



MINISTERUL MUNCII ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE

INSPECȚIA MUNCII

INFORMARE

În contextul desfășurării Campaniei de promovare a negocierii colective în întreprinderile mici și mijlocii, care are loc în perioada 01.02.2024-29.02.2024, vă informăm cu privire la următoarele:

Dispozițiile art. 41 alin. 5 din Constituția României statuează: Dreptul la negocieri colective în materie de muncă și caracterul obligatoriu al convențiilor colective sunt garantate.

Contractul colectiv de muncă

Potrivit prevederilor art. 1 pct. 17 din Legea nr. 367/2002 privind dialogul social, cu modificările și completările ulterioare, contractul colectiv de muncă este convenția încheiată în formă scrisă între angajator/organizația patronală, pe de o parte, și angajați/lucrători reprezentați prin organizații sindicale, sau reprezentanții aleși ai angajaților/lucrătorilor, de cealaltă parte, prin care se stabilesc clauze privind condițiile de muncă, salarizarea, precum și alte drepturi și obligații ce decurg din raporturile de muncă.

Negocierea contractelor colective de muncă

- Prin încheierea contractelor colective de muncă se urmărește promovarea și apărarea intereselor părților, prevenirea sau limitarea conflictelor colective de muncă și asigurarea păcii sociale.
- Clauzele contractelor colective de muncă pot stabili drepturi și obligații numai în limitele și în condițiile prevăzute de lege.
- La încheierea contractelor colective de muncă, prevederile legale referitoare la drepturile angajaților/lucrătorilor au un caracter minimal.
- Contractele colective de muncă nu pot conține clauze care să stabilească drepturi la un nivel inferior celor stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivel superior.
- Contractele individuale de muncă nu pot conține clauze care să stabilească drepturi la niveluri inferioare celor stabilite prin contractele colective de muncă aplicabile.
- Clauzele contractuale ale contractelor colective de muncă pot face referire, fără a afecta principul libertății contractuale, și asupra următoarelor elemente:
 - a) stabilirea coeficienților minimi de ierarhizare pe categorii de angajați/lucrători, ținând cont de standardele ocupaționale corespunzătoare;

- b) măsurile adoptate pentru consilierea și evaluarea profesională a angajaților/lucrătorilor;
- c) măsurile privind armonizarea vieții de familie cu obiectivele profesionale, timpul de lucru și timpul de odihnă;
- d) reglementări privind condițiile de muncă și cele referitoare la securitatea și sănătatea în muncă a angajaților/lucrătorilor;
- e) modalitățile de informare și consultare a angajaților/ lucrătorilor, ce exced Legii nr. 367/2022.

În conformitate cu dispozițiile art. 97 alin. 1 din Legea nr. 367/2022 privind dialogul social, cu modificările și completările ulterioare, **negocierea colectivă este obligatorie la nivelul unităților care au cel puțin 10 angajați/lucrători.**

- **Inițiativa negocierii colective aparține oricărui dintre partenerii sociali.**

Părțile și reprezentarea acestora la negocierea colectivă

Părțile contractului colectiv de muncă sunt angajatorul, reprezentat de către organul de conducere al acesteia, stabilit prin lege, statut ori regulament de funcționare, după caz și angajații/lucrătorii, reprezentați după cum urmează:

1. de către organizațiile sindicale legal constituite și reprezentative la nivelul unității;
2. în cazul în care nu există organizații sindicale care să reprezinte angajații/lucrătorii, conform pct. 1, de către federațiile sindicale reprezentative la nivelul sectorului de negociere colectivă, la solicitarea și în baza mandatului sindicatelor nereprezentative din unitate afiliate acestora;
3. în cazul în care nu există organizații care să reprezinte angajații/lucrătorii, conform pct. 1 și 2, de către federațiile sindicale nereprezentative din sectorul de negociere colectivă membre ale confederațiilor reprezentative la nivel național, la solicitarea și în baza mandatului sindicatelor nereprezentative din unitate afiliate acestora;
4. în cazul în care nu există organizații care să reprezinte angajații/lucrătorii, conform pct. 1-3, de către toate sindicatele nereprezentative din unitate;
5. dacă nu există sindicate constituite la nivelul unității, de către reprezentanții angajaților/lucrătorilor aleși prin votul a cel puțin jumătate plus unu din numărul total al angajaților/lucrătorilor din unitate și mandatați special în acest scop, cu respectarea dispozițiilor art. 58 alin. (2).

Încheierea contractelor colective de muncă

1. În scopul asigurării participării la negocierea contractului colectiv de muncă la nivel de unitate, angajatorul transmite în scris tuturor părților îndreptățite să negocieze contractul colectiv de muncă anunțul/invitația privind intenția de începere a negocierilor colective, cu cel puțin 15 zile înainte de începerea acestora. Anunțul trebuie să cuprindă data, ora și locul stabilite pentru începerea negocierilor. Părțile îndreptățite să participe la negociere vor confirma în scris primirea invitației precum și acceptarea sau refuzul participării la negociere, indiferent de partea care a inițiat negocierea. Lipsa unui răspuns scris, coroborată cu prezentarea dovezii de invitare la negocieri, va fi interpretată ca refuz de participare la negocieri.

2. La negocierea clauzelor și la încheierea contractelor colective de muncă părțile sunt egale și libere.

3. Contractul colectiv de muncă se încheie pe o perioadă determinată, care nu poate fi mai mică de 12 luni și mai mare de 24 de luni, cu excepția situației în care contractul colectiv de muncă se încheie pe durata realizării unei lucrări determinate.

4. Părțile pot hotărî prelungirea aplicării contractului colectiv de muncă, în condițiile stabilite de prezenta lege, o singură dată, cu cel mult 12 luni.

5.În cazul în care într-o unitate nu există un contract colectiv de muncă, angajatorul sau orice altă parte îndreptățită să participe la negocierea colectivă, conform prezentei legi, poate iniția negocierea contractului colectiv de muncă în orice moment.

6.Contractele colective de muncă încheiate la nivel de unitate și actele adiționale la acestea se încheie în formă scrisă și se înregistrează la inspectoratele teritoriale de muncă.

7.Dosarul întocmit în vederea înregistrării contractului colectiv de muncă va cuprinde:

a) contractul colectiv de muncă, în original, redactat în atâtea exemplare câte părți semnatare sunt, plus unul pentru depozitar, semnate de către părți;

b) dovada convocării părților îndreptățite să participe la negociere;

c) împuternicirile scrise pentru reprezentanții desemnați în vederea negocierii și semnării contractului colectiv de muncă;

d) dovezile de reprezentativitate ale părților sau lista de semnături ale membrilor de sindicat sau dovada încasării cotizațiilor membrilor, după caz, cu specificarea numărului total de membri sau procesele-verbale de alegere a reprezentanților angajaților/lucrătorilor;

e) procesele-verbale ale negocierii, redactate în atâtea exemplare câte părți semnatare sunt, plus unul pentru depozitar, conținând poziția părților;

f) mandatele prevăzute la art. 104 din Legea nr. 367/2022.

8.Contractele colective de muncă se aplică de la data înregistrării lor la inspectoratul teritorial de muncă sau de la o dată ulterioară, potrivit convenției părților.

Efectele contractelor colective de muncă

Clauzele contractului colectiv de muncă încheiat la nivel de unitate produc efecte pentru toți angajații/lucrătorii de la acest nivel de negociere.