



Informare și conștientizare a angajatorilor cu privire la prevederile Legii 367/2022 privind dialogul social cu modificările și completările ulterioare

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.

Afilierea: organizațiile patronale se pot asocia/afilia în/la federații și confederații/uniuni naționale, care se pot afilia la rândul lor la organizații europene și internaționale. Doi sau mai mulți angajatori din același sector pot constitui **grupuri de unități**. **Organizarea, funcționarea și relațiile organizațiilor cu membrii se stabilesc prin statutele proprii ale organizațiilor.** Este interzisă orice imixtiune a sindicatelor și a autorităților în organizarea și gestionarea acțiunilor angajatorilor și în managementul privat.

Egalitate de tratament: legislația națională și contractele colective se aplică, fără discriminare, tuturor angajatorilor și unităților înregistrate sau care exercită servicii pe teritoriul național.

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.

Comitetul European de Întreprindere este structura pentru realizarea informării, consultării și implicării angajaților în întreprinderile de nivel comunitar și în grupurile de întreprinderi comunitare.

Participarea angajaților (financiară și de luare a deciziilor) este la latitudinea politicii de întreprindere, ca și politica de responsabilitate socială.

Obligația de informare și consultare se exercită individual sau prin intermediul reprezentanților angajaților (sindicat / aleși)

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.**



INSPECȚIA MUNCII
INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ DÂMBOVIȚA

Sectoarele de negociere colectivă sunt stabilite de partenerii sociali și aprobate prin Ordinul ministrului muncii și solidarității sociale nr. 2311/2023, publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I.

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 oricărui dintre părțile îndreptățite să negocieze sau oricărui 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 de muncă:** aplicarea convențiilor colective este obligatorie la nivelul angajatorilor (contractele incidente în sensul legii).*

*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. Contractele colective la nivel sectorial, se aplică angajatorilor membri ai părții patronale semnatare și angajaților acestora și angajaților organizațiilor patronale și ai angajatorilor care au aderat la contractul sectorial. Contractele colective negociate la nivel de grup de unități sunt aplicabile angajaților unităților care formează grupul. Contractul colectiv la nivel de unitate se aplică tuturor angajaților din întreprindere. **Contractul individual de muncă** încheiat de angajator nu poate conține clauze inferioare celor prevăzute în contractele colective de muncă incidente angajatorului.*

***Important:** În contractele colective de muncă încheiate la nivel de sector de negociere sau național se introduc clauze specifice aplicabile fiecărei categorii de IMM-uri. (dacă există) În lipsa acestor clauze, IMM-urile nu sunt obligate să aplice contractele colective respective.*

Legea permite negocierea de acorduri și înțelegeri pe teme de interes pentru părți în baza recunoașterii reciproce, cu clauze aplicabile membrilor acestora și cu condiția ca acestea să nu prevadă clauze/teme deja negociate prin contractele colective în vigoare.

***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).*

***Greva:** greva angajatorului (lock-out) nu este recunoscută și reglementată de lege.*



INSPECȚIA MUNCII
INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ DÂMBOVIȚA

Greva propriu-zisă nu se poate declanșa decât după înregistrarea conflictului colectiv de muncă, după conciliere, după înștiințarea angajatorului cu 48 de ore înainte și după greva de avertisment (maxim 2 ore). Negocierile continuă pe toată durata grevei.

Greva de solidaritate este permisă, dar nu poate dura mai mult de 1 zi, cu anunțarea conducerii unității cu 2 zile înainte.

Alte forme de protest și grevă nu sunt reglementate de legea dialogului social.

Încetarea grevei și legalitatea grevei în sensul legii pot fi stabilite doar de către instanță, care decide cu celeritate (max. 2 zile) și care poate stabili, la cererea angajatorului, plata de daune pentru prejudiciile aduse în caz de grevă ilegală.

Angajatorul nu poate condiționa participarea sau neparticiparea la grevă a angajaților. (faptă penală) Contractul individual de muncă și raportul de serviciu se suspendă pe durata participării la grevă la inițiativa angajaților, cu plata contribuțiilor sociale și fără posibilitatea de concediere, sancționare sau înlocuire a angajatului aflat în grevă. Pe durata de valabilitate a unui contract colectiv nu pot fi declanșate conflicte colective și grevă, cu excepția contractului sectorial dacă angajatorii unităților în care organizațiile sindicale semnatare ale contractului au membri refuză să adere la contractul colectiv sectorial.

Apărarea drepturilor legale

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 și de acțiune sindicală/grevă), inclusiv în caz de discriminare, hărțuire, 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.

Imixtiunile reciproce ale organizațiilor în autonomia de organizare și acțiune se sancționează cu amendă de 30.000 lei.

Căi de sesizare și atac: *Autoritatea competentă cu prevenirea, controlul și sancționarea angajatorilor în materie de legislație a muncii este Inspecția Muncii/Inspectoratele Teritoriale de Muncă. Inspecția Muncii poate fi sesizată individual și colectiv. (organizații de reprezentare) Deciziile Inspecției 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, autoritate cu competențe de prevenire și soluționare a tuturor formelor de discriminare, care emite hotărâri cu caracter executoriu dacă nu sunt contestate în termenul legal.

Avocatul Poporului (ombudsmanul național) se poate autosesiza sau poate fi sesizat de către persoane fizice și organizații în linie cu atribuțiile acestuia.

Soluționarea conflictelor individuale și colective de muncă (legate de încheierea, executarea și terminarea contractelor individuale și colective de muncă și derularea relațiilor



INSPECȚIA MUNCII
INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ DÂMBOVIȚA

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).

Instanța decide măsurile executorii de redresare și reparații/daune, conform jurisdicției muncii.

Mecanisme alternative de soluționare a conflictelor de muncă: soluționare amiabilă conform celor stabilite de părți prin contractele individuale și colective de muncă.

Mecanisme instituționale: proceduri reglementate de soluționare amiabilă a conflictelor individuale (conciliere individuală conform Codului Muncii și mediere conform Legii medierii) și soluționare alternativă instanței a conflictelor colective de muncă prin conciliere obligatorie (ITM/Ministerul Muncii), mediere și arbitraj extrajudiciar (Ministerul Muncii/Oficiul de Mediere).

Cu deosebită considerație,

Inspector șef
Marius Lixandru

