



Nr.inreg.1392/02.02.2024

Informare angajatori cu privire la promovarea negocierii colective in intreprinderile mici și mijlocii

Constituția României recunoaște la art. 40 dreptul de asociere în sindicate, patronate și asociații profesionale, cu definirea la art. 9 a misiunii acestora de reprezentare și apărare a drepturilor și intereselor, după cum la art. 41 alin.5) recunoaște dreptul de negociere colectivă în muncă și de aplicare a convențiilor colective. În linie cu drepturile constituționale, Codul Muncii reglementează toate raporturile de muncă, dacă nu există derogări prin legislația specială aplicabilă. Codul Muncii este legea cadru în materie de drepturi individuale și colective de muncă, care se aplică și organizațiilor sindicale și patronale.

ANGAJAȚI/LUCRĂTORI

Dreptul de asociere sindicală: Este garantat de la vârsta de 16 ani, fără acord parental/tutore și fără condiționări și constrângeri ale angajaților/lucrătorilor cu contract individual de muncă, în raport juridic de muncă, funcționarilor publici și funcționarilor cu statut special. Pot constitui un sindicat cel puțin 10 angajați/lucrători la același angajator sau 20 de angajați/lucrători din unități diferite ale aceleiași sector de negociere colectivă. Legea interzice asocierea în sindicate persoanelor cu statut militar și din cadrul serviciilor speciale, magistraților (judecători/procurori) și demnitarilor (aleși prin vot politic/desemnați)

Afilieră sindicală: Angajatul/lucrătorul poate la orice moment să se retragă sau să adere la un sindicat, fiind interzisă însă asocierea/afilierea la **2 sindicate de la același angajator**.

Cotizația sindicală este stabilită conform statutului sindicatului. Cotizația se achită lunar și este deductibilă în cuantum de maximum 1% din venitul brut. Cotizația sindicală poate fi reținută direct din salariu de către angajator pentru a fi virată sindicatului, **doar cu acordul scris al angajatului**.

Accesul la funcții în organele de conducere ale sindicatelor: organizațiile își desemnează liber reprezentanții, de la împlinirea vârstei de 18 ani, cu respectarea dispozițiilor noului cod civil și penal.

Dreptul de informare, consultare și participare a angajaților. Angajații au dreptul de a primi de la angajatori sau organizațiile acestora informațiile necesare pentru negocierea contractelor colective de muncă sau încheierea acordurilor colective și de a participa la lucrările consiliilor de administrație sau ale altui organ asimilat acestuia, la discutarea problemelor de interes profesional, economic și social cu impact asupra angajaților/lucrătorilor.

Obiectul negocierii colective: condițiile de muncă și de angajare, salariul, securitatea și sănătatea în muncă, aplicarea principiului egalității de șanse și tratament. În sectorul bugetar, salariul nu face obiectul negocierii colective, însă drepturile salariale finale se stabilesc prin negociere în limitele minime și maxime prevăzute de legile speciale și cu încadrarea în bugetul aprobat. **Participarea la negocierea colectivă:** inițierea negocierii este obligatorie în unitățile cu cel puțin 10 angajați/lucrători și la nivel de sector de negociere colectivă. Angajatorul are obligația de a convoca părțile de reprezentare a lucrătorilor, conform legii, precum și să susțină cadrul adecvat de alegere a reprezentanților lucrătorilor în lipsa oricărui sindicat. Negocierea colectivă poate fi demarată și de către sindicat. În lipsa oricăror forme de reprezentare colectivă a lucrătorilor, angajatorul este obligat

Str. Revoluției, bl. C8, Târgoviște, Dâmbovița
Tel.: +4 0245 612021; e-mail: itmdambovita@itmdambovita.ro www.itmdambovita.ro

să inițieze cel puțin o ședință anuală de informare asupra condițiilor de muncă, a situației economico-financiare și a evoluției relațiilor de muncă.

Reprezentarea în negocierea colectivă: reprezentarea colectivă a angajaților/lucrătorilor în negocierea colectivă este asigurată de părțile îndreptățite să negocieze prin lege, la nivel de unitate 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, 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, 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, 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.

Procedura de negociere colectivă: este reglementată de legea dialogului social care recunoaște atât pentru sectorul privat, cât și public, autonomia și egalitatea părților în negocierea condițiilor și libertatea de încheiere a convențiilor colective, precum și dreptul la informare în susținerea negocierilor.

Efectele contractului colectiv de muncă: contractele și acordurile colective negociate și înregistrate în condițiile legii la nivelul ITM și/sau Ministerul Muncii au valoare juridică. (lege a părților). Clauzele contractului colectiv de muncă la nivel de unitate se aplică tuturor angajaților (erga omnes). Contractul individual de muncă nu poate conține clauze/prevederi inferioare garanțiilor de drepturi legale și contractelor colective de muncă în vigoare incidente angajatorului.

Important: Contractul colectiv de muncă la nivel de unitate și grup de unități se aplică erga omnes, prin efectul direct al legii. (tuturor lucrătorilor sindicalizați sau nesindicalizați)

Participarea la conflictul colectiv de muncă și grevă: conflictele colective de muncă sunt declanșate conform legii, de către părțile îndreptățite să negocieze colectiv și să încheie contracte colective de muncă. Soluționarea conflictelor colective de muncă legal înregistrate se realizează pe cale amiabilă (conciliere, mediere, arbitraj extrajudiciar) și în instanță.

ANGAJATORI

Angajatorul este definit de Codul Muncii: persoana fizică sau juridică care, potrivit legii, angajează forță de muncă.

Asocierea patronală și dreptul de organizare: angajatorii în sensul Codului Muncii și al legii dialogului social au dreptul să se asocieze în patronate/organizații patronale/ale angajatorilor.

Afilieră: organizațiile patronale se pot asocia în federații și confederații, care se pot afilia la rândul lor la organizații europene și internaționale.

Informarea, consultarea și implicarea angajaților/lucrătorilor. Angajatorul are obligația legală de a informa și consulta angajații. (Codul muncii, Legea nr. 467/2006 privind informarea și consultarea angajaților, Legea nr. 217/2005 privind înființarea, organizarea și funcționarea Comitetului european de întreprindere)

Procedura de informare, consultare și implicare a angajaților în îndeplinirea obligațiilor legale și structura de dialog aferentă sunt decise la nivelul întreprinderii.

INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ DÂMBOVIȚA

Negocierea colectivă: se desfășoară la nivel național, de sector de negociere colectivă, grupuri de unități și unitate. **Reprezentarea la negocierea colectivă** este asigurată prin părțile îndreptățite să negocieze conform legii, respectiv, pe parte patronală, de angajator, organizații patronale, federații patronale reprezentative și confederații patronale reprezentative.

La nivelul **unităților cu cel puțin 10 angajați și la nivel de sector de negociere colectivă**, inițierea negocierii colective este **obligatorie**. Inițiativa negocierii colective aparține angajatorului și oricăreia dintre părțile îndreptățite să negocieze sau oricăruia dintre partenerii sociali. Angajatorul are obligația de a anunța intenția de negociere cu 60 de zile înaintea termenului de expirare a contractului colectiv de muncă în vigoare sau a expirării perioadei de aplicabilitate a clauzelor stipulate în actele adiționale la contractele colective de muncă sau la orice moment, dacă nu există contract colectiv de muncă. Refuzul angajatorului de inițiere/participare la negocierea colectivă se sancționează cu amendă.

Durata negocierii colective nu poate depăși termenul de 45 de zile decât cu acordul părților. Neinvitarea la negociere a tuturor părților îndreptățite constituie motiv pentru refuzul de înregistrare legală a contractelor colective încheiate în urma negocierii.

Contractele colective se încheie pe minim 1 an, maxim 2 ani cu posibilitate de prelungire o singură dată cu 1 an prin acte adiționale și nu pot fi denunțate unilateral. Clauzele sunt subsecvente ierarhic superior. Părțile au obligația să asigure ducerea la îndeplinire a angajamentelor. Contractele colective de muncă de la nivel național, se aplică angajatorilor membri ai părții patronale semnatare și angajaților acestora, precum și angajaților organizațiilor patronale și ai angajatorilor care au aderat la contractul colectiv la nivel național. **Conflictele individuale și colective de muncă** - se înregistrează conform legii și se soluționează de către instanțele judecătorești competente și/sau prin modalitățile amiabile dispuse de contractele individuale și colective aplicabile sau de legislație (conciliere și mediere individuală, conciliere a conflictelor colective obligatorie prin Inspectoratele teritoriale de muncă și/sau mediere sau arbitraj extrajudiciar decis de comun acord de părți).

Sanțiuni aplicabile: Lucrătorilor le este interzisă prin lege renunțarea la drepturile legale.

Sanțiunile pentru nerespectarea și/sau împiedicarea exercitării drepturilor sindicale (drept de asociere/afiliere sindicală, drept de negociere colectivă), inclusiv în caz de discriminare, intimidare în apărarea drepturilor legale și din contractele colective incidente se sancționează conform Codului Muncii și Legii dialogului social cu amenzi ce pot merge până la 50.000 lei și sancțiuni penale de până la 2 ani de închisoare. Prevederile se coroborează cu legile speciale, regimul general al sancțiunilor și dispozițiile codurilor civil și penal.

Căi de sesizare și atac: Autoritatea competentă cu prevenirea, controlul și sancționarea angajatorilor în materie de legislație a muncii este Inspekția Muncii/Inspectoratele Teritoriale de Muncă. Inspekția Muncii poate fi sesizată individual și colectiv. Deciziile Inspekției Muncii pot face obiectul contestării în instanță. În funcție de obiectul litigiilor de muncă, pot fi sesizate și alte autorități de anchetă și verificare și organismul național de egalitate, respectiv Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării.

Soluționarea conflictelor individuale și colective de muncă (legate de încheierea, executarea și încetarea contractelor individuale și colective de muncă și derularea relațiilor juridice între organizațiile sindicale și patronale) intră în competența instanțelor judecătorești, fiind scutite de taxe judiciare și judecate în urgență (maxim 15 zile fond și 10 zile în apel).

Inspector șef
Lixandru Marius

Str. Revoluției, bl. C8, Târgoviște, Dâmbovița
Tel.: +4 0245 612021; e-mail: itmdambovita@itmdambovita.ro www.itmdambovita.ro

Conform prevederilor Regulamentului (UE) 2016/679 al Parlamentului European și al Consiliului din 27 aprilie 2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Directivei 95/46/CE (Regulamentul general privind protecția datelor), informațiile referitoare la datele cu caracter personal cuprinse în acest document sunt confidențiale. Acestea sunt destinate exclusiv persoanei/persoanelor menționate ca destinatar/destinatari și altor persoane autorizate să-l primească. Dacă ați primit acest document în mod eronat, vă adresăm rugămintea de a returna documentul primit, expeditorului.

