

Legal Newsflash

Extinderea erga omnes a contractului colectiv de muncă încheiat la nivelul sectorului de negociere colectivă "40. Activități Bancare"

La data de 24 aprilie 2024 a fost semnat Contractul Colectiv de Muncă negociat la nivelul sectorului de negociere colectivă "40. Activități Bancare" ("CCM"), părțile contractante fiind Consiliul Patronatelor Bancare din România, Federația Sindicatelor din Industria Financiară și Federația Sindicatelor din Asigurări și Bănci. Conform Anexei 1 a CCM, unitățile bancare cărora li se aplică acest CCM erau: Banca Comercială Română S.A., BRD Groupe Société Générale S.A., ING Bank NV Amsterdam – Sucursala București, Raiffeisen Bank S.A. și UniCredit Bank S.A, acestea fiind membre ale Consiliului Patronatelor Bancare din România. Potrivit prevederilor art. 3 alin. (1) din CCM, acesta s-a încheiat pe o perioadă de 2 ani, producându-și efectele de la data înregistrării acestuia la Ministerului Muncii și Solidarității Sociale, înregistrare care s-a realizat la data de 13.05.2024.

Potrivit unui comunicat de presă al Ministerului Muncii și Solidarității Sociale publicat pe site-ul ministerului în data de 21 octombrie 2024, ca urmare a discuțiilor din Consiliul Național Tripartit pentru Dialog Social, prevederile CCM au fost extinse la nivelul întregului sector bancar din România, fiind aplicabil tuturor unităților bancare nu numai celor menționate mai sus și prevăzute în anexă la CCM. Din acest comunicat de presă, înțelegem că de prevederile acestui CCM vor beneficia aproximativ 45.000 de angajați din sectorul bancar, fiind o premieră în domeniul dialogului social.

Conform art. 110 alin. (4) din Legea nr. 367/2022 privind dialogul social ("**Legea nr. 367/2022**"), aplicarea unui contract colectiv de muncă înregistrat la nivelul unui sector de negociere colectivă poate fi extinsă la nivelul tuturor unităților din sector, în situația în care numărul de angajați din unitățile membre ale organizațiilor patronale semnatare este mai mare decât 35% din numărul total al angajaților din sectorul de negociere colectivă și doar cu avizul conform al Consiliului Național Tripartit și dacă aceasta extindere este aprobată prin hotărâre a Guvernului. Din informațiile publice existente, reiese că cele cinci bănci menționate mai sus angajează aproximativ jumătate din numărul angajaților din sectorul bancar din România, astfel condiția preliminară pentru a se putea solicita extinderea CCM a fost îndeplinită. În acest sens, la data de 24 octombrie 2024, a fost publicată spre dezbatere publică pe site-ul Ministerului Muncii și Solidarității Sociale proiectul de *Hotărâre de Guvern privind extinderea aplicării prevederilor Contractului Colectiv de muncă înregistrat la nivelul sectorului de negociere colectivă 40 – Activități bancare*, propunerile, sugestiile și opiniile cu privire la acest proiect putând fi transmise până la data de 02 noiembrie 2024.

Legal Newsflash

Astfel cum menționam mai sus, ca urmare a acestei extinderi a efectelor CCM, toți angajații din sectorul bancar vor beneficia de prevederile CCM. De asemenea, menționăm că CCM va fi aplicabil și angajatorilor care, pe parcursul derulării unui contract colectiv de muncă, își schimbă obiectul de activitate iar acest nou obiect de activitate se încadrează în obiectele de activitate cărora li se aplică CCM, în conformitate cu prevederile art. 181 alin. (4) din Legea nr. 367/2022. Cu toate acestea, prevederile CCM nu înlocuiesc prevederile contractelor colective de muncă semnate la nivelul unităților bancare ci conține un set de clauze minimale și obligatorii atât pentru angajați cât și pentru angajatori, astfel cum se indică în art. 11 din CCM.

Mai mult, conform art. 10 din CCM, acesta nu poate conduce la reducerea altor drepturi colective sau individuale care au fost recunoscute anterior de angajatorii din sectorul bancar prin negociere la nivel de unitate sau individual. În plus, potrivit art. 86 din CCM, unitățile bancare care au contracte colective în derulare, vor trebuie să țină cont de măsurile prevăzute în cadrul CCM atunci când vor negocia prevederile contractelor colective de muncă încheiate la nivel de unitate ca urmare a expirării celor aflate în derulare. În ceea ce privește conținutul CCM, acesta cuprinde următoarele capitole:

1. **Contractul individual de muncă** - care acoperă secțiuni legate de încheierea, executarea, modificarea, suspendarea, încetarea contractului de muncă dar și o secțiune privind măsurile disciplinare și răspunderea patrimonială și una cu privire la egalitatea de șanse, nediscriminare și interzicerea hărțuirii;
2. **Timpul de muncă și timpul de odihnă** - care tratează subiecte cum ar fi reducerea timpului de muncă, timpul de odihnă, concedii fără plată, zile libere plătite pentru evenimente deosebite, programul de lucru, pauza de masă și repausul zilnic dar și programul flexibil și timpul inegal de lucru și telemuncă;
3. **Sănătate și securitate în muncă;**
4. **Salarizare** – care cuprinde și o secțiune privind beneficiile și alte facilități;
5. **Pregătirea profesională și pregătirea profesională continuă;**
6. **Evaluarea performanțelor;**
7. **Necorespondere profesională;**
8. **Dialogul social.**

Legal Newsflash

CCM stabilește o serie de beneficii și pentru salariații cărora li se aplică, după cum urmează:

- I. **Stabilirea numărului de salarii compensatorii acordate în cazul concedierilor pentru motive care nu țin de persoana angajatului**, ținând cont de vechimea în companie, după cum urmează:
 - a) 1-3 ani vechime: 1 salariu de baza brut lunar;
 - b) 3-5 ani vechime: 2 salarii de baza brute lunare;
 - c) 5-10 ani vechime: 3 salarii de baza brute lunare;
 - d) 10-15 ani vechime: 5 salarii de baza brute lunare;
 - e) Peste 15 ani vechime: 6 salarii de baza brute lunare;

Cu toate acestea, CCM menționează ca angajații afectați de concedieri nu beneficiază de plata salariilor compensatorii dacă aceștia refuză o ofertă de ocupare a unui alt post aflat în aceeași localitate, post corespunzător pregătirii profesionale și la același nivel salarial cu cel aferent postului desființat.

- II. **Salarizare** – CCM a stabilit că salariul minim brut lunar la nivelul sectorului de negociere colectivă pentru un program întreg de lucru de 8 ore/zi este:
 - a) începând cu data de 1 a lunii următoare intrării în vigoare a CCM (i.e. 1 iunie 2024) și până la data de 1 mai 2025 – **4.100 lei**;
 - b) începând cu data de 1 mai 2025 – **4.500 lei**,
- III. **Sporuri**:
 - a) În cazul angajaților care lucrează sâmbăta și duminica, aceștia beneficiază de repaus săptămânal, de regulă, în cursul săptămânii următoare și de un spor la salariu pentru acele zile lucrate, conform negocierilor purtate la nivelul fiecărui angajator dar care nu poate fi mai mic de 15% din salariul brut de bază;
 - b) Pentru orele suplimentare efectuate angajați și munca în zile de sărbătoare legală, sporurile sunt stabilite potrivit prevederilor legale, de 75%, respectiv 100% din salariul brut de bază.
- IV. **Aspecte privind cercetarea disciplinară** – potrivit art. 23 din CCM, pe parcursul cercetării disciplinare referitoare la constatarea săvârșirii unei abateri disciplinare flagrante din partea angajatului sau până la clarificarea unei asemenea situații, angajatorul poate dispune ca angajatul să nu se mai prezinte la locul de muncă sau să execute doar anumite sarcini din sfera fișei postului care nu sunt în conexiune cu fapta săvârșită.
- V. **Concediu anual de odihnă** – este stabilit că, în funcție de vechime, salariații pot beneficia de cel puțin 21 de zile lucrătoare de concediu de odihnă anual, dacă au între 0 și 5 ani vechime și 22 de zile lucrătoare de concediu de odihnă anual, dacă au peste 5 ani vechime în unitate.

Legal Newsflash

VI. **Concedii fără plată:**

- a) Angajații au dreptul la concedii fără plată de maxim 30 de zile lucrătoare pe an pentru rezolvarea unor situații personale cum ar fi: pregătirea și susținerea examenului de bacalaureat și/sau susținerea examenului de admitere în învățământul superior dar și pentru susținerea examenelor de absolvire, de licență, de masterat și doctorat sau promovare în anul următor.
- b) De asemenea, angajații au dreptul la concedii fără plată de maxim 5 zile lucrătoare pe an pentru rezolvarea unor situații personale temeinic justificate, în afara celor menționate la punctul a) de mai sus – durata putând fi extinsă cu acordul angajatorului.
- c) Mai mult, angajații care beneficiază de un tratament medical în străinătate au dreptul la concedii fără plată pe durata recomandată de medic iar angajatele mame pot, cu aprobarea angajatorului, să beneficieze de încă un an de concediu fără plată după finalizarea concediului pentru îngrijirea copiilor, concediu care poate fi solicitat în decurs de 1 an de la data încetării concediului legal plătit pentru îngrijirea copiilor.

VII. **Zile libere plătite** – acordate de angajatori pentru anume evenimente deosebite în familie:

- b) căsătoria angajatului – 3 zile;
- c) nașterea unui copil – 10 zile, respectiv 15 dacă tatăl a urmat un curs de puericultură;
- d) decesul soțului/soției, copilului, părinților, socrilor, bunicii, fraților sau surorilor – 3 zile.

VIII. **Pregătire profesională** – printre prevederile pe această temă din CCM; se regăsește și prevederea conform căreia în cazul în care participarea la programele de formare profesională (pentru dezvoltare) este inițiată de angajat, cheltuielile ocazionate de această participare vor fi suportate integral de angajat fie, suportate de acesta împreună cu angajatorul, 50% fiecare. Acest lucru este posibil dacă sunt îndeplinite două condiții, după cum urmează:

- a) Angajatorul consideră că forma/programul de pregătire profesională solicitat(ă) de angajat are legătură cu profilul activităților din cadrul unității respective;
- b) există buget disponibil la nivelul angajatorului pentru astfel de forme/programe de pregătire.

Așadar, după ce hotărârea de Guvern privind extinderea efectelor CCM va fi aprobată de Guvern și publicată în Monitorul Oficial, efectele CCM se vor extinde asupra tuturor angajaților din sectorul bancar iar angajatorii și angajații vor trebui să se raporteze la prevederile CCM pe lângă prevederile contractelor colective de muncă încheiate la nivelul fiecărei unități, acolo unde este cazul.

Legal Newsflash

Contact

Laura Toncescu

Attorney at Law
Partner, KPMG
Head of KPMG Legal
ltoncescu@kpmg.com

Călin Dragoman

Attorney at Law
Partner, KPMG Legal
cdragoman@kpmg.com

Dragoș Iamandoiu

Attorney at Law
Partner, KPMG Legal
dragosiamandoiu@kpmg.com

Nicoleta Mihai

Attorney at Law
Partner, KPMG Legal
nmihai@kpmg.com

Alexandru Mocănescu

Attorney at Law
Partner, KPMG Legal
alexandrumocanescu@kpmg.com

Sebastian Olteanu

Attorney at Law Partner,
KPMG Legal
solteanu@kpmg.com

Cristina Roșu

Attorney at Law
Partner, KPMG Legal
clapuste@kpmg.com

Irina Stănică

Attorney at Law
Partner, KPMG Legal
istanica@kpmg.com