



**Informare angajați cu privire la conștientizarea prevederilor
Legii 367/2022 privind dialogul social, cu modificările și completările ulterioare**

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.

ANGAJAȚI / LUCRĂTORI

Dreptul de asociere sindicală: Este garantat de la vârsta de 16 ani, fără acord parental/tutore și fără condiționări și constrângeri angajaților/lucrătorilor cu contract individual de muncă, în raport juridic de muncă (subordinea unui angajator), funcționarilor publici și funcționarilor cu statut special, agricultorilor, membrilor cooperatori, lucrătorilor independenți aflați în raport de muncă, în linie cu *recunoașterea drepturilor sindicale* în cadrul raporturilor de muncă garantate de Codul Muncii. Pot constitui un sindicat cel puțin *10 angajați/lucrători la același angajator* sau 20 de angajați/lucrători din unități diferite ale aceluiași 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)

Afilierea 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*. Legea recunoaște păstrarea calității de membru sau dreptul de aderare la sindicate a șomerilor și nu interzice explicit pensionarilor *afilierea* la organizații sindicale, deși aceștia au propriile asociații de reprezentare a intereselor care participă și la dialogul cu autoritățile. Relația membrilor cu organizația se stabilește prin statutul propriu al sindicatelor. Nicio persoană nu poate să fie constrânsă să facă sau să nu facă parte, să se afilieze sau nu ori să se retragă sau să nu se retragă dintr-o organizație sindicală. Legea recunoaște asocierea/aderarea organizațiilor sindicale în/la federații, uniuni teritoriale, confederații, precum și în organizații la nivel european și internațional.

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*.

Egalitate de tratament în exercitarea drepturilor sindicale: Este interzisă în angajare și apărarea drepturilor legale orice discriminare directă sau indirectă, discriminare prin asociere, hărțuire sau faptă de victimizare pe criterii de rasă, cetățenie, etnie, culoare, limbă, convingeri și opinii religioase și politice, origine socială, trăsături genetice, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare cu HIV, situație sau responsabilitate familială, sau de asociere și exercitare a activității sindicale. Este interzisă concedierea și orice excludere a membrilor și conducerii organizațiilor sindicale din procesul de angajare, transfer, retrogradare, lipsire de oportunități de formare pe motive ce țin de apartenența la sindicat sau activitatea sindicală. Sunt interzise discriminarea și tratamentul nefavorabil pe motive ce țin de exercitarea drepturilor și activităților sindicale, inclusiv pentru reprezentanții lucrătorilor aleși în lipsa oricărui

sindicat în unitate prin votul liber al lucrătorilor în Adunarea Generală, precum și concedierea reprezentanților lucrătorilor (aleși) pe motive ce țin de exercitarea mandatului sindical.

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

Activitatea sindicală: se derulează conform legilor naționale și a celor stabilite prin *contractele colective de muncă/acordurile colective de muncă*, în timpul sau în afara orelor de program, fiind recunoscut dreptul lucrătorilor la activități și acțiuni sindicale și dreptul reprezentanților lor (sindicate, reprezentanți aleși) de acces la lucrători cu respectarea regulamentului intern (act cu valoare juridică și obligatoriu la nivelul angajatorilor), precum și dreptul la facilități în reprezentarea sindicală prin zile libere și mijloace adecvate pentru exercitarea activităților sindicale. Este interzisă imixtiunea angajatorilor și a autorităților în constituirea, organizarea activității și a programelor de acțiune ale sindicatelor și reprezentanților aleși și în exercitarea misiunii sindicale. Negocierea colectivă, declanșarea și derularea conflictelor colective de muncă și a *grevei*, în înțelesul legii, precum și participarea la alte forme de acțiuni sindicale (proteste, mitinguri, demonstrații), se desfășoară în condițiile Codului Muncii, legii dialogul social și a legii privind adunările publice, dacă nu există condiții specifice derogatorii prin legislația specială.

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.

Dreptul de negociere colectivă

Obiectul negocierii colective: condițiile de muncă și de angajare, *salariul*, securitatea și sănătatea în muncă, coeficienți de salarizare, aplicarea principiului egalității de șanse și tratament, protecția suplimentară în exercitarea drepturilor legale, concilierea vieții profesionale cu cea de familie și alte teme de interes pentru părți. 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 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, 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

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

numărul total al angajaților/lucrătorilor din unitate și mandatați special în acest scop, cu respectarea dispozițiilor art. 58 alin. (2).

La nivel de sector de negociere colectivă reprezentarea este asigurată prin federație reprezentativă la nivel de sector de negociere colectivă, iar în cazul negocierii la nivel de grupuri de unități, prin federație reprezentativă la nivel de grup de unități. În cazul în care la nivel de sector de negociere colectivă nu există federații sindicale reprezentative sau în cazul în care acestea există, dar refuză să participe la negociere, reprezentarea la negocierea colectivă a angajaților/lucrătorilor se face de către confederațiile sindicale reprezentative la nivel național care au afiliate federații sindicale în sectorul respectiv, la solicitarea și în baza mandatului federațiilor sindicale afiliate. Negocierea colectivă la nivel național are loc între confederațiile sindicale și patronale cu reprezentativitate recunoscută la nivel național.

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. Funcționarii publici negociază colectiv în conformitate cu dispozițiile Codului Administrativ și ale normei conexe privind *încheierea și aplicarea acordurilor colective de muncă*.

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/lucrătorilor (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*. La încheierea contractului individual de muncă, angajatorul are obligația de a informa salariatul în prealabil (la negocierea CIM) și la încheierea/modificarea contractului individual despre contractele colective de muncă aplicabile.

Mecanism de extindere: contractele colective încheiate la nivel de sector de negociere și la nivel național pot fi extinse fie prin aderarea voluntară a angajatorilor, cu acoperirea tuturor lucrătorilor din unitățile membre ale părții patronale semnatare, fie prin act juridic care nu intervine în clauzele negociate (Hotărâre de Guvern), după acordul Consiliului Național Tripartit pentru Dialog Social, caz în care condițiile contractelor colective la nivelul respectiv se aplică erga omnes.

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. Conflictele colective de muncă rămase nesoluționate pot face obiectul grevei. Greva poate fi de avertisment, de solidaritate și propriu-zisă. Decizia de declanșare a grevei se ia de către organizațiile sindicale îndreptățite să negocieze contractul colectiv de muncă și care au declanșat conflictul colectiv de muncă și/sau cu acordul scris al angajaților. Este interzisă forțarea sau condiționarea participării salariatului la grevă. Contractul individual de muncă și raportul de serviciu se **suspendă** din inițiativa angajatului pentru participarea la grevă, cu plata doar a contribuțiilor la asigurările sociale, fiind interzisă concedierea sau înlocuirea salariatului pe durata grevei. Greva poate fi neconformă atunci când au fost omise aspecte procedurale prevăzute de lege care pot fi complinite. În caz de **grevă ilegală**, instanța poate decide, la cerere, **plata de către organizatori și angajați/lucrători a unor despăgubiri** pentru prejudiciile economice și patrimoniale produse pe durata grevei. Pe durata grevei poate fi cerută prezența unui inspector de muncă. Pe durata de valabilitate a unui contract colectiv **nu pot fi declanșate conflicte colective și grevă**, cu excepția contractului colectiv de muncă sectorial

Str. Revoluției, bl. C8, Târoviște, 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

dacă angajatorii unităților în care organizațiile sindicale semnatare ale contractului au membri refuză să adere la contractul sectorial sau în cazul încălcării colective a drepturilor legale/din contractele colective aplicabile. Greva împotriva politicii economice și sociale a Guvernului este declanșată de către federațiile și confederațiile sindicale reprezentative ca urmare a efectelor politicilor sociale sau economice care conduc la diminuarea unor drepturi prevăzute de contractele colective de muncă aplicabile la data adoptării politicilor respective. **Organizațiile sindicale organizatoare au obligația de a notifica Guvernul cu minim 10 zile înainte de declanșarea acestei greve.**

Cu deosebită considerație,

Inspector șef
Lixandru Marius



Str. Revoluției, bl. C8, Târoviște, 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