
Tel: +40 372 377 800 / Fax: +40 372 377 700
Internet: www.kpmg.ro
E-mail: kpmgro@kpmg.ro

Ramona Jurubiță

Partner

Head of Tax and Legal Services

KPMG Romania

rjurubita@kpmg.com