



Cofinanțat de
Uniunea Europeană



GHID PENTRU NEGOCIERI COLECTIVE

AUTORI

VIERU DUMITRU

VOICU CATALINA



CUPRINS

SCURTĂ PREZENTARE

1. NOTIUNI INTRODUCTIVE
2. INITIERE NEGOCIERII COLECTIVE
3. INFORMAREA ANGAJATILOR/SINDICATULUI
4. DERULAREA NEGOCIERII COLECTIVE SI FINALIZAREA ACESTEIA
5. CLAUZELE CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCA
6. INCHEIEREA SI INREGISTRAREA CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCA
7. EFECTELE CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCA
8. AVANTAJELE EXISTENȚEI UNUI CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ
9. CONFLICTUL DE MUNCA
10. CAZUL SPECIAL DE GREVĂ PENTRU NEACORDAREA, ÎN MOD COLECTIV, A UNOR DREPTURI INDIVIDUALE PREVĂZUTE DE CONTRACTELE COLECTIVE DE MUNCĂ
11. MODELE DE DOCUMENTE NECESARE PE PARCURSUL NEGOCIERII COLECTIVE



Scurtă prezentare a etapele principale ale negocierii contractului colectiv de muncă (CCM):

1. Inițierea negocierii

- Oricare dintre părți (angajatorul sau sindicatul) poate declanșa procesul de negociere.
- Legea prevede obligativitatea negocierii CCM în unitățile cu cel puțin 10 salariați.
- Se transmite notificarea scrisă privind intenția de a negocia CCM.

2. Convocarea părților la negocieri

- Angajatorul este obligat să convoace în scris cealaltă parte (sindicat/reprezentanții salariaților) în termen de 10 zile calendaristice de la primirea propunerii.
- Se stabilesc data, locul și calendarul negocierilor.

3. Stabilirea comisiei de negociere

- Fiecare parte își desemnează reprezentanții în comisie.
- Angajatorul nu are dreptul de a se implica în desemnarea reprezentanților salariaților

4. Transmiterea propunerilor de negociere

- Sindicatul/reprezentanții salariaților transmit propunerile de contract, modificare sau completare a CCM.
- Angajatorul are obligația de a răspunde în scris acestor propuneri.



5. Desfășurarea negocierilor

- Au loc discuțiile propriu-zise asupra clauzelor propuse.
- Se poate negocia asupra aspectelor precum: salarii, formare profesională, program de lucru, concedii, măsuri de protecție socială, condiții de muncă etc.
- Se poate apela la mediere în cazul blocajului negocierilor.

6. Finalizarea negocierii

- Dacă se ajunge la un consens, se redactează forma finală a contractului.
- Dacă nu se ajunge la un acord, procesul se poate suspenda, relua sau poate duce la conflict de muncă.

7. Semnarea contractului colectiv de muncă

- Contractul este semnat de ambele părți (angajator și reprezentanți ai salariaților).
- Semnarea se face în mod oficial, în formă scrisă.

8. Înregistrarea CCM

- Contractul se înregistrează la inspectoratul teritorial de muncă (ITM).
- ITM verifică legalitatea și înregistrează contractul în Registrul de evidență.

9. Publicarea și comunicarea

- CCM este adus la cunoștința salariaților prin afișare la sediul unității sau prin alte mijloace.
- Devine opozabil și produce efecte pentru toți salariații din unitate.



CAPITOLUL I – NOTIUNI INTRODUCTIVE

1. DEFINITII

negociere colectivă - toate formele de negociere care au loc între angajator/organizația patronală, pe de o parte, și sindicat/organizația sindicală sau reprezentanții aleși ai angajaților/lucrătorilor, după caz, de cealaltă parte, care urmăresc reglementarea relațiilor de muncă ori de serviciu dintre părți, stabilirea condițiilor de muncă, precum și orice alte acorduri în probleme de interes comun;

parteneri sociali - sindicate/organizații sindicale și angajatori/organizații patronale, precum și autoritățile administrației publice, care interacționează în procesul de dialog social;

angajat/lucrător - persoana fizică, parte a unui contract individual de muncă ori a unui raport de serviciu, precum și cea care prestează muncă pentru și sub autoritatea unui angajator și beneficiază de drepturile prevăzute de lege, precum și de prevederile contractelor sau acordurilor colective de muncă aplicabile;

sindicat - formă de organizare voluntară a angajaților/lucrătorilor în scopul apărării, susținerii drepturilor și promovării intereselor lor profesionale, economice, cultural-artistice, sportive sau sociale în relația cu angajatorul;

organizație sindicală - denumire generică pentru sindicat, federație sindicală, confederație sindicală și uniune sindicală teritorială. Se constituie pe baza dreptului de liberă asociere a angajaților/lucrătorilor, în scopul promovării intereselor lor profesionale, economice, sociale, cultural-artistice și sportive, precum și al apărării drepturilor individuale și colective ale acestora prevăzute în contractele colective și individuale de muncă, în acordurile colective de muncă și raporturile de serviciu, în convențiile colective de muncă, precum și în legislația națională, în pactele, tratatele și convențiile internaționale la care România este parte;

reprezentanți ai angajaților/lucrătorilor - persoanele alese conform procedurii stabilite prin prezenta lege și mandatate de către angajați/lucrători să îi reprezinte, potrivit legii;



angajator - persoană fizică, persoană juridică sau persoană fizică autorizată care angajează forță de muncă, potrivit legii, pe bază de contract individual de muncă ori raport de serviciu;

patron - persoană juridică de drept privat, persoană fizică autorizată potrivit legii sau persoană care exercită potrivit legii o meserie ori profesie în mod independent, care administrează și utilizează capital în scopul obținerii de profit în condiții de concurență și care are calitatea de angajator;

patronat - persoană juridică de drept privat, autonomă, fără caracter politic și fără scop patrimonial, constituită din patroni;

organizație patronală - denumire generică pentru patronat, federație patronală, confederație patronală sau orice altă structură realizată prin asocierea patronilor și/sau a angajatorilor. Se constituie pe baza dreptului de liberă asociere, în scopul apărării și promovării drepturilor și intereselor comune ale membrilor săi, prevăzute de dispozițiile legale în vigoare, pactele, tratatele și convențiile internaționale la care România este parte, precum și de statutele proprii;

informare - transmiterea de date de către angajatori/organizații patronale, către sindicat/organizații sindicale sau, după caz, către reprezentanții aleși ai angajaților/lucrătorilor, precum și transmiterea de date de către sindicat/organizații sindicale către angajator/organizații patronale pentru a le permite să se familiarizeze cu problematica dezbaterii și să o examineze în cunoștință de cauză;

consultare - schimbul de opinii și informații și stabilirea unui dialog între partenerii sociali;

dialog social - toate formele de negociere, consultare sau schimbul de informații între reprezentanții Guvernului, ai angajatorilor și ai angajaților/lucrătorilor, în probleme de interes comun privind politica economică și socială;

dialog social bipartit - dialogul desfășurat numai între sindicate/organizații sindicale și angajatori/organizații patronale;

dialog social tripartit - dialogul desfășurat între sindicate/organizații sindicale, angajatori/organizații patronale și autoritățile administrației publice centrale/locale;



reprezentativitate - atribut al organizațiilor sindicale sau al organizațiilor patronale dobândit potrivit prevederilor prezentei legi, care conferă statutul de partener social abilitat să își reprezinte membrii în cadrul dialogului social instituționalizat;

recunoaștere reciprocă - acordul voluntar prin care partenerii sociali își recunosc unul altuia legitimitatea în vederea stabilirii unui demers comun;

contract colectiv de muncă - 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;

acord colectiv - convenția încheiată în formă scrisă între autoritatea sau instituția publică centrală/locală, reprezentată prin conducătorul acesteia, și funcționarii publici ori funcționarii publici cu statut special din cadrul autorității sau instituției publice respective, reprezentați prin sindicatele acestora ori prin reprezentanții aleși;

acord - orice formă de înțelegere încheiată în formă scrisă între partenerii sociali și care produce efecte numai între părțile semnatare;

depozitar al contractului/acordului colectiv de muncă - autoritatea publică ce are competența să înregistreze contractele/acordurile colective de muncă;

unitate - formă de organizare a unui angajator, care funcționează ca întreprindere, companie, organizație cooperatistă, societate, instituție/autoritate publică sau orice altă formă de organizare, potrivit legii, cu personalitate juridică, și în care angajații/lucrătorii prestează muncă într-un anumit domeniu de activitate;

grup de unități - formă de organizare voluntară în vederea negocierii colective la acest nivel, cu sau fără personalitate juridică; se poate constitui din două sau mai multe unități, din același sector de negociere colectivă sau din sectoare de negociere colectivă diferite. Companiile naționale, regiile autonome, societățile cu unic acționar/asociat statul român sau autoritatea administrației publice locale, instituțiile sau autoritățile publice pot constitui grupuri de unități dacă au în componență, în subordine ori în coordonare alte persoane juridice care au calitatea de angajator;



sectoare de negociere colectivă - sectoarele economiei naționale în care partenerii sociali convin să negocieze colectiv se stabilesc de către Consiliul Național Tripartit pentru Dialog Social și se aprobă prin ordin al ministrului responsabil cu dialogul social;

conflict de muncă - conflictul dintre angajați/lucrători și angajatori privind interesele cu caracter economic, profesional, social ori alte drepturi rezultate din desfășurarea raporturilor de muncă sau de serviciu.

conciliere - procedură obligatorie de soluționare a disputelor în care o a treia parte, reprezentând autoritatea statului, ajută părțile să comunice, să atenueze sau să elimine diferendele lor; pentru concilierea conflictelor colective de muncă la nivel de unitate, autoritatea este Inspekția Muncii, iar pentru concilierea conflictelor colective de muncă la nivel de grup de unități sau de sector de negociere colectivă, autoritatea este ministerul responsabil cu dialogul social;

mediere - procedură alternativă de rezolvare a disputelor prin care o a treia parte își asumă sarcina de a ajuta părțile în soluționarea amiabilă a conflictului de muncă și de a face recomandări pentru încheierea acestuia;

arbitraj - audierea și soluționarea unei dispute sau a unui conflict de către un arbitru imparțial, agreat de toate părțile conflictului colectiv, hotărârea arbitrului având caracter obligatoriu pentru părți;

grevă - încetarea voluntară și colectivă a lucrului de către angajați/lucrători;

comitet de grevă - organism constituit din reprezentanți desemnați de către organizatorii grevei dintre angajații/lucrătorii greviști, care funcționează pe toată durata grevei, cu scopul de a participa în toate acțiunile administrative sau judiciare efectuate pentru rezolvarea conflictului colectiv de muncă, pentru ajungerea la un acord care să încheie greva cu aceleași efecte ca cele prevăzute în condițiile unui contract colectiv de muncă;



ASPECTE GENERALE ALE NEGOCIERII COLECTIVE

Punctul de plecare în negocieri la încheierea unui contract colectiv de muncă este reprezentat de art. 96 din Legea nr. 367/2022, potrivit căruia „prin încheierea contractelor colective de muncă se urmărește promovarea și apărarea intereselor părților, prevenirea sau limitarea conflictelor colective de muncă și asigurarea păcii sociale.” Așadar, securitatea raporturilor de muncă este garantată tocmai prin consensul dintre angajatori și angajați, ambii parteneri sociali fiind datori ca în negocieri să își promoveze și să își apere propriile interese, însă fără să se ajungă la limitarea drepturilor fundamentale prevăzute de lege ale celeilalte părți.

Contractele colective de muncă se pot negocia la nivel de unități, la nivel de grupuri de unități la nivel de sectoare de negociere colectivă și la nivel național.

Procesul de negociere colectivă în România este structurat în etape bine definite, începând cu inițierea negocierilor și încheindu-se chiar cu atingerea finalității acestora, prin semnarea unui contract colectiv de muncă.

Negocierea colectivă este obligatorie la nivelul unităților care au cel puțin 10 angajați/lucrători, precum și la nivel de sector de negociere colectivă.

Inițiativa negocierii colective aparține oricăruia dintre partenerii sociali.

În cazul în care există încheiat un contract colectiv de muncă în vigoare, inițiatorul negocierii colective poate iniția negocierea cu cel puțin 60 de zile calendaristice înaintea expirării contractelor colective de muncă sau a expirării perioadei de aplicabilitate a clauzelor stipulate în actele adiționale la contractele colective de muncă la nivel de unitate/grup de unități/sector de negociere colectivă.

Negocierile propriu-zise implică discuții asupra diverselor aspecte ale relațiilor de muncă, incluzând salarizarea, orele de muncă, condițiile de lucru, siguranța și sănătatea în muncă, și orice alte aspecte relevante pentru angajați.

Durata negocierii este de maximum 45 de zile. Durata maximă poate fi depășită doar prin acordul părților.

Contractele colective de muncă pot să prevadă renegocierea periodică a oricăror clauze convenite între părți.



Părțile contractului/acordului colectiv de muncă sunt:

1) la nivel de unitate

Pentru angajator:

- organul de conducere al acesteia, stabilit prin lege, statut ori regulament de funcționare, după caz;

Pentru angajați:

- organizațiile sindicale legal constituite și reprezentative la nivelul unității;
- 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;
- în cazul în care nu există organizații care să reprezinte angajații/lucrătorii, conform punctelor de mai sus, 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;
- în cazul în care nu există organizații care să reprezinte angajații/lucrătorii, conform situațiilor de mai sus, de către toate sindicatele nereprezentative din unitate;
- 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;

2) la nivel de grup de unități,

Pentru angajatori:

- persoana/persoanele mandatată/mandatate de conducerea unităților din grup să negocieze și să semneze contractul colectiv de muncă;

Pentru angajați:

- federațiile sindicale reprezentative la nivelul grupului de unități împreună cu sindicatele legal constituite și reprezentative la nivelul unităților din grup. În toate situațiile, sindicatele au dreptul să solicite participarea la negociere a federațiilor reprezentative la nivel de sector de negociere colectivă la care sunt afiliate;

3) la nivelul sectoarelor de negociere colectivă,

Pentru angajatori:



- organizațiile/federațiile patronale legal constituite și reprezentative potrivit prezentei legi;
- în lipsa organizațiilor prevăzute mai sus, reprezentarea poate fi asigurată de către confederațiile patronale legal constituite și reprezentative la nivel național care au patronate/federații membre în sector, la solicitarea și în baza mandatului acestora;

Pentru angajați:

- federațiile sindicale legal constituite și reprezentative potrivit legii;
- 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;

OBS: Confederațiile sindicale și patronale reprezentative la nivel național pot participa la negocierea contractelor colective de muncă la nivelul sectoarelor de negociere colectivă în care au patronate/sindicate/federații membre, după caz, la solicitarea și în baza mandatului din partea acestora.

4) la nivel național,

Pentru angajatori:

- confederațiile patronale legal constituite și reprezentative, potrivit prezentei legi.

Pentru angajați:

- confederațiile sindicale legal constituite și reprezentative potrivit legii.

OBS: La negocierea contractului colectiv de muncă la nivel sectorial participă un reprezentant al organizațiilor patronale reprezentative ale IMM-urilor, îndreptățite să participe la negociere conform legii.

Contractele colective de muncă, încheiate la orice nivel, pot fi semnate numai de reprezentanții mandatați în acest sens ai părților care au negociat, mandatul fiind unul special, acordat înainte de începerea negocierilor.

REPREZENTATIVITATEA ORGANIZATIILOR SINDICALE SI A ORGANIZATIILOR PATRONALE



Condițiile pe care trebuie să le îndeplinească organizațiile sindicale pentru a fi reprezentative sunt următoarele:

1. la nivel de unitate:

- au statut legal de sindicat sau federație sindicală;
- au independență organizatorică și patrimonială;
- au ca membri cel puțin 35% din numărul total de angajați aflați într-un raport juridic de muncă sau un raport de serviciu cu unitatea.

2. la nivel de sector de negociere colectivă sau grup de unități:

- au statut legal de federație sindicală;
- au independență organizatorică și patrimonială;
- au un număr de membri de cel puțin 5% din efectivul angajaților din sectorul de negociere colectivă sau din grupul de unități, după caz

O federație sindicală poate fi reprezentativă pentru mai multe sectoare de negociere colectivă.

3. la nivel național:

- au statut legal de confederație sindicală;
- au independență organizatorică și patrimonială;
- au în componență structuri proprii în cel puțin jumătate plus unu din numărul total al județelor României, inclusiv municipiul București;
- organizațiile sindicale membre cumulează un număr de membri de cel puțin 5% din efectivul angajaților economiei naționale;

Condițiile pe care trebuie să le îndeplinească organizațiile patronale pentru a fi reprezentative sunt următoarele:

1. la nivel de unitate, reprezentativ de drept este angajatorul.

2. la nivel de sector de negociere colectivă:

- au statut legal de patronat/federație patronală;
- au independență organizatorică și patrimonială;
- au ca membri patroni ale căror unități cuprind cel puțin 10% din efectivul angajaților sectorului de negociere colectivă, cu excepția angajaților din sistemul bugetar.



3. la nivel național:

- au statut legal de confederație patronală;
- au independență organizatorică și patrimonială;
- au structuri teritoriale în cel puțin jumătate plus unu din județele României, inclusiv în municipiul București;
- au ca membri patroni ale căror unități cuprind cel puțin 7% din angajații din economia națională, cu excepția angajaților din sistemul bugetar;



CAPITOLUL II – INIȚIEREA NEGOCIERII COLECTIVE

INITIEREA NEGOCIERII COLECTIVE

Conform prevederilor *Legii nr.367/2022 privind dialogul social* inițiativa negocierii colective aparține oricăruia dintre partenerii sociali.

NEGOCIEREA COLECTIVA LA NIVEL DE UNITATE

De principiu în ceea ce privește negocierea contractului colectiv la nivel de unitate, având în vedere că angajatorul este cel care ține evidența salariaților și are cunoștință de momentul la care se depășeste pragul minim sub care este exceptat de la obligația de a negocia colectiv, inițiativa ar trebui să aparțină angajatorului de îndată ce a depășit numărul minim de 10 salariați per unitate.

Dacă angajatorul nu inițiază negocierea colectivă, angajații pot fi cei care să demareze procesul.

Totodată, pentru a arăta o atitudine proactivă și pentru a crea premisele negocierii, angajatorul va informa angajații cu privire dreptul de a participa la negociere prevăzut de Constituția României (art.41, alin.5) și Codul Muncii – Legea 53/2003 (art. 229, alin.2) și că se pot organiza în cadrul unui sindicat sau că pot să-și aleagă reprezentanții (*Art. 221 (1) La angajatorii la care sunt încadrați mai mult de 20 de salariați și la care nu sunt constituite organizații sindicale reprezentative conform legii, interesele salariaților pot fi promovate și apărute de reprezentanții lor, aleși și mandatați special în acest scop. (2) Reprezentanții salariaților sunt aleși în cadrul adunării generale a salariaților, cu votul a cel puțin jumătate din numărul total al salariaților. (3) Reprezentanții salariaților nu pot să desfășoare activități ce sunt recunoscute prin lege exclusiv sindicatelor. Art. 222 (1) Pot fi aleși ca reprezentanți ai salariaților salariații care au capacitate deplină de exercițiu. (2) Numărul de reprezentanți aleși ai salariaților se stabilește de comun acord cu angajatorul, în raport cu numărul de salariați ai acestuia. (3) Durata mandatului reprezentanților salariaților nu poate fi mai mare de 2 ani.*)

În cazul în care nu realizează acordul cu angajatorul în ceea ce privește stabilirea numărului de reprezentanți ai salariaților, conform Legii 367/2022, acesta se stabilește astfel:



- 2 reprezentanți, la angajatorii care au sub 100 de angajați/lucrători;
- 3 reprezentanți, la angajatorii care au între 101 și 500 de angajați/lucrători;
- 4 reprezentanți, la angajatorii care au între 501 și 1.000 de angajați/lucrători;
- 5 reprezentanți, la angajatorii care au între 1.001 și 2.000 de angajați/lucrători;
- 6 reprezentanți, la angajatorii care au peste 2.000 de angajați/lucrători.

Persoanele care ocupă funcții de conducere care asigură reprezentarea societății în raporturile cu angajații sau care participă la decizia conducerii întreprinderii la nivelul societății nu pot fi aleși ca reprezentanți ai angajaților.

NEGOCIEREA COLECTIVA LA NIVEL DE SECTOR

Referitor la negocierea colectivă la nivel de sector, în practică, inițiativa aparține sindicatelor care prin demersurile pe care le realizează urmăresc creșterea influenței la nivelul sectorului de negociere colectivă.

CÂND SE ÎNIȚIAZĂ NEGOCIEREA?

În situația în care există deja în vigoare un contract colectiv de muncă la nivel de unitate sau la nivel de sector de negociere colectivă, negocierea poate fi inițiată cu cel puțin 60 de zile calendaristice înaintea încetării contractului.

În cazul în care nu există încheiat un contract colectiv de muncă, negocierile se pot declanșa oricând. În practică se apelează frecvent la ideea de periodicitate a inițierii - măcar o dată pe an – asta în situația în care nu apar situații tensionate la locul de muncă sau la nivel de sector de negociere colectivă care să necesite demararea cu urgență a negocierilor colective pentru asigurarea păcii sociale.

PROCEDURA DE ÎNIȚIERE A NEGOCIERILOR COLECTIVE

În cazul primei ipoteze de lucru în care angajatorul este cel care inițiază negocierea, acesta realizează un anunț/o invitație la negociere pe care îl transmite părților îndreptățite (sindicate/reprezentanți ai salariaților dacă aceștia sunt cunoscuți la nivelul unității) sau îl publică la avizier/transmite în scris către angajați, 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 negocieri sunt obligate să confirme în scris primirea invitației, precum și acceptarea sau refuzul participării la negocieri, indiferent de partea care a inițiat negocierea.

Conform Legii 367/2022 lipsa unui răspuns scris, coroborată cu prezentarea dovezii de invitare la negocieri, va fi interpretată ca refuz de participare la negocieri iar neinvitarea la negocieri a tuturor părților îndreptățite să negocieze contractul colectiv de muncă constituie motiv de neînregistrare a contractului colectiv de muncă negociat.

În termen de cel puțin 15 zile calendaristice de la data comunicării anunțului de demarare a negocierilor colective se va derula prima ședința de negocieri.

În cazul contractului colectiv de muncă la nivel de sector de negocieri colectivă, federațiile sindicale îndreptățite să participe la negocieri vor notifica părții patronale îndreptățite să participe la negocieri lista cu unitățile în care au membri, în vederea invitării angajatorilor din acele unități care nu fac parte din federațiile patronale/patronatele îndreptățite să negocieze colectiv.

În ceea ce privește demararea negocierilor în vederea încheierii contractului colectiv de muncă la nivel național, confederațiile sindicale îndreptățite să participe la negocieri vor notifica părții patronale îndreptățite să participe la negocieri anunțul/invitația privind intenția de începere a negocierilor colective, cu cel puțin 15 zile înainte de începerea acestora.

SANCTIUNI

Este interzisă orice intervenție din partea autorităților publice, a angajatorilor și a organizațiilor acestora în alegerea reprezentanților angajaților/lucrătorilor ori în împiedicarea desfășurării acestor alegeri.

Sanctiunea aplicabilă este amenda de la 30.000 lei la 50.000 lei;

Împiedicarea exercițiului dreptului de liberă organizare sau asociere sindicală se sancționează cu amendă de la 30.000 lei la 50.000 lei

Neîndeplinirea obligației negocierii contractului colectiv de muncă se sancționează cu amendă de la 15.000 la 20.000 lei.



CAPITOLUL III - INFORMAREA ANGAJATILOR/SINDICATULUI

CONSIDERENTE GENERALE PRIVIND ACTIVITATEA DE INFORMARE SI CONSULTARE

Legea 367/2022 prevede ca activitatea de consultarea să aibă loc la un nivel relevant de reprezentare a angajatorului și a angajaților și într-o formă care să permită angajaților reprezentați să obțină un răspuns motivat la orice punct de vedere. Prin urmare, în practică, la consultare ar trebui să participe, din partea angajatorului, cel puțin un director executiv, un reprezentant al departamentului financiar și un reprezentant al departamentului resurse umane iar din partea angajaților reprezentanții sindicatelor din unitate sau reprezentanții aleși ai angajaților. În ceea ce privește modalitatea de desfășurare a ședinței aceasta se poate desfășura atât fizic cât și în format online care să permită adresarea de întrebări/clarificări.

Pe parcursul exercitării dreptului la informare și consultare, precum și în cadrul negocierilor colective, organizațiile sindicale și/sau reprezentanții angajaților, după caz, pot fi asistați de terțe persoane desemnate de aceștia.

Terțele persoane participante vor fi desemnate, în scris, de către organizațiile sindicale și/sau de reprezentanții angajaților și vor avea acces la totalitatea informațiilor disponibile în cadrul procesului de informare și consultare sau în negocierea colectivă.

Terțele persoane pot fi:

- Specialiști din domeniul economic;
- Specialiști din domeniul juridic;
- Reprezentanți ai federațiile sau confederațiile sindicale la care sindicatele participante de consultare sunt afiliate.

Reprezentanții angajaților, precum și terțele persoane care îi asistă pe parcursul derulării oricăror proceduri de consultare sau negociere colectivă nu au dreptul să divulge angajaților sau terților orice informații care, în interesul legitim al întreprinderii, le-au fost furnizate în mod expres cu titlu



confidențial. Aceștia au obligația păstrării confidențialității și după expirarea mandatului lor. Tipul de informații supus regimului de confidențialitate este convenit de părți în acordurile colective sau în altă formă agreată de parteneri și face obiectul unui contract de confidențialitate. Angajatorul nu este obligat să comunice informații sau să întreprindă consultări, dacă acestea sunt de natură să dăuneze grav funcționării întreprinderii sau să-i prejudicieze interesele. Decizia de a nu comunica aceste informații sau de a nu întreprinde consultări trebuie motivată față de reprezentanții angajaților și aceasta poate fi contestată în fața instanțelor judecătorești de drept comun competente.

După desfășurarea consultărilor se va întocmi întotdeauna un proces-verbal în care vor fi consemnate pozițiile părților cu privire la subiectele discutate de către acestea.

INFORMAREA ANGAJATILOR

Conform prevederilor Legii nr. 367/2022 privind dialogul social și Legii nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților, identificăm 3 ipoteze în care angajatorul are obligația de a informa angajații cu privire la activitatea societății:

1. Dacă angajatorul are peste 20 de angajați și are constituite sindicate la nivelul unității, invită organizațiile sindicale reprezentative la nivel de unitate să participe la lucrările consiliului de administrație sau ale altui organ asimilat acestuia, la discutarea problemelor de interes profesional, economic și social cu impact asupra angajaților;
Numărul de angajați luat în considerare la nivelul întreprinderii este cel existent la data începerii procedurilor de informare.
2. În unitățile unde nu sunt constituite organizații sindicale, angajatorul are obligația ca, cel puțin o dată pe an, să permită organizarea unei sesiuni publice de informare privind drepturile individuale și colective ale angajaților, la cererea federațiilor sindicale din sectorul de negociere colectivă al unității respective, cu invitarea reprezentanților acestor federații.
Locul, data și ora la care se organizează sesiunile publice de informare trebuie făcute publice, cu cel puțin 15 zile înainte de desfășurarea lor, prin afișare, la loc vizibil, la toate punctele de acces în unitate sau prin



comunicare către angajați, prin orice alte mijloace de informare utilizate în comunicarea cu aceștia și accesibile lor.

3. În situația inițierii negocierii colective la nivel de unitate, pentru apărarea drepturilor și promovarea intereselor profesionale, economice și sociale, angajații, reprezentați de sindicate sau de reprezentanți ai angajaților, conform prevederilor art. 102 alin. (1) lit. B din Legea 367/2022, vor primi de la angajator informațiile necesare pentru negocierea contractelor colective de muncă.

În funcție de momentul la care se realizează informarea și consultarea angajaților, există două situații:

1. Informarea și consultarea angajaților, cu privire la evoluția recentă și evoluția probabilă a activităților și a situației economice a unității, în vederea participării la negociere colectivă, se realizează astfel:

- angajatorul va iniția procesul de informare și consultare după raportarea situațiilor financiare ale unității pe anul precedent;

- în cazul în care angajatorul nu inițiază procesul de informare și consultare cu privire la evoluția recentă și evoluția probabilă a activităților și a situației economice a unității, acesta va începe la cererea scrisă a angajaților;

- pentru a permite examinarea situației în mod adecvat, angajatorii vor transmite angajaților într-un termen rezonabil pentru a pregăti consultarea, următoarele informații:

- a) situațiile cu caracter financiar relevante pentru pregătirea negocierilor colective;

- b) informații detaliate privind efectivele unității, situația și politica socială;

- c) alte informații necesare solicitate de organizațiile sindicale sau de reprezentanții angajaților, precum și de persoanele terțe care le asistă.

2. Informarea și consultarea angajaților cu privire la deciziile care pot duce la modificări importante în organizarea muncii/în relațiile contractuale (ex. situații de transfer de întreprindere, achiziții, fuziuni, concedieri colective, închideri de unități de producție etc.), se fac după cum urmează:

- angajatorii vor iniția și finaliza procesul de informare și consultare a angajaților, înainte de implementarea deciziilor respective, pentru a



permite acestora să formuleze propuneri pentru protecția drepturilor angajaților;

- în cazul în care angajații consideră că există o amenințare la adresa locurilor de muncă, procesul de informare și consultare va începe la cererea scrisă a acestora, în termen de cel mult 10 zile calendaristice de la comunicarea solicitării;

- în vederea pregătirii consultării, angajatorii au obligația să transmită, în baza unei solicitări, angajaților informațiile necesare pentru a permite examinarea problemei în mod adecvat.

Modalitățile de informare și consultare a angajaților pot fi definite în mod liber și în orice moment, în contractele colective de muncă,.

SANCTIUNI

Nerespectarea de către angajator a obligației de a informare și respectiv de consultare se sancționează cu amenzi ale căror valori sunt cuprinse între 1000 lei și 50.000 lei în funcție de prevederile legale încălcate (art. 12 din Legea 467/2006).



Dreptul la informare și consultare a lucrătorilor în legislația internațională ¹

A) Carta Socială Europeană Revizuită, care reprezintă cel mai important document internațional în materie socială (ratificată de România)¹, cuprinde reglementări în materia informării și consultării lucrătorilor. De altfel, varianta revizuită a Cartei a introdus o serie de drepturi noi, raportat la ediția anterioară din anul 1961, mai precis 12 drepturi suplimentare față de varianta anterioară, printre care și dreptul la informare și consultare a salariaților². În Partea I, alin. 21 stabilește că lucrătorii au dreptul de a fi informați și consultați în cadrul întreprinderii. Următorul alineat – 22, prevede că lucrătorii au dreptul de a participa la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă din cadrul întreprinderii. Art. 2 din documentul amintit, intitulat Dreptul la condiții de muncă echitabile, stabilește la alin. (6) în sarcina angajatorilor obligația de a se asigura că lucrătorii sunt informați în scris, cât mai curând posibil, și în nici un caz mai târziu de două luni după angajare, asupra aspectelor esențiale ale contractului sau relațiilor de muncă

Dreptul la negociere colectivă, reglementat de Cartă în art. 6 alin. (1) impune partenerilor sociali să favorizeze consultarea paritară între lucrători și patroni, astfel problematica informării și consultării lucrătorilor devenind relevantă și în sfera dreptului colectiv al muncii. Art. 21 din Cartă circumstanțiază în mod concret această obligație a angajatorilor, astfel lucrătorii au următoarele drepturi: – să fie informați periodic sau la momentul oportun și într-o manieră clară asupra situației economice și financiare a întreprinderii în care sunt încadrați, fiind înțeles că divulgarea anumitor informații care pot prejudicia întreprinderea va putea fi refuzată sau că se va putea solicita ca acestea să fie confidențiale; și – să fie consultați în timp util asupra deciziilor propuse care sunt susceptibile de a afecta substanțial interesele lucrătorilor și în special asupra celor care ar putea avea consecințe importante în privința angajării în întreprindere. Carta Socială Europeană conferă lucrătorilor dreptul de a lua parte la stabilirea și ameliorarea

¹ DREPTUL LA INFORMARE ȘI CONSULTARE A LUCRĂTORILOR DIN PERSPECTIVA REGLEMENTĂRII INTERNAȚIONALE ȘI A LEGISLAȚIEI INTERNE, RADU ȘTEFAN PĂTRU, Revista DREPTURILE OMULUI Nr. 2/2019, pg.. 46-50



condițiilor de muncă și a mediului de muncă. Concret, art. 22 din Cartă stabilește lucrătorilor posibilitatea de a contribui: a) la stabilirea și ameliorarea condițiilor de muncă, de organizare a muncii și a mediului de muncă; b) la protecția sănătății și a securității în cadrul întreprinderii; c) la organizarea serviciilor și facilităților sociale și socioculturale ale întreprinderii; d) la controlul respectării reglementărilor în acest domeniu.

Dreptul la informare și consultare a lucrătorilor este incident și în cadrul concedierii colective, conform art. 29 din Cartă, care stabilește că în caz de concedieri colective, părțile se angajează să asigure că angajatorii vor informa și consulta reprezentanții lucrătorilor în timp util, înaintea acestor concedieri colective, asupra posibilităților de a evita concedierile colective sau de a limita numărul și de a atenua consecințele acestora, recurgând de exemplu la măsuri sociale însoțitoare care vizează în special ajutorul pentru redistribuirea sau recalificarea lucrătorilor respectivi. B) La nivelul Uniunii Europene, dreptul la informare și consultare este reglementat atât prin izvoarele primare ale dreptului UE, respectiv prin tratat, cât și prin intermediul legislației derivate, respectiv prin directive. Tratatul privind Funcționarea Uniunii Europene (TFUE), împarte competențele Uniunii Europene în patru categorii, respectiv competențe exclusive, în domeniile stabilite de art. 3 din TFUE, competențe partajate cu statele membre, conform art. 4 din TFUE, competența de a sprijini, coordona exclusive, în domeniile stabilite de art. 3 din TFUE, competențe partajate cu statele membre, conform art. 4 din TFUE, competența de a sprijini, coordona sau completa acțiunile statelor membre, art. 6 din TFUE, respectiv competența de a lua măsuri pentru a asigura coordonarea politicilor statelor membre, conform art. 5 din același tratat.

Politica socială face parte din categoria de competențe partajate pentru aspectele definite în cadrul Tratatului privind funcționarea Uniunii Europene. Tratatul privind Funcționarea Uniunii Europene prevede în art. 153 că pentru îndeplinirea obiectivelor privind politica socială, Uniunea susține și completează acțiunile statelor membre inclusiv în domeniul informării și consultării lucrătorilor, conform literei (e) a articolului menționat. Tratatul reglementează aspecte privind informarea și consultarea lucrătorilor și în art. 5, 114, 115 și 151. În acest scop, Parlamentul European și Consiliul pot adopta măsuri menite să încurajeze cooperarea între statele membre, sau pot adopta directive care să stabilească praguri minimale de reglementare în aceste domenii. C) Uniunea Europeană, a emis o serie de Directive relevante în



materia informării și consultării lucrătorilor. Directiva nr. 91/533/CE privind obligația angajatorului de a informa lucrătorii asupra condițiilor aplicabile contractului sau raportului de muncă, stabilește principalele aspecte minimale referitoare la informarea lucrătorilor. În articolul 2 al actului normativ amintit este reglementată obligația de informare a salariatului⁵, care a fost preluată în legislațiile statelor membre, inclusiv în Codul muncii din România, în art. 17 și 18. Directiva cuprinde dispoziții inclusiv pentru lucrătorii care desfășoară activitate în străinătate.

Curtea de Justiție a Uniunii Europene a stabilit într-o speță cu privire la interpretarea acestei Directive că obligația de informare a salariatului nu are ca obiect și eventualitatea prestării de ore suplimentare⁷. Conform Directivei, informarea lucrătorilor se realizează în termen de cel mult două luni de la începerea activității, prin următoarele modalități: contract de muncă scris, scrisoare de angajare sau prin orice document scris care conține informațiile minimale stabilite de Directivă. Curtea de Justiție a Uniunii Europene s-a pronunțat, printre altele, în sensul că obligația de informare trebuie îndeplinită de angajatori și față de salariații care nu sunt membri ai sindicatului semnatar al contractului colectiv de muncă prin care se stabilește o anumită procedură de notificare prealabilă a salariaților în vederea informării⁸. Directiva nr. 2001/86/CE de completare a statutului societății europene în ceea ce privește implicarea lucrătorilor⁹, reglementează implicarea lucrătorilor în activitățile societăților anonime europene la care face referire Regulamentul (CE) nr. 2157/2001.

Directiva nr. 2002/14/CE de stabilire a unui cadru general de informare și consultare a lucrătorilor din Comunitatea Europeană¹⁰, cuprinde importante reglementări în materie. Legiuitorul definește în art. 2 informarea ca fiind transmiterea de date de către angajator reprezentanților lucrătorilor pentru a le permite să se familiarizeze cu subiectul și să-l examineze, iar consultarea, schimbul de păreri și stabilirea unui dialog între reprezentanții lucrătorilor și angajator. Directiva amintită cuprinde și alte elemente relevante în materie, precum diferențierea dintre unitate și întreprindere, modalitățile și limitele informării și consultării, astfel, conform art. 4 alin. (2) din Directivă, informarea și consultarea acoperă evoluția recentă și evoluția probabilă a activității și situației economice a întreprinderii sau unității, evoluția probabilă a ocupării forței de muncă, precum și a măsurilor de anticipare avute în vedere, informarea sau consultarea cu privire la deciziile care pot să conducă la modificări importante în organizarea muncii sau în relațiile



contractuale. Un aspect demn de notat este faptul că, în conținutul directivei este prevăzută posibilitatea ca statele membre să încredințeze partenerilor sociali la nivel corespunzător, inclusiv la nivel de întreprindere sau unitate, sarcina de a defini în mod liber și în orice moment, prin acord negociat, modalitățile de informare și consultare a lucrătorilor (art. 5 din Directivă). Acordurile pot prevedea aspecte diferite raportat la prevederile Directivei, însă numai în măsura în care nu sunt încălcate obiectivele generale ale directivei sau prevederile legislației statelor membre în materie. De remarcat rolul pe care legislația Uniunii Europene îl conferă negocierii colective și acordurilor colective încheiate de către partenerii sociali.

În acest context, negocierea colectivă poate fi principalul instrument de configurare al cadrului normativ național în materia informării și consultării lucrătorilor. Directiva conține prevederi și cu privire la informațiile confidențiale, protecția reprezentanților lucrătorilor, apărarea drepturilor pe cale instituțională etc. Un alt document deosebit de relevant este Directiva nr. 2009/38/CE privind instituirea unui comitet european de întreprindere sau a unei proceduri de informare și consultare a lucrătorilor în întreprinderile și grupurile de întreprinderi de dimensiune comunitară¹¹. Această directivă a abrogat vechea reglementare în materie, respectiv Directiva nr. 94/45/CE privind instituirea unui comitet european de întreprindere sau a unei proceduri de informare și consultare a lucrătorilor în întreprinderile și grupurile de întreprinderi de dimensiune comunitară. Scopul principal al Directivei îl constituie îmbunătățirea dreptului la informare și consultare a lucrătorilor în întreprinderile de dimensiune comunitară și în grupurile de întreprinderi de dimensiune comunitară.

Scopul principal al Directivei îl constituie îmbunătățirea dreptului la informare și consultare a lucrătorilor în întreprinderile de dimensiune comunitară și în grupurile de întreprinderi de dimensiune comunitară. În acest sens, prin intermediul Directivei se instituie un comitet european de întreprindere sau o procedură de informare și de consultare a lucrătorilor în fiecare întreprindere de dimensiune comunitară și în fiecare grup de întreprinderi de dimensiune comunitară, în scopul informării și consultării lucrătorilor în conformitate cu prevederile actului legislativ amintit. Directiva definește informarea ca fiind transmiterea de date de către angajator reprezentanților lucrătorilor pentru a le permite să se familiarizeze cu



subiectul tratat și să îl examineze; informarea se efectuează într-un moment, într-un mod și cu un conținut corespunzător pentru a permite reprezentanților lucrătorilor să realizeze o evaluare aprofundată a posibilului impact și, atunci când este cazul, să se pregătească în vederea acțiunilor de consultare cu organul competent din cadrul întreprinderii de dimensiune comunitară sau grupului de întreprinderi de dimensiune comunitară în cauză (art. 2 alin. (1) lit. f)). Consultarea este definită ca fiind stabilirea unui dialog și schimbul de opinii între reprezentanții lucrătorilor și conducerea centrală sau orice alt nivel mai adecvat de conducere, într-un moment, într-un mod și cu un conținut care să le permită reprezentanților lucrătorilor să emită un aviz, pe baza informațiilor puse la dispoziția lor, privind măsurile propuse la care se referă consultarea, fără a afecta responsabilitățile conducerii, și într-un termen rezonabil, care poate fi luat în considerare în cadrul întreprinderii de dimensiune comunitară sau al grupului de întreprinderi de dimensiune comunitară (art. 2 alin. (1) lit. g)).



CAPITOLUL IV. DERULAREA NEGOCIERII COLECTIVE

Dupa demararea negocierilor colective la initiativa oricarei parti, astfel cum a fost dezvoltat in capitolul anterior, se intra in etapa de derulare efectiva a negocierilor colective.

Astfel la prima ședință de negociere partile vor stabili informațiile ce trebuie comunicate sindicatului, aspecte ce vizeaza caracterul confidential al documentelor puse la dispozitie si termenul în care se face aceasta comunicare.

In procesul verbal ce sa va intocmi cu ocazia derularii primei intalniri se vor consemna urmatoarele:

- a) componenta nominala a echipelor de negociere pentru fiecare parte, în baza unei împuterniciri scrise;

In ceea ce priveste partea patronala, conform art. 102 din Legea nr. 367/2022, la nivel de unitate, angajatorul este reprezentat de către organul de conducere al acesteia, stabilit prin lege, statut ori regulament de funcționare. Deci, practic, statutul societății este documentul care stabilește reprezentantul/reprezentanții angajatorului.

Însă, având în vedere prevederile art. 98 alin. (5) lit. a) si ale art. 110 alin. (2) lit. c) din lege, apreciem ca ar fi oportun sa existe o hotărâre a adunării generale a asociațiilor în care sa se stabilească persoana/persoanele care reprezintă angajatorul în procesul de negociere colectiva.

De asemenea, în opinia noastră, daca persoana/persoanele care constituie, prin statut, organul de conducere al societății nu doresc sa participe direct la negocieri se poate delega printr-o hotărâre/decizie, o alta persoana (sau mai multe) din conducerea societății care sa reprezinte societatea în procesul de negociere.

In ceea ce priveste grupul de unitati, acestea vor trebui sa hotarasca impreuna componenta delegatiei care va participa la negociere iar acest lucru trebuie sa fie consemnat intr-un process-verbal asumat de catre fiecare parte a grupului de unitati.

In cazul negocierilor la nivel de sector si la nivel national, fiecare federatie reprezentativa/fiecare confederatie patronala reprezentativa isi va desemna



persoanele mandatate sa negocieze si reprezentantul imputernicit sa semneze.

La negocierea contractului colectiv de muncă la nivel sectorial participă un reprezentant al organizațiilor patronale reprezentative ale IMM-urilor, îndreptățite să participe la negociere conform legii.

Referitor la partea sindicala, la nivel de unitate, participantii la negociere sunt in primul rand persoanele desemnate de sindicatul reprezentativ la nivel de unitate. In cazul in care nu exista sindicate reprezentative la nivel de unitate, reprezentantii sunt desemnati de catre federațiile sindicale reprezentative la nivelul sectorului de negociere colectivă, la solicitarea și în baza mandatului sindicatelor nereprezentative din unitate afiliate acestora/confederațiilor reprezentative la nivel național, la solicitarea și în baza mandatului sindicatelor nereprezentative din unitate afiliate acestora.

In cazul în care nu există organizații care să reprezinte angajații, conform celor mentionate anterior, echipa de negociere va fi stabilita de către toate sindicatele nereprezentative din unitate.

În situația existenței, la nivel de unitate, a mai multor sindicate nereprezentative îndreptățite să participe la negocierea colectivă, acestea își vor desemna de comun acord echipa de negociere, care va include maximum 10 reprezentanți.

Daca nu există sindicate constituite la nivelul unității, negociere se va sustine de către reprezentanții angajaților aleși prin votul a cel puțin jumătate plus unu din numărul total al angajaților din unitate și mandatați special în acest scop. Practic toate aceste desemnari trebuie sa aiba in spate un mandat scris precum si documente care sa ateste procedura de desemnare.

La nivel de grup de unități, reprezentatii la negocieri vor fi desemnati de către federațiile sindicale reprezentative la nivelul grupului de unități împreună cu sindicatele legal constituite și reprezentative la nivelul unităților din grup. În toate situațiile, sindicatele au dreptul să solicite participarea la negociere a reprezentantilor federațiilor reprezentative la nivel de sector de negociere colectivă la care sunt afiliate;

La nivelul sectoarelor de negociere colectivă, persoanele participante la negociere vor fi desemnate de către federațiile sindicale legal constituite și reprezentative potrivit legii;

In 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 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;

la nivel național, de către confederațiile sindicale legal constituite și reprezentative potrivit legii.

- b) nominalizarea persoanelor mandatate să semneze contractul colectiv de muncă;

În acest sens trebuie ca fiecare semnatar să dețină un mandat expres din partea organizației pe care o reprezintă în vederea semnării contractului colectiv de muncă.

- c) durata maximă a negocierilor convenită de părți;

Durata negocierii este de maximum 45 de zile, astfel cum prevede Legea 367/2022, însă aceasta poate fi depășită doar prin acordul ambelor părți, atât de partea patronală cât și de partea sindicală.

- d) locul și calendarul reuniunilor;

- e) în cazul sindicatului/organizației sindicale, existența dovezii reprezentativității;

Se va prezenta hotărârea judecătorească de constatare a reprezentativității la nivel de unitate/sector de negociere/la nivel național.

- f) în cazul în care nu există organizații sindicale, dovada alegerii reprezentanților angajaților/lucrătorilor, în conformitate cu dispozițiile art. 57 și 58;

- g) existența dovezii convocării tuturor părților îndreptățite să participe la negociere;

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.

Totodată trebuie menționat că în cazul contractului colectiv de muncă la nivel de sector de negociere colectivă, federațiile sindicale îndreptățite să participe la negocieri vor notifica părțile patronale îndreptățite să participe la negocieri lista cu unitățile în care au membri, în vederea invitării angajatorilor



din acele unități care nu fac parte din federațiile patronale/patronatele îndreptățite să negocieze colectiv. Deci, pe langa invitarea federatiilor patronale si a patronatelor din sectorul de negociere colectiva, trebuie sa existe o mare atentie in determinarea si invitarea societatiilor care nu sunt membre in organizatiile patronale dar care au membri in federatiile sindicale indreptatite sa negocieze.

h) pentru negocierile la nivel de unitate existenta dovezii personalității juridice a sindicatelor (hotararea judecatoreasca de obtinere a personalitatii juridice);

i) alte detalii privind negocierea.

Data primei ședințe de negociere reprezintă data certă la care se consideră că negocierile au fost declanșate.

La fiecare ședință de negociere se încheie procese-verbale semnate de reprezentanții mandatați ai părților, în care se consemnează conținutul negocierilor.

Etapă de negociere se încheie prin:

- expirarea duratei negocierii fara a avea un rezultat;
- ajungerea la un acord si semnarea contractului colectiv de munca.

SANCTIUNE

Neinvitarea la negocieri a tuturor părților îndreptățite să negocieze contractul colectiv de muncă constituie motiv de neînregistrare a contractului colectiv de muncă negociat.

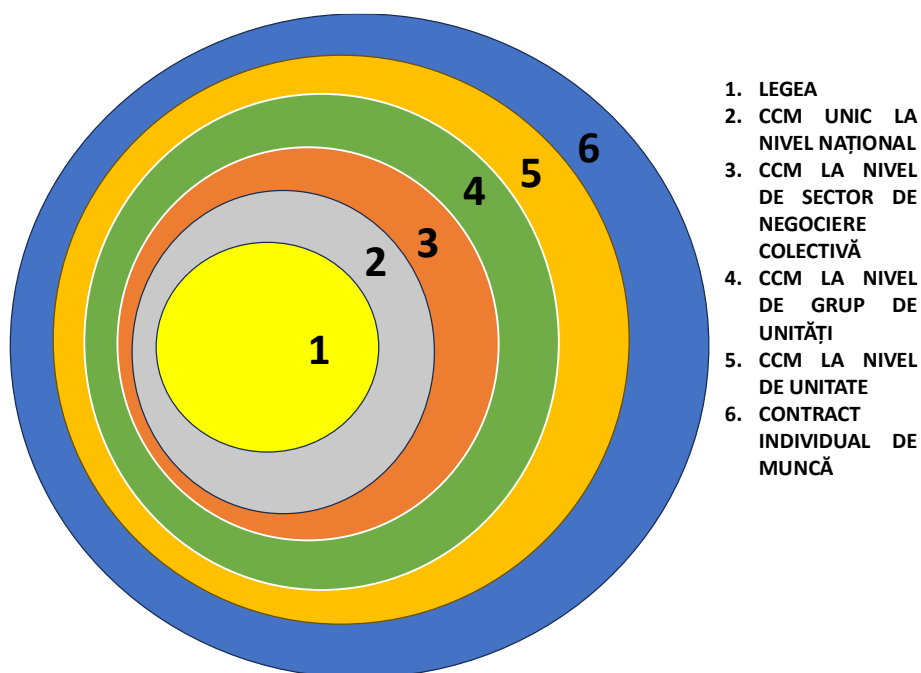


CAPITOLUL V - CLAUZE IN CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCA

Relația dintre diferite niveluri ale contractelor colective de muncă, contractul individual de muncă -CIM- și prevederile legale

Clauzele unui CCM trebuie să respecte dispozițiile legale în privința ierarhiei drepturilor recunoscute angajaților. Astfel, Contractul individual de muncă trebuie să conțină cel mai înalt grad de protejare a angajaților, raportat la CCM-urile existente și dispozițiile legale.

Relația dintre CIM, CCM și dispozițiile legale este redată în imaginea de mai jos:



Regula generală este că dacă un drept este mai avantajos în contractul colectiv de muncă, prevalează acela, chiar dacă CIM-ul prevede altceva.

CIM-ul poate acorda drepturi suplimentare, dar nu poate reduce ceea ce este prevăzut într-un CCM.



CCM creează un cadru minimal comun pentru toți salariații acoperiți de acel contract.

Astfel cu rezultă și din imaginea prezentată cadrul legal reprezintă întotdeauna nivelul minim sub care nu se poate intra cu un CIM sau CCM. CIM-ul poate personaliza condițiile în favoarea salariatului, dar nu poate conține drepturi la un nivel inferior celor recunoscute prin CCM sau lege.

Clauzele care pot fi negociate într-un CCM sunt împărțite în două mari categorii:

- a) clauze obligatorii;
- b) clauze opționale.

Aceste clauze stabilesc drepturile și obligațiile părților în relațiile de muncă și pot oferi condiții mai favorabile decât cele din legislația muncii.

CLAUZE OBLIGATORII pentru a fi negociate, dar care nu trebuie neapărat să existe în CCM dacă părțile nu ajung la o înțelegere (potrivit Codului Muncii și Legii Dialogului Social):

1. **Durata contractului colectiv de muncă** – de regulă 12-24 luni.
2. **Părțile semnatare și domeniul de aplicare** – cine semnează și pe cine se aplică.
3. **Programul de lucru** – durata timpului de muncă și de repaus (inclusiv pauze, concedii).
4. **Măsuri privind sănătatea și securitatea în muncă** – controale medicale, condiții de lucru.
5. **Reguli privind formarea profesională** – cursuri, stagii, obligații reciproce.
6. **Condiții de concediere și disponibilizare** – criterii, plăți compensatorii, consultare sindicat.
7. **Drepturile sindicatelor și ale reprezentanților salariaților** – timpul sindical, acces la informații.
8. **Procedura de soluționare a conflictelor de muncă** – pașii în caz de neînțelegeri.

CLAUZE OPȚIONALE (negociabile):

- Prime de Paște/Crăciun/vacanță
- Acorduri de telemuncă sau muncă hibridă
- Beneficii extra-salariale (abonamente medicale, transport, cazare)
- Durata și condițiile perioadei de probă



- Măsuri privind egalitatea de șanse și nediscriminarea
- Protecția salariaților vulnerabili (părinți singuri, persoane cu dizabilități)
- Angajamente privind menținerea locurilor de muncă
- Politici de mediu, CSR, etc.

Exemple de clauze:

1. **Clauză de fidelitate:** „Salariatul se obligă să nu părăsească societatea timp de 2 ani de la finalizarea cursului de formare, sub sancțiunea restituirii cheltuielilor aferente.”
2. **Clauză de neconcurență colectivă:** „Salariații nu pot presta activități pentru firme concurente pe durata contractului de muncă.”
3. **Clauză de bonus:** „Angajatorul va acorda un bonus anual egal cu 10% din salariul anual, în funcție de atingerea indicatorilor de performanță.”

Conform Codului muncii, contractele colective de muncă pot conține clauze privind condițiile de muncă, salarizarea, precum și alte drepturi și obligații ce decurg din raporturile de muncă (durata normală/redușă a muncii, munca suplimentară, munca în timpul nopții, concediul de odihnă/alte concedii și zile libere, securitatea și sănătatea în muncă, comitetele de sănătate și securitate în muncă, echipamentul individual de protecție și a echipamentului de lucru, pauza de masă și repausul zilnic/săptămânal, examenele medicale periodice, igiena muncii, condiții sociale, munca în condiții deosebite, organizarea și normarea muncii, evaluarea salariaților, măsuri de protecție socială, pierderea temporară a capacității de muncă, munca persoanelor cu handicap, ajutoare materiale, munca și protecția femeilor și tinerilor, încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului individual de muncă, angajarea și încadrarea personalului, verificarea prealabilă a aptitudinilor profesionale și personale ale persoanei care solicită angajarea, perioada de probă, cheltuieli de delegare/detașare, suspendarea/încetarea contractului individual de muncă, demisia, munca prin agent de muncă temporară, munca la domiciliu, abateri disciplinare și sancțiuni la locul de muncă, soluționarea plângerilor, concedieri colective, protejarea forței de muncă, formarea profesională, drepturi și imunități sindicale, informarea salariaților cu privire la regulamentul intern, reprezentarea salariaților, informarea și consultarea angajaților, comunicările în cadrul întreprinderii, participarea la acțiuni colective, drepturile și obligațiile părților etc.). Clauzele contractelor colective



de muncă pot stabili drepturi și obligații numai în limitele și în condițiile prevăzute de lege. Prevederile legale referitoare la drepturile angajaților din contractele colective de muncă 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.

Legea 367/2022 subliniază libertatea partilor de a negocia și a stabili clauzele contractului colectiv de muncă, dar în același timp vine în sprijinul negociatorilor cu oferirea a catorva categorii de clauze ce se pot regăsi în contract, respectiv:

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 prezentei legi.

În ceea ce privește negocierea la nivel de sector, partile vor avea în vedere stabilirea/identificarea clauzelor specifice, aplicabile fiecărei categorii de întreprinderi mici și mijlocii. Astfel, prin aceasta măsura legiuitorului a dorit să se asigure că accesul microîntreprinderilor, a întreprinderilor mici și mijlocii nu va fi îngreunat prin stabilirea unor clauze în contractul colectiv de muncă la nivel sectorial, imposibil de îndeplinit de către aceste categorii de întreprinderi.

Durata contractului colectiv de muncă, conform prevederilor Legii 367/2022, 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.



Conform prevederilor legale părțile pot hotărî prelungirea aplicării contractului colectiv de muncă o singură dată, cu cel mult 12 luni, perioada după care vor trebui să reanalizeze, în cadrul negocierii, clauzele avute în vedere anterior și întreg contextual socio-economic și profesional.

Clauzele contractului colectiv de muncă pot fi modificate pe parcursul executării lui, în condițiile legii, ori de câte ori toate părțile îndreptățite să negocieze contractul colectiv de muncă convin acest lucru.



CAPITOLUL VI - INCHEIEREA SI INREGISTRAREA

CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCA

În situația în care părțile în urma negocierilor au ajuns la un consens și au semnat contractul colectiv de muncă, procedura de înregistrare a acestuia este următoarea:

Contractele colective de muncă se vor încheia în formă scrisă și vor fi parte din dosarul de înregistrare care va cuprinde:

a) contractul colectiv de muncă, în original, redactat în atâtea exemplare câte părți semnate 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. În cazul grupului de unități constituit numai pentru negocierea unui contract colectiv de muncă la acest nivel, partea patronală va face dovada constituirii grupului de unități, conform prevederilor Legii 367/2022;

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

f) mandatele speciale date de către organizațiile patronale și organizațiile sindicale reprezentanților împuterniciți să semneze contractul colectiv de muncă;

OBS: Pentru contractele la nivel de sector de negociere colectivă sau grup de unități, dosarul va cuprinde suplimentar și lista unităților cărora li se aplică contractul în conformitate cu mandatele speciale acordate. Lista unităților va cuprinde și unitățile cărora li se poate aplica contractul colectiv de muncă la nivel de sector de negociere colectivă, ca urmare a cererilor de aderare voluntare formulate ulterior de către acestea.



Dosarul mentionat mai sus, in functie de nivelul la care a fost incheiat contractual colectiv de munca, se depune și se înregistrează prin grija oricareia dintre partile semnatare, după cum urmează:

- **la nivel de unitate.** Contractul colectiv de muncă se depune si se inregistreaza la inspectoratul teritorial de muncă;

- **la nivelul grupurilor de unități.** Contractul colectiv de munca se depune si se inregistreaza la Ministerul Muncii si Solidaritatii Sociale, la departamentul de dialog social;

- **la nivelul sectoarelor de negociere colectivă.** Contractul colectiv de munca se depune si se inregistreaza la Ministerul Muncii si Solidaritatii Sociale, la departamentul de dialog social;

În cazul contractelor negociate la nivelul sectoarelor de negociere colectivă, contractul colectiv de muncă se înregistrează la nivelul respectiv indiferent de numărul de angajați/lucrători din unitățile membre ale organizațiilor patronale semnatare.

- **la nivel national.** Contractul colectiv de munca se depune si se inregistreaza la Ministerul Muncii si Solidaritatii Sociale, la departamentul de dialog social;

Contractul colectiv de muncă negociat la nivel național se înregistrează numai în situația în care numărul de angajați/lucrători din unitățile membre ale organizațiilor patronale semnatare este mai mare de 20% din numărul total al angajaților/lucrătorilor economiei naționale, excluzând angajații din sistemul bugetar plătiți din fonduri publice.

La fiecare dintre nivelurile mai sus mentionate se înregistrează un singur contract colectiv de muncă. Primul contract colectiv de munca depus, este cel care va fi inregistrat de catre autoritati daca indeplineste toate conditiile prevazute de lege, un altul putand fii inregistrat doar dupa expirarea perioadei de aplicabilitate.

Ministerul Muncii si Solidaritatii Sociale si Inspectoratele Teritoriale de Munca vor verificata toate dosarele depuse si in cazul in care sunt incomplete vor fi restituite partilor in vederea remedierii neregulilor iar in cazul in care nu respecta prevederile legale vor fi response.



SANCTIUNI

Motivele de neinregistrare a contractului colectiv de munca sunt urmatoarele:

La nivel de unitate:

- părțile nu au depus dosarul complet;
- nu a fost semnat de toți reprezentanții părților participante la negociere, mandatați în acest scop;

OBS: Contractul colectiv de muncă va fi înregistrat fără semnătura tuturor participanților din partea angajaților, numai în cazul în care partea semnatară care reprezintă angajații acoperă cel puțin 35% din totalul angajaților.

În cazul în care există o organizație sindicală reprezentativă și una sau mai multe nereprezentative, contractul poate fi înregistrat și fără semnătura organizațiilor nereprezentative.

În cazul în care există două organizații sindicale reprezentative la nivel de unitate, contractul colectiv de muncă poate fi înregistrat și numai cu semnătura organizației sindicale care reprezintă cel puțin 50% plus unu din angajații unității, dacă cealaltă organizație sindicală refuză să semneze.

Dovada îndeplinirii condiției de 50% plus unu din angajați se face cu oricare din următoarele documente:

- hotărârea judecătorească de constatare a reprezentativității în care se specifică numărul de membri ai sindicatului, de peste 50% plus unu din numărul angajaților;
- lista cu semnăturile membrilor care totalizează peste 50% plus unu;
- dovada cotizațiilor încasate de la peste 50% plus unu din numărul angajaților.

La nivel de sector de negociere colectiva:

- părțile nu au depus dosarul complet;
- nu s-a făcut dovada invitării tuturor părților îndreptățite să participe la negocieri;



- nu a fost semnat de toți reprezentanții părților participante la negocieri, mandatați în acest scop;
- nu sunt introduse clauzele specifice aplicabile microintreprinderilor și întreprinderilor mici și mijlocii;

La nivel național:

- părțile nu au depus dosarul complet;
- nu s-a făcut dovada invitării tuturor părților îndreptățite să participe la negocieri;
- nu a fost semnat de toți reprezentanții părților participante la negocieri, mandatați în acest scop;
- nu sunt introduse clauzele specifice aplicabile microintreprinderilor și întreprinderilor mici și mijlocii;



CAPITOLUL VII - EFECTELE CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCA

Principalul efect al contractelor colective de munca, indiferent de nivelul la care sunt încheiate acestea, este acela de asigurare a pacy sociale și de prevenire sau limitare a conflictelor colective de munca.

Clauzele contractului colectiv de munca devin aplicabile de la momentul înregistrării acestuia la instituțiile abilitate.

Nivelul de acoperire a contractului colectiv de munca

Clauzele contractelor colective de muncă produc efecte după cum urmează:

- la nivel de unitate: Contractul colectiv de munca se aplica tuturor angajaților din respectiva unitate;

- la nivel de grup de unitati: Contractul colectiv de munca se aplica tuturor angajaților încadrați în unitățile care fac parte din grupul de unități pentru care a fost încheiat contractul colectiv de muncă și care l-au semnat.

- la nivelul sectorului de negociere colectivă: Contractul colectiv de munca se aplica tuturor angajaților/lucrătorilor încadrați în unitățile din sectorul de negociere colectivă pentru care s-a încheiat contractul colectiv de muncă la nivel de sector de negociere colectivă și care fac parte din organizațiile patronale semnate, respectiv tuturor angajaților/lucrătorilor încadrați în unitățile organizațiilor patronale și ale angajatorilor din sectorul de negociere colectivă respectiv care au aderat ulterior la contractul colectiv de muncă sectorial.

În situația în care numărul de angajați/lucrători din unitățile membre ale organizațiilor patronale semnate este mai mare decât 35% din numărul total al angajaților/lucrătorilor din sectorul de negociere colectivă, aplicarea contractului colectiv de muncă înregistrat la nivelul unui sector de negociere colectivă poate fi extinsă la nivelul tuturor unităților din sector cu avizul conform al Consiliului Național Tripartit și se aprobă prin hotărâre a Guvernului.

- la nivel national: Contractul colectiv de munca se aplica tuturor angajaților/lucrătorilor din unitățile din economia națională pentru care s-a



încheiat contractul colectiv de muncă la nivel național și care fac parte din organizațiile patronale semnatare, respectiv pentru toți angajații încadrați în unitățile organizațiilor patronale și ale angajatorilor care au aderat ulterior la contractul colectiv de muncă la nivel național.

Contractul colectiv de muncă negociat la nivel național poate fi extins, cu avizul conform al Consiliului Național Tripartit, prin hotărâre a Guvernului, dacă numărul de angajați din unitățile membre ale organizațiilor patronale semnatare este mai mare de 20% din numărul total al angajaților economiei naționale, excluzând angajații din sistemul bugetar plătiți din fonduri publice.

În cazul în care nu se obține consensul în cadrul Consiliului Național Tripartit, pentru extinderea contractelor colective sectoriale sau a contractului colectiv de muncă la nivel național, se va aplica următoarea procedura de vot:

- fiecare parte (Guvernul, partea patronală și partea sindicală) are un drept de vot de 100 puncte, care se distribuie proporțional fiecărui membru.

- deciziile vor fi adoptate cu majoritate de $\frac{3}{4}$ din totalul de 300 de puncte.

Contractele colective de muncă la nivel național, la nivel de sectoare de negociere colectivă și grupuri de unități, precum și actele adiționale la acestea vor fi publicate în Monitorul Oficial al României, Partea a V-a, prin grija părților semnatare.

Ministerul Muncii și Solidarității Sociale va publica pe pagina de internet contractele colective de muncă la nivel național, la nivel de sector de negociere colectivă și la nivel de grup de unități, precum și orice acte adiționale la acestea.

Inspectoratele teritoriale de muncă au obligația de a elibera, la cerere, o copie în format electronic a contractului colectiv de muncă încheiat la nivel de unitate, precum și orice act adițional la acesta, oricărui angajat al unității care este parte a contractului.

Clauzele cuprinse în contractele colective de muncă care: stabilesc drepturi la un nivel inferior celor stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivel superior; stabilesc drepturi și obligații care depășesc limitele și condițiile prevăzute de lege; sunt lovite de nulitate.



Nulitatea unei clauze a contractului colectiv de muncă este cerută de către părțile interesate, fie pe cale de acțiune, fie pe cale de excepție, pe durata existenței contractului colectiv de muncă.

În cazul constatării nulității unor clauze de către instanța judecătorească, partea interesată poate cere renegocierea acestora, în perioada de valabilitate a contractului colectiv de muncă.

Până la renegocierea clauzelor a căror nulitate a fost constatată, acestea sunt înlocuite cu prevederile mai favorabile angajaților, cuprinse în lege sau în contractul colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivelul superior, după caz.

În caz de neîndeplinire a obligațiilor asumate prin contractul colectiv de muncă părțile care se fac vinovate de aceasta, vor răspunde conform prevederilor legale în vigoare.

Litigiile în legătură cu executarea, modificarea sau încetarea contractului colectiv de muncă se soluționează de către instanțele judecătorești competente.

În ceea ce privește încetarea contractului colectiv de muncă, cauzele prevăzute de lege sunt următoarele:

1. la nivel de unitate:

- împlinirea termenului sau la terminarea lucrării pentru care a fost încheiat, dacă părțile nu convin prelungirea aplicării acestuia, în condițiile legii;
- dizolvării sau lichidării judiciare a unității;
- prin acordul părților.

2. La nivel de grup de unitati/la nivel de sector de negocierea colectiva:

- împlinirea termenului sau la terminarea lucrării pentru care a fost încheiat, dacă părțile nu convin prelungirea aplicării acestuia, în condițiile legii;
- prin acordul părților.

3. La nivel national:

- împlinirea termenului sau la terminarea lucrării pentru care a fost încheiat, dacă părțile nu convin prelungirea aplicării acestuia, în condițiile legii;
- prin acordul părților.



Situații speciale privind înregistrarea și aplicarea CCM

1. În cazul contractelor negociate la nivelul sectoarelor de negociere colectivă, CCM se înregistrează la nivel de sector, indiferent de numărul de angajați/lucrători din unitățile membre ale organizațiilor patronale semnatare (în fapt **mai mic de 35%** din numărul total al angajaților/lucrătorilor din sectorul de negociere colectivă).

Aceasta înseamnă:

- că un contract colectiv de muncă care a fost negociat la nivel de sector, va fi înregistrat ca CCM la nivel de sector, și nu ca CCM la nivel de grup de unități dacă numărul salariaților reprezentați de angajatori este mai mic de 35% din numărul total al angajaților/lucrătorilor din sectorul de negociere colectivă;

-CCM la nivel de sector astfel înregistrat se va aplica doar părților semnatare, neputând fi extins la nivelul tuturor unităților din sector cu avizul conform al Consiliului Național Tripartit.

2. În situația în care numărul de angajați/lucrători din unitățile membre ale organizațiilor patronale semnatare este **mai mare decât 35%** din numărul total al angajaților/lucrătorilor din sectorul de negociere colectivă:

- CCM va fi înregistrat la nivel de sector de negociere colectivă;

- un astfel de CCM înregistrat la nivel de sector de negociere colectivă poate fi extinsă la nivelul tuturor unităților din sector cu avizul conform al Consiliului Național Tripartit;

- dacă nu este extins la nivelul tuturor unităților din sector cu avizul conform al Consiliului Național Tripartit, CCM la nivel de sector se va aplica membrilor organizațiilor patronale semnatare, ori pentru angajatorii sau membrii organizațiilor patronale care au aderat ulterior la contract.



Capitolul VIII-AVANTAJELE EXISTENȚEI UNUI CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ

A. PENTRU ANGAJATORI:

AVANTAJELE EXISTENȚEI UNUI CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE/SECTOR

Existența unui contract colectiv de muncă (CCM) la nivel de unitate/sector aduce mai multe avantaje pentru angajatori, în ciuda percepției comune că acestea sunt doar benefice pentru angajați.

1. Stabilitate și predictibilitate

- **Stabilirea clară a regulilor:** CCM stabilește reguli clare și transparente cu privire la drepturile și obligațiile angajaților și angajatorilor, ceea ce reduce incertitudinea și riscul de conflicte de muncă.
- **Planificare pe termen lung:** Angajatorii pot planifica mai bine din punct de vedere financiar și managerial, cunoscând care sunt cheltuieli salariale și beneficiile pe care trebuie să acopere.

2. Reducerea conflictelor de muncă

- **Evitarea grevelor:** Un CCM contribuie la evitarea grevelor și a altor forme de protest, ceea ce asigură continuitatea activității și evitarea pierderilor financiare.
- **Proceduri de soluționare a disputelor:** CCM poate include mecanisme de rezolvare a conflictelor de muncă, ceea ce permite rezolvarea rapidă și eficientă a acestora.

3. Îmbunătățirea relațiilor de muncă

- **Climat de muncă pozitiv:** Un CCM poate contribui la crearea unui climat de muncă pozitiv, crescând moralul angajaților și reducând fluctuația de personal.
- **Îmbunătățirea comunicării:** Negocierea unui CCM implică dialog între angajatori și angajați (prin reprezentanți sau sindicat), îmbunătățind comunicarea și înțelegerea reciprocă.

4. Creșterea competitivității și productivității



- **Motivarea angajaților:** Beneficiile negociate în cadrul CCM, prime, diferite sporuri, tichete de valoare și condiții de muncă îmbunătățite, pot motiva angajații să fie mai productivi și mai loiali companiei.
- **Atragerea și reținerea talentelor:** Oferirea de condiții de muncă atractive prin intermediul CCM poate ajuta angajatorii să păstreze angajații valoroși și să atragă resurse umane calificate.

5. Flexibilitate în negocieri

- **Adaptarea la nevoile specifice:** În cadrul negocierilor pentru CCM la nivel de unitate, angajatorii pot negocia aspecte specifice nevoilor lor, găsind soluții personalizate care să fie benefice pentru ambele părți.

6. Reputația companiei

- **Imagine pozitivă:** Companiile care au un CCM pot fi percepute ca fiind angajatori responsabili și etici, îmbunătățindu-le imaginea în ochii publicului și al clienților.

Contractul colectiv de muncă nu este doar un instrument de protecție a drepturilor angajaților, ci și un mecanism prin care angajatorii pot obține stabilitate, eficiență și un mediu de muncă mai productiv.



Capitolul IX - CONFLICTUL DE MUNCA

Conflictul de munca este reglementat atât de Codul Muncii, cât și de Legea 367/2022 privind dialogul social, și acesta în funcție de caracteristici poate fi încadrat în una din cele două categorii:

- conflict individual de munca = conflictul dintre angajat și angajator privind interesele cu caracter economic, profesional, social ori alte drepturi rezultate din desfășurarea raporturilor de muncă;
- conflictul colectiv de munca = conflictul de muncă ce intervine între angajați/lucrători, reprezentați de organizații sindicale sau de reprezentanții aleși, și angajatori/organizații patronale, care are ca obiect:

a) începerea, desfășurarea sau încheierea negocierilor privind contractele ori acordurile colective de muncă;

b) neacordarea, în mod colectiv, a unor drepturi individuale prevăzute de contractele colective de muncă/acordurile colective de muncă aplicabile, în condițiile în care a fost început un litigiu în acest sens în instanță și nu s-a finalizat în termen de maximum 45 de zile, calculat de la data primului termen de judecată, pentru:

(i) cel puțin 10 angajați/lucrători, dacă angajatorul are încadrați mai mult de 20 de salariați și mai puțin de 100 de salariați;

(ii) cel puțin 10% din angajați/lucrători, dacă angajatorul are încadrați cel puțin 100 de salariați, dar mai puțin de 300 de salariați;

(iii) cel puțin 30 de angajați/lucrători, dacă angajatorul are încadrați cel puțin 300 de salariați;

Condiții specifice fiecărui tip de conflict de munca

Conflictul individual de munca se poate declanșa ori de câte ori există încălcări ale contractului individual de munca sau interesele contrare ce vizează aspecte economice, profesionale, sociale ori încălcarea unor alte drepturi rezultate din desfășurarea raporturilor de muncă.

Codul Muncii prevede ca și principiu care guvernează conflictul de munca buna-credință a părților și încercarea de soluționare pe cale amiabilă a acestuia, în acest sens introducând procedura concilierii.



Astfel, părțile pot cuprinde în contract o clauză prin care se stabilește că orice conflict individual de muncă se soluționează pe cale amiabilă, prin procedura concilierii.

Prin conciliere, în sensul art. 231, ind.1 din Legea 53/2003 – Codul Muncii, se înțelege modalitatea de soluționare amiabilă a conflictelor individuale de muncă, cu ajutorul unui consultant extern specializat în legislația muncii, în condiții de neutralitate, imparțialitate, confidențialitate și având liberul consimțământ al părților.

Consultantul extern specializat în legislația muncii poate fi un avocat, un expert în legislația muncii sau, după caz, un mediator specializat în legislația muncii, ales în mod liber de către părți, care, prin rolul său activ, va stăruia ca părțile să acționeze responsabil pentru stingerea conflictului, cu respectarea drepturilor salariaților recunoscute de lege sau stabilite prin contractele de muncă. Onorariul consultantului extern va fi suportat de către părți conform înțelegerii acestora.

Oricare dintre părți se poate adresa consultantului extern în vederea deschiderii procedurii de conciliere a conflictului individual de muncă. Acesta va transmite celeilalte părți invitația scrisă, prin mijloacele de comunicare prevăzute în contractul individual de muncă.

Data deschiderii procedurii de conciliere nu poate depăși 5 zile lucrătoare de la data comunicării invitației iar pe durata derularii concilierii termenul de contestare a conflictelor de muncă în instanța se suspendă.

În cazul în care, ca urmare a dezbaterilor, se ajunge la o soluție, consultantul extern va redacta un acord care va conține înțelegerea părților și modalitatea de stingere a conflictului. Acordul va fi semnat de către părți și de către consultantul extern și va produce efecte de la data semnării sau de la data expres prevăzută în acesta.

Procedura concilierii se încheie prin întocmirea unui proces-verbal semnat de către părți și de către consultantul extern, în următoarele situații:

- prin încheierea unei înțelegeri între părți în urma soluționării conflictului;
- prin constatarea de către consultantul extern a eșuării concilierii;
- ca urmare a neprezentării uneia dintre părți la data stabilită în invitația la conciliere.



În cazul în care părțile nu au încheiat o înțelegere sau au încheiat numai o înțelegere parțială, oricare dintre parti se poate adresa instanței competente în vederea soluționării în totalitate a conflictului individual de muncă.

Conflictul colectiv de munca

Dreptul angajaților de a declanșa conflicte colective de muncă în legătură cu începerea, desfășurarea și încheierea negocierilor contractelor colective de muncă este garantat prin Legea 367/2022, cât și prin Codul Muncii.

La ce nivel se pot declara conflictele colective de muncă?

Conflictele colective de muncă pot avea loc la nivelul unității, al grupului de unități, al sectorului de negociere colectivă sau la nivel național.

Conflictele colective de muncă pot fi declanșate în următoarele situații:

- a) angajatorul refuză să înceapă negocierea unui contract în condițiile în care nu are încheiat un astfel de contract ori cel anterior a încetat;
- b) angajatorul/organizația patronală nu acceptă revendicările formulate de angajați/lucrători;
- c) părțile nu ajung la o înțelegere privind încheierea unui contract colectiv de muncă până la data stabilită de comun acord pentru finalizarea negocierilor;
- d) în condițiile în care, deși a fost începută negocierea unui contract colectiv de muncă, angajatorul nu pune la dispoziția părții sindicale și/sau a reprezentanților angajaților/lucrătorilor, informațiile necesare care să permită o analiză a situației economico-financiare;
- e) angajatorul refuză să înceapă negocierea în condițiile în care părțile au prevăzut clauze ce urmează a fi renegociate periodic, iar perioada convenită de către părți pentru renegocierea acestora a expirat ori dacă părțile nu ajung la un acord privind renegocierea clauzelor ce urmează a fi renegociate periodic;
- f) în situația nefinalizării renegocierii, după epuizarea procedurilor de negociere prevăzute de prezenta lege;
- g) dacă angajatorul refuză să adere la contractul colectiv de muncă la nivel de sector de negociere colectivă și există o solicitare făcută în acest sens de către organizația sindicală sau reprezentanții salariaților. Organizația sindicală reprezentativă semnatară poate solicita în scris angajatorilor să adere la contractul sectorial, angajatorul având obligația de a răspunde organizației sindicale, în termen de maximum 10 zile de la data notificării.



Nu pot constitui obiect al conflictelor colective de muncă revendicările angajaților pentru a căror rezolvare este necesară adoptarea unei legi sau a altui act normativ.

Reprezentarea partilor in cadrul conflictului de munca.

În conflictele colective de muncă de la orice nivel, angajații sunt reprezentați de părțile îndreptățite să participe la negociere sau, după caz, de părțile care au participat la negocierea colectivă și care i-au reprezentat la negocierile colective, conform mandatului.

Procedura de declansare a conflictului de munca

În toate cazurile în care există premisele declanșării unui conflict colectiv de muncă, părțile vor sesiza, în scris, angajatorul/organizația patronală despre această situație, precizând revendicările angajaților, motivarea acestora, precum și propunerile de soluționare. Angajatorul/organizația patronală este obligat/obligată să primească și să înregistreze sesizarea astfel formulată.

Angajatorul/organizația patronală are obligația de a răspunde în scris părții sindicale/reprezentanților salariaților, în termen de trei zile lucrătoare de la primirea sesizării, cu precizarea punctului de vedere motivat pentru fiecare dintre revendicările formulate.

În situația în care revendicările/sesizarea a fost făcută în cadrul unor discuții cu partea patronală, acestea trebuie consemnate într-un proces verbal care va face dovada îndeplinirii obligației de notificare/sesizare.

În situația în care angajatorul/organizația patronală nu a răspuns la toate revendicările formulate sau, deși a răspuns, partea adversă nu este de acord cu punctul de vedere precizat, conflictul colectiv de muncă se poate declanșa.

A doua etapă este reprezentată de transmiterea, în scris, a informației privitoare la declanșarea conflictelor colective de muncă și a motivelor declanșării acestora de către partea sindicală/reprezentanții salariaților, angajatorului/organizației patronale, inspectoratelor teritoriale de muncă sau ministerului responsabil cu dialogul social, după caz.

Conflictul colectiv de muncă se declanșează numai după înregistrarea prealabilă a acestuia astfel:

a) la nivel de unitate, partea sindicală/reprezentanții salariaților vor notifica angajatorul declanșarea conflictului colectiv de muncă și vor sesiza în scris inspectoratul teritorial de muncă din județul în care își desfășoară activitatea angajații/lucrătorii unității care au declanșat conflictul, în vederea concilierii;



b) la nivel de grup de unități, partea sindicală va notifica fiecărei unități membre a grupului de unități, precum și organizației patronale constituite la nivelul grupului declanșarea conflictului colectiv de muncă și vor sesiza în scris ministerul responsabil cu dialogul social, în vederea concilierii;

c) la nivelul sectorului de negociere colectivă și la nivel național, partea sindicală va notifica declanșarea conflictului colectiv de muncă fiecărei unități în care au membri federațiile și/sau confederațiile sindicale și în care se declanșează conflictul, precum și federațiilor și/sau confederațiilor patronale corespondente, și vor sesiza în scris ministerul responsabil cu dialogul social, în vederea concilierii.

Cand nu se poate declara conflictului colectiv de munca

Angajații nu pot declanșa conflictul colectiv de muncă pe durata valabilității unui contract colectiv de muncă cu excepția următoarelor situații:

- în cazul contractului/acordului colectiv de muncă înregistrat la nivel de sector de negociere colectivă, angajații/lucrătorii unităților în care organizațiile sindicale semnatare ale contractului au membri pot declanșa conflictul colectiv de muncă la nivelul unităților dacă angajatorii refuză să adere la contractul colectiv de muncă sectorial.

În termen de 10 zile de la transmiterea notificării de aderare la contractul colectiv sectorial, va avea loc concilierea prin intermediul inspectoratului teritorial de muncă în raza căruia își are sediul unitatea iar, în caz de lipsa a acordului, organizația sindicală reprezentativă are dreptul de a declanșa greva la nivelul angajatorului respectiv.

Concilierea conflictelor colective de muncă

Asa cum am precizat și la subcapitolul privind conflictul individual de muncă, principiul soluționării pe cale amiabilă trebuie aplicat. Prin urmare în toate cazurile se apelează la conciliere, sesizarea pentru concilierea conflictului colectiv de muncă urmând a se formula în scris cu următoarele elemente obligatorii:

a) angajatorul sau organizația patronală, cu indicarea sediului și datelor de contact ale acestuia/acesteia;

b) obiectul conflictului colectiv de muncă și motivarea acestuia;

c) dovada îndeplinirii cerințelor privind informarea angajatorului/ organizației patronale;



d) desemnarea nominală a persoanelor delegate să reprezinte la conciliere organizația sindicală sau reprezentanții angajaților, după caz.

Concilierea, medierea și arbitrarea conflictelor colective de muncă se fac numai între părțile aflate în conflict și este etapa obligatorie.

În termen de 3 zile lucrătoare de la înregistrarea sesizării, ministerul responsabil cu dialogul social, în cazul conflictelor colective de muncă la nivel de grup de unități, la nivel sectorial sau la nivel național, respectiv inspectoratul teritorial de muncă, în cazul conflictelor colective de muncă la nivel de unitate, desemnează o persoană pentru participarea la concilierea conflictului colectiv de muncă și comunică datele persoanei delegate atât organizației sindicale ori reprezentanților angajaților cât și angajatorului/organizației patronale.

Ministerul responsabil cu dialogul social, respectiv inspectoratul teritorial de muncă, după caz, convoacă părțile la procedura de conciliere într-un termen ce nu poate depăși 7 zile lucrătoare de la data desemnării delegatului său.

Pentru susținerea intereselor lor la conciliere, organizațiile sindicale sau, după caz, reprezentanții angajaților, care au participat la negocierea colectivă ori sunt îndreptățite să participe la negocierea colectivă, desemnează o delegație formată din 2-5 persoane, care va fi împuternicită, în scris, să participe la concilierea organizată de ministerul responsabil cu dialogul social sau de inspectoratul teritorial de muncă, după caz. Din delegația sindicală pot face parte și reprezentanți ai federației sau ai confederației sindicale la care organizația sindicală este afiliată.

Poate fi aleasă ca delegat al organizației sindicale îndreptățite să participe la negocierea colectivă, sau, după caz, al reprezentanților angajaților/lucrătorilor, orice persoană care îndeplinește următoarele condiții:

a) are capacitate deplină de exercițiu;

b) este angajat al unității sau reprezintă federația/confederația sindicală reprezentativă la care organizația sindicală care a declanșat conflictul de muncă este afiliată.

Pentru susținerea intereselor sale la conciliere, angajatorul sau organizația patronală desemnează printr-o împuternicire scrisă o delegație compusă din 2-5 persoane care să participe la conciliere.

La data fixată pentru conciliere, delegatul ministerului responsabil cu dialogul social sau al inspectoratului teritorial de muncă, după caz, verifică împuternicirile delegaților părților și invită părțile să analizeze posibilitățile de acțiune pentru a se realiza concilierea.



Sușținerile părților și rezultatul dezbaterilor se consemnează într-un proces-verbal, semnat de către părți și de delegatul ministerului responsabil cu dialogul social sau al inspectoratului teritorial de muncă, după caz.

Procesul-verbal se întocmește în original, câte unul pentru fiecare parte participantă la conciliere și unul pentru delegatul ministerului responsabil cu dialogul social sau al inspectoratului teritorial de muncă, după caz.

Procesul-verbal, întocmit la inspectoratul teritorial de muncă, se va transmite ministerului responsabil cu dialogul social, în maximum 5 zile lucrătoare de la data semnării.

Finalizarea concilierii poate avea loc în trei situații:

1. Prin ajungerea la un acord cu privire la soluționarea revendicărilor formulate, situație în care încetează atât etapa de conciliere cât și conflictul colectiv de muncă.
2. Prin soluționarea parțială a conflictului. În această situație urmând a fi încheiat un proces-verbal în care se vor consemna revendicările asupra cărora s-a realizat acordul și cele rămase nesoluționate, împreună cu punctele de vedere ale fiecărei părți referitoare la acestea din urmă. Conflictul de muncă se va declanșa doar sub aspectele care nu au fost soluționate.
3. Neajungerea la un acord din partea partilor participante la conciliere. În această situație se va întocmi un proces verbal în care se va menționa că părțile nu au ajuns la niciun acord iar conflictul de muncă se va declanșa.

Rezultatul concilierii va fi adus la cunoștința angajaților de către angajator.

Odată cu declararea conflictului colectiv de muncă parti au la îndemână două instrumente:

1. Inițierea procedurii de mediere și arbitrajul;
2. Declasarea grevei

1. MEDIEREA ȘI ARBITRAJUL

Inițierea procedurii de mediere și arbitrajul

În vederea aplicării procedurii medierii sau arbitrajului prin Legea 367/2022 a fost înființat Oficiul de Mediere și Arbitraj al Conflictelor Colective de Muncă în cadrul ministerului responsabil cu dialogul social, denumit în continuare Oficiul de Mediere, în cadrul acestuia existând un corp de mediatori



ai conflictelor colective de muncă și un corp de arbitri ai conflictelor colective de muncă.

În cazul în care conflictul colectiv de muncă nu a fost soluționat ca urmare a concilierii organizate de ministerul responsabil cu dialogul social, respectiv de inspectoratul teritorial de muncă, după caz, părțile au posibilitatea de a hotărî, prin consens, inițierea procedurii de mediere sau arbitraj.

Astfel revendicările formulate pot fi supuse arbitrajului Oficiului de Mediere de pe lângă ministerul responsabil cu dialogul social.

Hotărârile arbitrale pronunțate de Oficiul de Mediere sunt obligatorii pentru părți, completează contractele colective de muncă și se aplică prin voința părților.

Medierea sau arbitrajul conflictului colectiv de muncă se poate dispune de către parti atât înainte de declanșarea grevei cât și pe parcursul acesteia.

Pe durata în care revendicările formulate de angajați/lucrători sunt supuse medierii ori arbitrajului, aceștia nu pot declanșa grevă sau, dacă greva este declanșată, aceasta se suspendă.

2. GREVA

Conform prevederilor Legii 367/2022 exista mai multe tipuri de greva, respectiv:

- A. Greva de avertisment,
- B. Greva de solidaritate
- C. Greva propriu-zisa.
- D. Greva împotriva politicii sociale și economice a Guvernului

Participarea la grevă este liberă. Nimeni nu poate fi constrâns să participe sau să nu participe la grevă.

Greva se desfășoară cu prezența greviștilor în incinta unității.

Pe durata unei greve declanșate într-o unitate pot înceta activitatea și angajații unor subunități sau compartimente care nu au participat inițial la declanșarea conflictului colectiv de muncă. În acest caz revendicările sunt cele formulate la declanșarea conflictului colectiv de muncă.

Excepții cu privire la exercitarea dreptului la greva

Nu pot declara grevă: procurorii, judecătorii, personalul militar și personalul cu statut special din cadrul Ministerului Apărării Naționale, al Ministerului Afacerilor Interne, al Ministerului Justiției și din instituțiile și structurile din



subordinea sau coordonarea acestora, inclusiv al Administrației Naționale a Penitenciarelor, al Serviciului Român de Informații, al Serviciului de Informații Externe, al Serviciului de Telecomunicații Speciale, personalul angajat de forțele armate străine staționate pe teritoriul României, precum și alte categorii de personal cărora li se interzice exercitarea acestui drept prin lege.

Personalul din transporturile aeriene, navale, terestre de orice fel nu poate participa la grevă din momentul plecării în misiune/cursă și până la terminarea acesteia.

Personalul îmbarcat pe navele marinei comerciale sub pavilion românesc poate declara grevă numai cu respectarea normelor stabilite prin convenții internaționale ratificate de statul român.

În unitățile sanitare și de asistență socială, de telecomunicații, ale radioului și televiziunii publice, în unitățile sistemului energetic național, unitățile operative de la sectoarele nucleare, în unitățile de transporturi pe căile ferate, în unitățile care asigură transportul în comun și salubritatea localităților, precum și aprovizionarea populației cu gaze, energie electrică, apă și căldură, greva este permisă cu condiția asigurării a cel puțin unei treimi din activitatea normală, repartizată pe întreaga durată a zilei, care să nu pună în pericol viața și sănătatea populației și/sau funcționarea instalațiilor în deplină siguranță.

Obligații angajați pe perioada derulării grevei

Angajații care nu participă la grevă își vor continua activitatea.

Angajații aflați în grevă trebuie să se abțină de la orice acțiune de natură să împiedice continuarea activității de către cei care nu participă la grevă.

Pe durata grevei angajatorul nu poate fi împiedicat să își desfășoare activitatea de către angajații aflați în grevă

Obligații organizatori greva

Organizatorii grevei vor notifica atât angajatorul sau, după caz, organizația patronală, cât și inspectoratul teritorial de muncă sau, după caz, ministerul responsabil cu dialogul social, cu minimum 24 de ore anterior declanșării grevei, cu privire la modalitățile stabilite pentru îndeplinirea obligației asigurării a cel puțin unei treimi din activitatea normală, repartizată pe întreaga durată a zilei, în unitățile menționate mai sus, astfel încât să nu pună în pericol viața și sănătatea populației și/sau funcționarea instalațiilor în deplină siguranță.

Organizatorii grevei au obligația ca pe durata acesteia să protejeze bunurile unității și, împreună cu angajatorul, să asigure funcționarea continuă a utilajelor



și a instalațiilor a căror oprire ar putea constitui un pericol pentru viața sau pentru sănătatea oamenilor.

Pentru pagubele materiale provocate de către participanții la grevă, angajatorul se poate adresa instanței competente pentru despăgubiri.

Pe durata grevei angajatorul nu poate fi împiedicat să își desfășoare activitatea de către organizatorii acesteia.

În timpul grevei, părțile au obligația de a continua negocierile în vederea soluționării revendicărilor care formează obiectul conflictului colectiv de muncă.

Obligații angajator pe perioada grevei

Angajatorul nu poate încadra personal care să îi înlocuiască pe cei aflați în grevă.

În timpul grevei, părțile au obligația de a continua negocierile în vederea soluționării revendicărilor care formează obiectul conflictului colectiv de muncă.

Efectele grevei asupra contractului individual de muncă

Pe toată durata participării la grevă contractul individual de muncă sau raportul de serviciu al angajatului se suspendă la inițiativa angajatului. Pe perioada suspendării se mențin doar drepturile de asigurări de sănătate.

Participarea la grevă sau organizarea acesteia, cu respectarea dispozițiilor prezentei legi, nu reprezintă o încălcare a obligațiilor de serviciu ale angajaților și nu atrage posibilitatea sancționării în niciun fel a acestora, cu excepția situației în care greva continuă după declararea ilegală a acesteia

TIPURI DE GREVA

A. Greva de avertisment,

Greva de avertisment nu poate avea o durată mai mare de două ore, și trebuie, în toate cazurile, să preceadă cu cel puțin 2 zile lucrătoare greva propriu-zisă.

Pentru unitățile sanitare și de asistență socială, de telecomunicații, ale radioului și televiziunii publice, în unitățile sistemului energetic național, unitățile operative de la sectoarele nucleare, în unitățile de transporturi pe căile ferate, în unitățile care asigură transportul în comun și salubritatea localităților, precum și aprovizionarea populației cu gaze, energie electrică, apă și căldură,



termenul ce trebuie să preceadă greva propriu-zisă este de cel puțin 5 zile lucrătoare.

B. Greva de solidaritate

Angajații au dreptul de a declanșa grevă de solidaritate. Greva de solidaritate poate fi declanșată în vederea susținerii revendicărilor formulate de angajații/lucrătorii din unități aparținând aceluiași grup de unități sau sector de negociere colectivă.

Hotărârea de a declanșa greva de solidaritate poate fi luată de către organizațiile sindicale afiliate la aceeași federație sau confederație sindicală la care este afiliată organizația sindicală organizatoare, cu acordul a cel puțin 35% din numărul total al angajaților/lucrătorilor din unitate.

Greva de solidaritate nu poate avea o durată mai mare de o zi și trebuie anunțată în scris angajatorului, cu cel puțin 48 de ore înainte de data încetării lucrului.

C. Greva propriu-zisă

Greva poate fi declarată numai dacă, în prealabil, au fost epuizate posibilitățile de soluționare a conflictului colectiv de muncă prin procedurile obligatorii prevăzute de prezenta lege, numai după desfășurarea grevei de avertisment și dacă momentul declanșării acesteia a fost adus la cunoștința angajatorilor de către organizatori cu cel puțin 2 zile lucrătoare înainte, respectiv pentru unitățile sanitare și de asistență socială, de telecomunicații, ale radioului și televiziunii publice, în unitățile sistemului energetic național, unitățile operative de la sectoarele nucleare, în unitățile de transporturi pe căile ferate, în unitățile care asigură transportul în comun și salubritatea localităților, precum și aprovizionarea populației cu gaze, energie electrică, apă și căldură, cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte.

Revendicările grevei nu pot fi altele decât cele rămase nesoluționate după conciliere sau mediere.

Greva poate fi declarată numai pentru apărarea intereselor cu caracter profesional, economic și social ale angajaților/lucrătorilor.

Greva nu poate urmări realizarea unor scopuri politice.

Declanșarea și încetarea grevei se comunică de către organizatorii grevei inspectoratului teritorial de muncă în raza căruia își are sediul unitatea în care se declanșează greva, cu minimum 24 de ore înainte de declanșarea, respectiv în 24 de ore de la încetarea acesteia.



Cine poate lua decizia de declarare a grevei?

Hotărârea de a declara greva se ia de către:

1. organizațiile sindicale îndreptățite să negocieze contractul colectiv de muncă și care au declanșat conflictul colectiv de muncă.
2. în lipsa sindicatelor reprezentative, hotărârea de a declara greva se ia de către sindicatele nerepresentative cu acordul scris a cel puțin unei pătrimi din numărul angajaților unității.
3. pentru angajații unităților în care nu sunt organizate sindicate, hotărârea de declarare a grevei se ia de către reprezentanții angajaților, cu acordul scris a cel puțin unei pătrimi din numărul angajaților unității.

Procedura de declarare a grevei

Hotărârea de a declara greva se comunică în scris angajatorului/organizației patronale, precum și inspectoratului teritorial de muncă sau ministerului responsabil cu dialogul social, după caz.

În vederea derulării în condiții legale a grevei Comitetul de grevă și angajatorul/organizația patronală pot încheia un acord privind partajarea și asumarea responsabilității părților pe parcursul grevei. În cazul în care este încheiată o astfel de înțelegere, aceasta se comunică și inspectoratului teritorial de muncă sau ministerului responsabil cu dialogul social, după caz.

Greva este organizată de organizațiile sindicale care au declanșat conflictul colectiv sau de reprezentanții angajaților, care vor stabili durata acesteia.

Organizatorii grevei îi reprezintă pe greviști, pe toată durata grevei, în relațiile cu angajatorii, inclusiv în fața instanțelor judecătorești, în cazurile în care se solicită încetarea grevei.

Încetarea grevei

Situațiile în care greva poate înceta:

1. În situația în care mai mult de jumătate din numărul angajaților/lucrătorilor care au hotărât declararea grevei renunță în scris la grevă, aceasta încetează. Orice retragere din grevă a unui angajat trebuie transmisă în scris, individual, atât Comitetului de grevă, cât și angajatorului. Notificarea privind renunțarea la grevă se transmite de către Comitetul de grevă atât angajatorului, cât și inspectoratului teritorial de muncă.
2. În cazul în care părțile ajung la un acord, conflictul colectiv de muncă este închis și greva încetează.



Suspendarea grevei

Pe perioada negocierilor, organizatorii grevei pot conveni cu angajatorul suspendarea temporară a grevei. Dacă negocierile eșuează, greva va fi reluată, fără a mai fi necesară parcurgerea etapelor procedurale preliminare prevăzute de lege.

D. Greva împotriva politicii sociale și economice a Guvernului

Pot declara greva împotriva politicii sociale și economice a Guvernului federațiile și confederațiile sindicale reprezentative.

Hotărârea de a se declara greva se ia conform statutelor organizațiilor sindicale organizatoare.

Organizațiile sindicale organizatoare, au obligația de a notifica Guvernul, cu minimum 10 zile anterior declarării grevei cu privire la hotărârea de declanșarea grevei. Guvernul invită reprezentanții organizațiilor sindicale organizatoare la negocieri.

Totodata, organizatorii grevei înaintează Guvernului o copie a următoarelor documente:

- a) actul normativ de adoptare a documentului de politică publică care a condus la diminuarea drepturilor angajaților/lucrătorilor prevăzute de contractele colective de muncă în vigoare la data adoptării documentului de politică publică cu specificarea clauzelor afectate;
- b) contractele colective de muncă care includ clauzele privind acordarea drepturilor ce sunt diminuate ca efect al politicii sociale și economice a Guvernului și lista unităților în care contractele colective de muncă se aplică;
- c) numărul angajaților/lucrătorilor a căror drepturi negociate prin contractele colective de muncă sunt diminuate și nivelul acestora.

Guvernul are obligația de a posta pe site-ul propriu anunțul privind declararea grevei.

Organizatorul grevei notifică cu minimum 10 zile înainte de declanșarea grevei unitățile și angajatorii în care greva urmează să se desfășoare. Declanșarea și încetarea grevei se notifică și inspectoratelor teritoriale de muncă în raza cărora își au sediul unitățile în care se declanșează greva.

În cazul nerespectării obligației privind notificarea, precum și în situația în care Guvernul și/sau angajatorii constată că documentul de politică economică și socială invocat nu conduce la diminuarea drepturilor angajaților/lucrătorilor negociate prin contracte colective de muncă în vigoare, Guvernul și/sau



angajatorii unităților în care se desfășoară greva se pot adresa tribunalelor în a cărei circumscripție se află unitățile în care s-a declarat greva cu o cerere prin care se solicită instanței încetarea grevei.

În timpul grevei, organizatorii grevei au obligația de a continua negocierile cu Guvernul în vederea soluționării revendicărilor care formează obiectul conflictului colectiv de muncă.

Măsuri de cenzurare a grevei

În orice moment al grevei oricare parte poate solicita participarea unui reprezentant al inspectoratului teritorial de muncă pentru constatarea eventualelor contravenții.

Greva poate fi considerate neconformă sau nelegală.

Greva este nelegală atunci când a fost declanșată pentru alte motive decât cele prevăzute expres în prezenta lege.

Greva este neconformă când au fost omise aspecte procedurale prevăzute de prezenta lege, care pot fi complinite.

Greva neconformă poate fi conformată de organizatorul acesteia:

a) din oficiu;

b) dacă a fost notificat expres, cu privire la aspecte de neconformitate, de către angajator/organizația patronală; Conformarea grevei se poate face în termen de maximum 24 de ore de la primirea notificării transmise de către angajator/organizația patronală. În cazul în care neconformitățile nu au fost conformate greva devine nelegală.

c) în cadrul unui eventual litigiu cu privire la nelegalitatea grevei.

Dacă angajatorul apreciază că greva a fost declarată sau se derulează cu nerespectarea legii, acesta se va putea adresa tribunalului în a cărei circumscripție se află unitatea în care s-a declarat greva cu o cerere prin care se solicită instanței încetarea grevei.

Tribunalul fixează termen pentru soluționarea cererii de încetare a grevei, care nu poate fi mai mare de două zile lucrătoare de la data înregistrării acesteia, și dispune citarea părților.

Tribunalul examinează cererea prin care se solicită încetarea grevei și pronunță de urgență o hotărâre prin care, după caz:

a) respinge cererea angajatorului;

b) admite cererea angajatorului și dispune încetarea grevei ca fiind ilegală.

Hotărârile pronunțate de tribunal sunt supuse numai apelului.



Cofinanțat de
Uniunea Europeană



Tribunalul și curtea de apel soluționează cererea sau, după caz, apelul, potrivit procedurii prevăzute pentru soluționarea conflictelor colective de muncă.

În cazul în care dispune încetarea grevei ca fiind ilegală, instanța, la cererea celor interesați, poate obliga organizatorii grevei și angajații/lucrătorii participanți la greva ilegală la plata despăgubirilor.



CAPITOLUL X - CAZUL SPECIAL DE CONFLICT COLECTIV DE MUNCĂ PENTRU NEACORDAREA, ÎN MOD COLECTIV, A UNOR DREPTURI INDIVIDUALE PREVĂZUTE DE CONTRACTELE COLECTIVE DE MUNCĂ

Legea nr. 367/2022, cu modificările și completările ulterioare, reglementează un tip de grevă (unic la nivel european) chiar în condițiile existenței unui CCM în vigoare.

Astfel, art. 1 pct. 25 lit.b prevede că:

"25. conflict colectiv de muncă - conflictul de muncă ce intervine între angajați/lucrători, reprezentați de organizații sindicale sau de reprezentanții aleși, și angajatori/organizații patronale, care are ca obiect:

(...)

b) neacordarea, în mod colectiv, a unor drepturi individuale prevăzute de contractele colective de muncă/acordurile colective de muncă aplicabile, în condițiile în care a fost început un litigiu în acest sens în instanță și nu s-a finalizat în termen de maximum 45 de zile, calculat de la data primului termen de judecată, pentru:

(i) cel puțin 10 angajați/lucrători, dacă angajatorul are încadrați mai mult de 20 de salariați și mai puțin de 100 de salariați;

(ii) cel puțin 10% din angajați/lucrători, dacă angajatorul are încadrați cel puțin 100 de salariați, dar mai puțin de 300 de salariați;

(iii) cel puțin 30 de angajați/lucrători, dacă angajatorul are încadrați cel puțin 300 de salariați;

Acest tip de conflict de muncă, în practică, poate conduce la grevă, pe baza unor criterii greu de cuantificat.

Astfel, textul legal vorbește de:

a) *"neacordarea, în mod colectiv, a unor drepturi individuale prevăzute de contractele colective de muncă"* - nefiind clar cine și cum anume stabilește cum nu au fost acordate *"în mod colectiv"* drepturi individuale;

b) Sunt introduse cauze care nu depind de voința angajatorului, respectiv durata de soluționare a litigiului și pe care acesta nu le poate influența - *"în condițiile în care a fost început un litigiu în acest*



sens în instanță și nu s-a finalizat în termen de maximum 45 de zile”;

- c) Nu este clar cum sunt numărați eventuali angajați cărora prezumtiv nu le-au fost acordate drepturile din CCM (“cel puțin 10 angajați”, “cel puțin 10% din angajați”, “cel puțin 30 de angajați”).

Când se declanșează un astfel de conflict de muncă?

Un **conflict colectiv de muncă** pentru **neacordarea, în mod colectiv, a unor drepturi individuale prevăzute de contractele colective de muncă** apare atunci când un număr semnificativ de salariați sunt afectați de **nerespectarea unor drepturi individuale, care au fost stabilite anterior prin CCM**.

Diferența dintre drepturi individuale și drepturi colective de muncă:

1. Drepturile **individuale** sunt cele care revin fiecărui angajat în baza contractului individual de muncă (salariu, zile de concediu, prime etc);
2. Drepturile **colective** sunt cele care privesc relația angajații -angajator în domeniul cum ar fi dreptul la grevă, dreptul la negocieri colective și care se aplică tuturor angajaților.

Diferența dintre conflicte de drepturi și conflicte de interese:

1. Conflictele de drepturi vizează exercitarea unor drepturi sau îndeplinirea unor obligații prevăzute de lege, contracte colective sau individuale de muncă.
2. Conflictele de interese se referă la interesele economice, profesionale sau sociale ale salariaților.

Conflictul pentru neacordarea unor drepturi prevăzute de CCM este, de fapt, un conflict de drepturi, nu de interese.

Situație care poate conduce la un conflict de muncă pentru neacordarea, în mod colectiv, a unor drepturi individuale prevăzute de CCM:

Într-un CCM sunt clauze care dispun:



„Salariații beneficiază de o primă anuală în valoare de x lei net, dacă sunt atinse țintele de vânzări ”

În situația în care angajatorul nu acordă **prima tuturor** salariaților, se consideră că nu este o problemă individuală, ci una **colectivă** – putându-se declanșa un conflict colectiv de muncă, care teoretic nu poate conduce la declanșarea grevei, dar în practică se întâmplă acest lucru.

Etapele pentru declanșarea unui conflict colectiv de muncă pentru neacordarea unor drepturi individuale prevăzute în CCM:

1. Identificarea situației de nerespectare - constatarea că angajatorul nu acordă un drept individual prevăzut clar în CCM unui grup de salariați, nu doar izolat.
2. Informarea angajatorului în scris - sindicatul sau reprezentanții salariaților trimit o notificare oficială prin care solicită remedierea situației și acordarea drepturilor prevăzute.
3. Înregistrarea conflictului colectiv de muncă - dacă angajatorul nu remediază situația, sindicatul poate solicita înregistrarea conflictului colectiv de muncă de drepturi.
4. Depunerea dovezilor - dovezi privind dreptul încălcat prevăzut în CCM.
5. Acțiune în instanță – care nu s-a finalizat în termen de maximum 45 de zile, calculat de la data primului termen de judecată.

După parcurgerea acestor pași se poate declanșa un conflict de muncă pentru neacordarea, în mod colectiv, a unor drepturi individuale prevăzute de contractele colective de muncă/acordurile colective de muncă aplicabile, în condițiile în care a fost început un litigiu în acest sens în instanță și nu s-a finalizat în termen de maximum 45 de zile.



CAPITOLUL XI - MODELE DE DOCUMENTE NECESARE PE PARCURSUL NEGOCIERII COLECTIVE

INVITATIE LA NEGOCIAREA CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE, AFERENT ANULUI 2024-2025

În temeiul dispozițiilor art. 229 din Legea nr. 53/2003 -Codul muncii, republicată, și ale Titlului VI din Legea 367/2022 privind dialogul social

Organizațiile sindicatele (daca exista) sau reprezentanții salariaților aleși nominal de către acestia –sunt invitați să se prezinte în ziua de, ora la sediul din str. -sala, în vederea inițierii negocierii contractului colectiv de muncă la nivel de unitate aferent anului 2024-2025.

Reprezentarea angajaților la nivel de unitate in vederea negocierii colective se realizeaza de catre organizatii sindicale sau reprezentantii salariatilor astfel:

- 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, 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, 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, conform pct. 1-3, de către toate sindicatele nereprezentative din unitate;
- 5.dacă nu există sindicate constituite la nivelul unității, de către reprezentanții angajaților aleși prin votul a cel puțin jumătate plus unu din numărul total al angajaților din unitate și mandatați special în acest scop.



În situația în care nu se identifică la nivelul unității niciuna dintre situațiile prevăzute la punctele 1-4 salariații vor proceda la alegerea reprezentanților desemnați pentru participarea la negocierea și semnarea contractului colectiv de muncă, sens în care vor prezenta procesul-verbal privind alegerea reprezentanților salariaților. Durata mandatului acestora nu poate fi mai mare de 2 ani.

Conform prevederilor art. 58 din Legea privind dialogul social nr.367/2022 numărul de reprezentanți aleși ai angajaților nu poate fi mai mare de:

- a) 2 reprezentanți, la angajatorii care au sub 100 de angajați;
- b) 3 reprezentanți, la angajatorii care au între 101 și 500 de angajați;
- c) 4 reprezentanți, la angajatorii care au între 501 și 1.000 de angajați;
- d) 5 reprezentanți, la angajatorii care au între 1.001 și 2.000 de angajați;
- e) 6 reprezentanți, la angajatorii care au peste 2.000 de angajați.

Pot avea calitatea de reprezentanți ai angajaților persoanele care sunt încadrate la angajator pe baza unui contract individual de muncă sau raport de serviciu și au împlinit vârsta de 18 ani.

Persoanele care ocupă funcții de conducere care asigură reprezentarea conducerii în raporturile cu angajații sau care participă la decizia conducerii la nivelul unității nu pot fi aleși ca reprezentanți ai angajaților.

Prezentul convocator va fi comunicat/va fi afișat la loc vizibil la sediul și/sau comunicat pe email angajaților.

Director/Presedinte



INVITATIE NEGOCIERE CONTRACT COLECTIV DE MUNCA LA NIVEL DE SECTOR

Catre:

Stimate domnule presedinte,

Avand in vedere ca Federatia patronala/ Patronatul/ Federatia sindicala este organizatie patronala/sindicala reprezentativa la nivelul sectorului de negociere colectiva, conform sentintei civile nr....., in conformitate cu prevederile Legii 367/2022,

VA INVITAM,

Sa participati sau sa asigurati prezenta unui reprezentant al, la prima sedinta de negociere ce se va desfasura in data, la adresa

(La sedinta reprezentantul va prezenta mandatul special conferit de organizatie pentru a participa la negociere si dovada reprezentativitatii organizatiei)

Semnatura,



PROCES VERBAL AL ADUNARII GENERALE A SALARIATILOR PRIVIND ALEGEREA REPREZENTANTILOR SALARIATILOR

Prezentul proces-verbal s-a încheiat astăzi , cu privire la alegerea reprezentanților salariaților pentru demararea negocierilor Contractului colectiv de muncă la nivel de unitate .

La sedința au participat un număr de ... salariați din numărul total de salariați care au ales (număr de reprezentanți) reprezentanți ce vor participa la negocierea contractului colectiv de muncă, sens în care s-a întocmit tabelul anexat cu semnăturile tuturor participanților .

În urma consultărilor s-au ales următorii reprezentanți ai salariaților:

- (Nume și prenume)

- (Nume și prenume)

Reprezentanții salariaților au următoarele atribuții principale:

a) să urmărească respectarea drepturilor salariaților , în conformitate cu legislația în vigoare , cu contractul colectiv de muncă aplicabil , cu contractele individuale de muncă și cu regulamentul intern;

b) să participe la elaborarea regulamentului intern ;

c) să promoveze interesele salariaților referitoare la salariu, condiții de muncă, timp de muncă și timp de odihnă, precum și orice alte interese profesionale, economice și sociale legate de relațiile de muncă;

d) să sesizeze inspectoratul teritorial de muncă cu privire la nerespectarea dispozițiilor legale și ale contractului colectiv de muncă aplicabil.

Timpul alocat reprezentanților salariaților în vederea îndeplinirii mandatului pe care l-au primit este de 20 de ore pe lună și se consideră timp efectiv lucrat, fiind salarizat corespunzător.

Pe toată durata exercitării mandatului reprezentanții salariaților nu pot fi concediați pentru motive care țin de persoana salariatului, pentru necorespondență profesională sau pentru motive ce țin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariați.

Tabel semnături salariați prezenți la desemnarea reprezentanților salariaților

Nr. crt.	Nume și prenume	Semnatura
1		
2		



IMPUTERNICIRE negociere si semnare CCM de catre salariati

Salariații S.C..... întruniți în ședința din data de au desemnat și împuternicit pe :

- cu datele de identificare : C.I. seria nr..... CNP.....

- cu datele de identificare : C.I. seria..... nr. CNP.....

să îndeplinească toate formalitățile necesare în vederea negocierii și semnării contractului colectiv de muncă la nivel de unitate cu SC pentru perioada 1/2 ani.

Imputernicitii vor putea formula orice cereri vor crede de cuviință în numele nostru, vor semna în numele nostru și pentru noi toate actele necesare, semnătura fiindu-ne opozabilă.

Data,

Adunare Generala a salariatilor,



IMPUTERNICIRE negociere si semnare CCM de catre angajator

SC.....S.R.L. prin reprezentantul legal
..... având funcția de Împuternicește prin prezenta pe
- identificată prin BI/CI seria nr.
..... eliberat(ă) de la data de având
funcția de

Si pe

- identificată prin BI/CI seria nr.
..... eliberat(ă) de la data de având
funcția de să îndeplinească toate formalitățile
necesare în vederea negocierii și semnării contractului colectiv de muncă la nivel
de unitate / actului adițional la contractul colectiv de muncă la nivel de unitate
al SC pentru perioada 1/2
ani.

Împuterniciții vor putea prezenta toate informațiile relevante pentru negociere,
vor putea formula orice cereri vor crede de cuviință în numele SC
....., vor semna în numele și pentru SC
toate actele necesare, semnăturile lor fiindu-ne opozabile.

Data,

Administrator,



Proces verbal neprezentare la negocierea colectivă la nivel de unitate

Încheiat astăzi..... la sediul societății din
localitate..... (adresa)

Unitatea: (Societatea) cu sediul în, înregistrată la Registrul Comerțului
din sub numărul, cu un număr total de.... salariați

Prin prezentul proces verbal se consemnează ca astăzi, ora, la ședința
pentru negocierea contractului colectiv de muncă convocată prin.....
(afisarea convocatorului la data de/email transmis către la data de
.....etc.) nu s-a/s-au prezentat sindicatul/organizațiile
sindicale/reprezentanții angajaților.

Semnături împuternicitii unitatii



Proces verbal

Negociere contract colectiv de muncă la nivel de unitate

Încheiat astăzi..... la sediul societății din localitate..... (adresa)

Unitatea: (Societatea) cu sediul în, înregistrată la Registrul Comerțului din sub numărul, cu un număr total de.... salariați

La ședința pentru negocierea contractului colectiv de muncă participă:

I. Din partea angajatorului

Reprezentantul legal în baza actului constitutive al societății- dna/dl.....

(Pot participa si directorul financiar, directorul resurse umane, directorul juridic – dupa caz)

II. Din partea salariaților

-- reprezentând sindicatul.....(daca exista)

-.....-în baza procesului verbal de alegere a reprezentanților salariaților nr.

Se declară deschisă ședința de negociere

Obiective: Încheierea unui contract colectiv de muncă la nivel de unitate

Inițiativa negocierii colective aparține angajatorului care a convocat părțile în acest sens prin Notificarea nr.....

Părțile îndreptățite să participe la negocierea contractului colectiv de muncă au confirmat prezența la negociere și sunt prezente la negociere.

Ordinea de zi : Negocierea contractului colectiv de muncă la nivel de unitate, pentru

perioada..... (minim 12 luni,maxim 24 luni), întocmirea și semnarea contractului.

La negocierea și întocmirea contractului colectiv de muncă la nivel de unitate se au în vedere prevederile Codului muncii- Legea 53/2003, republicată și dispozițiile Legii nr. 367/2022 privind dialogul social.

Informațiile publice cu caracter confidential (cadru general stabilit prin Legea nr. 467/2006), pe care angajatorul le pune la dispoziția reprezentanților salariaților pe durata negocierii, sunt următoarele: situația economico-financiară și situația ocupării forței de muncă la nivelul unității.

Părțile au stabilit pentru negociere următoarele aspecte:

-.....



-.....

-.....

În urma negocierilor, părțile au căzut de comun acord asupra tuturor aspectelor discutate, astfel că se va încheia și semna contractual colectiv de muncă la nivel de unitate pentru perioada.....

Părțile decid încetarea negocierilor contractului colectiv de muncă

Epuizându-se ordinea de zi, ședința de negociere se declară închisă.

Drept pentru care s-a încheiat prezentul proces-verbal în trei exemplare, din care un exemplar pentru Inspectoratul Teritorial de Muncă, un exemplar pentru salariați și un exemplar pentru angajator.

Reprezentant societate

Reprezentant sindicat/Reprezentanți salariați



PROCES VERBAL
Negociere Contractului Colectiv de Muncă
Pentru sectorul de negociere colectivă

Încheiat astăzi, ora

Pe baza Convocării transmise părților de (federatie patronala/patronat/federatie sindicala) în data de, la adresa a avut loc, prima ședință de negociere a Contractului Colectiv de Muncă pentru sectorul de negociere colectivă

Participanți:

Din partea angajatorilor:

Din partea angajaților:

Din partea unei organizații reprezentative pentru IMM-urilor:

Ședința se declară deschisă.

În concordanță cu art 98, alin. (5) din Legea 367/2022 s-a trecut la analiza și consemnarea existenței documentelor solicitate de lege, astfel:

- părțile au prezentat împunernicirile scrise și semnate de președinții, în ceea ce privește componența nominală a echipelor de negociere și semnarea CCM:

Federatie patronala:

Federatie sindicala:

- durata maximă a negocierilor s-a convenit să fie cea prevăzută de lege – 45 zile calendaristice – cu posibilitatea de prelungire, în măsura în care este necesar

- ședințele se vor organiza în format fizic, după următorul calendar:

.....

- partea sindicală și partea patronală au prezentat dovada reprezentativității pe sectorul de negociere colectivă:



Discuțiile au continuat pe alte aspecte legate de negociere.

În cadrul ședinței a fost prezentată de către reprezentanții federației sindicale și lista unităților în care au membri, urmând ca – în conformitate cu prevederile Art 107 (2), initiatorul negocierii să invite angajatorii din aceste unități să negocieze colectiv.

Ședința se declară închisă. Negocierea continua/Negocierea s-a încheiat (după caz)

Reprezentanții angajatorilor Reprezentanții sindicatelor Reprezentanții IMM-urilor



Contract colectiv de muncă la nivelul

„Denumirea unității”

PĂRȚILE CONTRACTANTE

În temeiul dispozițiilor art. 41 alin. (5) din Constituția României, ale art. 229–230 din Legea nr. 53/2003 (republicată) privind Codul muncii, ale art. 95–119 din Legea nr. 367/2022 a dialogului social și cele ale actelor normative conexe din domeniul legislației muncii,
noi, părțile:

- 1.1. Angajator (Datele de identificare)
- 1.2. organizațiile sindicale/ reprezentanții salariaților:

de comun acord am hotărât să încheiem prezentul Contract Colectiv de Muncă la nivelul unitatii "Denumirea unității" cu respectarea următoarelor clauze:

PREAMBUL

Părțile contractante recunosc și acceptă că sunt egale și libere în negocierea contractului colectiv de muncă la nivelul unității „Denumirea unității” și se obligă să respecte în totalitate prevederile acestuia.

Prezentul contract colectiv de muncă are ca scop, în principal stabilirea drepturilor minime garantate salariaților, promovarea unor relații de muncă echitabile, de natură să asigure protecția socială a salariaților, desfășurarea corespunzătoare a activității în unitate, eliminarea conflictelor de muncă și preîntâmpinarea grevelor precum și obligațiile corelative cu privire la:

- a) încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului individual de muncă;
- b) condițiile de muncă și protecția muncii;
- c) salarizarea și alte drepturi salariale;
- d) timpul de muncă și timpul de odihnă;
- e) alte măsuri de protecție socială a salariaților;
- f) formarea și perfecționarea profesională;
- g) drepturile organizațiilor sindicale;
- h) obligațiile salariaților.

Prezentul contract colectiv de muncă produce efecte pentru toți salariații actuali ai unitatii și pentru cei nou angajați.

În situația în care, în privința drepturilor ce decurg din prezentul Contract



colectiv de muncă intervin reglementări legale mai favorabile, acestea vor completa prevederile prezentului contract.

CAPITOLUL I

DISPOZIȚII GENERALE

Art.1. – Părțile contractante recunosc și acceptă pe deplin că sunt egale și libere în negocierea Contractului Colectiv de Muncă la nivel de unitate și se obligă să respecte în totalitate prevederile acestuia.

Art. 2. – (1) Prezentul Contract Colectiv de muncă se încheie pe o perioadă de 1 an (*sau pentru maximum 24 de luni*).

Art. 3. – (1) Orice solicitare de modificare a prezentului contract va face obiectul unei negocieri.

(2) Cererea de modificare se aduce la cunoștință, în scris, celeilalte părți, cu cel puțin 60 de zile înainte de data propusă pentru începerea negocierilor.

(3) Cererile de modificare a contractului vor fi depuse de către reprezentanții salariaților/reprezentanții sindicatului la reprezentanții angajatorului, iar de către reprezentanții angajatorului la reprezentanții salariaților/ reprezentanții sindicatului.

(4) Modificările aduse contractului se comunică, în scris, organului la care se păstrează și devin aplicabile de la data înregistrării sau la o dată ulterioară, potrivit convenției părților.

Modificările aduse contractului produc efecte numai pentru viitor. Modificările contractului colectiv de muncă asupra cărora părțile au convenit vor face obiectul unui act adițional care va fi aprobat de către părțile contractante și care va produce efecte de la momentul înregistrării la Inspectoratul Teritorial de Muncă București.

(5) Părțile convin ca în perioada negocierilor, atât în cazul în care se fac modificări, cât și în cazul denunțării contractului, să nu efectueze concedieri din motive neimputabile salariaților și să nu declanșeze greve.

Art. 4. – Suspendarea și încetarea contractului au loc potrivit legii.

Art. 5. – (1) Drepturile salariaților prevăzute în prezentul contract nu pot să reprezinte cauza reducerii altor drepturi colective sau individuale care au fost stabilite sau se vor stabili potrivit prevederilor legale.

(2) În situațiile în care, în privința drepturilor ce decurg din prezentul contract intervin reglementări legale mai favorabile, acestea vor face parte de drept din contract.

Art. 6. – Părțile convin să facă eforturi în vederea promovării unui climat normal de muncă în unitate cu respectarea prevederilor legii, a contractului



privind raporturile de muncă, a regulamentului de ordine interioară, precum și a drepturilor și intereselor salariaților.

Art. 7. – Părțile se obligă ca, în perioada de aplicare a prezentului contract să nu promoveze și să nu susțină proiecte ce decurg din contract, oricare ar fi nivelul la care acestea s-au încheiat.

Art. 8. – În scopul salarizării și acordării celorlalte drepturi prevăzute în prezentul contract, unitatea va face demersuri pentru a asigura fondurile necesare, precum și în vederea modificării ulterioare a acestuia.

Art. 9. – Modificările aduse contractului produc aceleași efecte ca și contractul, de la data înregistrării.

Art. 10. – Prevederile prezentului contract la nivel de unitate sunt minime și obligatorii pentru angajator.

Art. 11. – (1) În cazul apariției unor conflicte cu ocazia aplicării prevederilor prezentului contract părțile vor depune toate eforturile pentru soluționarea pe cale amiabilă a litigiilor intervenite.

(2) Angajatorul și reprezentanții angajaților semnatori ai prezentului contract sunt obligați să se consulte și să se informeze reciproc în toate situațiile referitoare la relațiile de muncă.

Art. 12. – Declanșarea procedurii prevăzute la art. 11 nu constituie un impediment pentru sesizarea inspectoratului teritorial de muncă din județul în care își desfășoară activitatea angajații/lucrătorii unității (*art. 130 lit. a) din Legea nr. 367/2022*).

Art.13. – (1) La cererea uneia dintre părțile semnate, în cazul apariției unor modificări legislative, părțile vor proceda la renegocierea unor clauze, după caz.

(2) La cererea uneia dintre părțile semnate, în cazul apariției unor drepturi și obligații suplimentare ale salariaților, prezentul contract va fi pus în concordanță cu modificările survenite în legislația în vigoare.

CAPITOLUL II

TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE REPAUS

Art.14. – Timpul de lucru reprezintă timpul pe care salariatul îl folosește pentru îndeplinirea sarcinilor de muncă.

Art. 15. – Durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi sau de 40 de ore pe săptămână.

Art. 16. – (1) Orele prestate, din dispoziția conducătorului unității sau a șefului compartimentului, peste programul stabilit de unitate sau în zilele de sărbători legale ori declarate zile nelucrătoare sunt ore suplimentare.

(2) În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în termenul de 90 de zile, în luna următoare, munca suplimentară va fi plătită



salariatului prin adăugarea unui spor la salariu corespunzător duratei acesteia. Sporul pentru munca suplimentară nu poate fi mai mic de 75% din salariul de bază.

(3) Salariații pot fi chemați să presteze, în condiții deosebite, ore suplimentare, durata maximă a orelor suplimentare neputând să depășească 8 ore pe săptămână și 32 de ore pe luna.

Art. 17. – (1) Programul de lucru este cel stabilit prin regulamentul intern, conform prevederilor

(2) Pauza de masă este de 30 minute și se acordă zilnic fiecărui salariat cu prelungirea corespunzătoare a timpului de lucru.

(3) Tinerii în vîrstă de pînă la 18 ani beneficiază de o pauză de masă de cel puțin 30 de minute în cazul în care durata zilnică a timpului de muncă este mai mare de 4 ore și jumătate.

(4) Munca la domiciliu și telemunca se bazează pe acordul de voință al părților și se prevede în mod expres în contractul individual de muncă odată cu încheierea acestuia pentru personalul nou-angajat sau prin act adițional la contractul individual de muncă existent.

MUNCA ÎN TIMPUL NOPTII

Art. 18. – (1) Se consideră muncă desfășurată în timpul nopții, munca prestată în intervalul cuprins între orele 22.00 – 6.00.

(2) Pentru orele lucrate în acest interval salariații beneficiază de un spor pentru munca prestată în timpul nopții de **25%** din salariul de bază, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puțin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru sau cel puțin **30%** din timpul său lunar de lucru.

Art. 19. – (1) Salariații care urmează să desfășoare cel puțin 3 ore de muncă de noapte sunt supuși unui examen medical gratuit înainte de începerea activității și după aceea periodic.

(2) Salariații care desfășoară muncă de noapte și au probleme de sănătate recunoscute ca avînd legătură cu aceasta vor fi trecuți la o muncă de zi pentru care sunt apti.

Tinerii care nu au împlinit vîrsta de 18 ani, femeile gravide, lăuzele și cele care alăptează nu pot fi obligate să presteze muncă de noapte.

CONCEDII ȘI ZILE LIBERE

Art. 20. – (1) Se consideră sărbători legale și sunt zile de repaus următoarele:

- 1 și 2 ianuarie;
- 6 ianuarie - Botezul Domnului - Boboteaza;



- 7 ianuarie - Soborul Sfântului Proroc Ioan Botezătorul;
- 24 ianuarie - Ziua Unirii Principatelor Române;
- Vinerea Mare, ultima zi de vineri înaintea Paștelui;
- prima și a doua zi de Paști;
- 1 mai;
- 1 iunie;
- prima și a doua zi de Rusalii;
- Adormirea Maicii Domnului;
- 30 noiembrie - Sfântul Apostol Andrei, cel Întâi chemat, Ocrotitorul României;
- 1 decembrie;
- prima și a doua zi de Crăciun;
- două zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.

(2) Acordarea zilelor libere se face de către angajator.

(3) Zilele libere pentru persoanele aparținând cultelor religioase legale, altele decât cele creștine, se acordă de către angajator în alte zile decât zilele de sărbătoare legală stabilite potrivit legii sau de concediu de odihnă anual.

(4) Pentru persoanele care se află în concediu, zilele în cauză nu se iau în calculul concediului de odihnă.

Art. 21. – (1) Salariații au dreptul, în fiecare an calendaristic, la un concediu de odihnă, plătit, în condițiile legii.

(2) Concediul de odihnă se acordă în funcție de vechimea în muncă, după cum urmează:

a) (min. 21 zile lucrătoare);

b)

(3) Orice convenție prin care se renunță total sau în parte la dreptul la concediul de odihnă este interzisă.

(4) Concediul de odihnă poate fi efectuat în tranșe, din care una de minimum 10 zile.

Cealaltă parte va trebui acordată și luată până la sfârșitul anului în curs. La solicitarea motivată a salariatului, se pot acorda fracțiuni neîntrerupte mai mici de 10 zile lucrătoare.

(5) În cazul în care salariatul, din motive justificate, nu poate efectua, integral sau parțial concediul de odihnă la care avea dreptul în anul calendaristic, cu acordul persoanei în cauză, unitatea este obligată să acorde concediul de odihnă neefectuat, într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor.

(6) Concediul de odihnă poate fi întrerupt și/sau reprogramat dacă, pe



perioada efectuării acestuia intervine una dintre următoarele situații:

- a) incapacitate temporară de muncă, constatată cu certificat medical, pe această perioadă salariatul fiind în concediu medical;
- b) pe timpul satisfacerii unor obligații militare, altele decât serviciul militar în termen;
- c) când prezența salariatului la serviciu este cerută de conducerea unității;
- d) în cazul în care salariatul solicită acest lucru și interesele serviciului o permit.

(7) Salariații detașați la alte unități beneficiază de concediu de odihnă și de drepturile aferente concediului de odihnă aplicabile conform legislației în vigoare la unitatea unde sunt detașați cu respectarea drepturilor mai favorabile.

Art. 22. – (1) Salariații care au lipsit de la serviciu întregul an calendaristic, fiind în concediu medical beneficiază integral de concediul de odihnă în timp ce salariații care beneficiază de concediu fără plată au dreptul la concediul de odihnă proporțional cu timpul efectiv lucrat.

(2) În cazul în care perioadele de concedii fără plată, însumate, au fost de 12 luni sau mai mari și s-au întins pe 2 sau mai mulți ani calendaristici consecutivi, salariații au dreptul la un singur concediu de odihnă, acordat în anul reînceperii activității, în măsura în care nu a fost efectuat în anul în care s-a ivit lipsa de la serviciu.

Art. 23. – Salariatul chemat în scris din concediu de conducerea unității are dreptul la o compensație care constă din:

- a) plata transportului dus-întors din localitatea unde se află în concediu;
- b) despăgubiri datorate pentru cheltuielile făcute de salariat, dacă acesta se află la odihnă sau tratament, pe bază de documente;
- c) timpul consumat cu deplasarea dus-întors, dar nu mai mult de 2 zile, se consideră timp lucrat și se adaugă la concediul de odihnă plătit.

Art. 24. – În cazul în care ambii soți lucrează în aceeași unitate, au dreptul la programarea în concediu în aceeași perioadă.

Art. 25. – În cazul în care salariatul are recomandare medicală pentru a urma un tratament într-o stațiune balneoclimaterică, data începerii concediului de odihnă va fi cea indicată în recomandarea medicală, indiferent de programare, cu obligația de a anunța șeful ierarhic cu 5 zile calendaristice înainte de plecarea în concediu.

Art. 26. – În afara concediului de odihnă, salariații au dreptul la zile libere plătite, pentru evenimente familiale deosebite sau pentru alte situații, după cum urmează:

- a) decesul soțului/soției, copilului, părinților, socrilor – 3 zile lucrătoare;
- b) decesul bunicilor, fraților, surorilor – o zi lucrătoare;
- c) căsătoria salariatului – 5 zile lucrătoare;



- d) căsătoria unui copil al salariatului – 2 zile lucrătoare;
 - e) nașterea/adopția unui copil – 10 zile lucrătoare + 5 zile dacă a urmat un curs de puericultură;
 - f) chemări la Centrul Militar (pe bază de acte) – 1 zi lucrătoare, conform legii;
 - g) donatorii de sânge – conform legii;
 - h) la schimbarea locului de muncă, cu schimbarea domiciliului în altă localitate – 5 zile lucrătoare;
 - i) control medical anual – 1 zi lucrătoare;
 - j) concediu de îngrijitor – 5 zile pe an;
- absența de la locul de muncă în situații neprevăzute – 10 zile lucrătoare pe an.

CONCEDIUL FĂRĂ PLATĂ

Art. 27. – (1) Orice salariat are dreptul la concediu fără plată, a căror durată însumată nu poate depăși 90 de zile lucrătoare anual, pentru rezolvarea următoarelor situații personale:

a) susținerea examenului de bacalaureat, a examenului de admitere în instituțiile de învățământ superior, curs seral sau fără frecvență, a examenelor de an universitar, cât și a examenului de diplomă, pentru salariații care urmează o formă de învățământ superior, curs seral sau fără frecvență;

b) susținerea examenului de admitere la doctorat, a examenelor de doctorat sau a tezei de doctorat, în cazul salariaților care nu beneficiază de burse de doctorat;

(2) Salariații au dreptul la concedii fără plată, fără limita prevăzută la alin. (1), în următoarele situații:

a) îngrijirea copilului bolnav în vârstă de peste 3 ani, în perioada indicată în certificatul medical; de acest drept beneficiază atât mama salariată, cât și tatăl salariat, dacă mama copilului nu beneficiază, pentru aceleași motive, de concediu fără plată;

b) tratament medical efectuat în străinătate pe durata recomandată de medic, dacă cel în cauză nu are dreptul, potrivit legii, la indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă, precum și pentru însoțirea soțului sau, după caz, a soției ori a unei rude apropiate – copil, frate, soră, părinte, pe timpul cât aceștia se află la tratament în străinătate –, în ambele situații cu avizul obligatoriu al Ministerului Sănătății.

(3) Concediile fără plată pot fi acordate și pentru interese personale, altele decât cele prevăzute anterior, pe o durată ce nu poate depăși 30 de zile lucrătoare anual, în baza cererii motivate de angajat și aprobată de angajator.

ÎNVOIRI



Art. 28. – (1) La cererea salariatului se acordă ore de învoire, până la 1 zi, cu recuperare, în următoarele situații:

- a) efectuarea unor analize sau tratamente medicale;
- b) citații în fața organelor de cercetare penală sau judecătorești;
- c) alte situații când salariatul solicită și activitatea unității permite.

(2) În caz de nerecuperare, salariatul se plătește pentru timpul efectiv lucrat.

CAPITOLUL III

SALARII DE BAZĂ, SPORURI, PREMII ȘI ALTE DREPTURI BĂNEȘTI

Art. 29. – (1) Drepturile salariale se acordă potrivit legislației în vigoare.

(2) Pentru munca prestată, angajații au dreptul la un salariu.

(3) Salariul minim brut garantat în plată în unitate este de

(4) Plata salariilor se face lunar în data de ale lunii (sau de două ori pe lună).

(5) Salariul fiecărui angajat se stabilește prin negociere individuală, având în vedere pregătirea profesională, atribuțiile și grila de salarizare din unitate.

Art. 30. – Salariul cuprinde salariul de bază, indemnizațiile, sporurile și alte adaosuri la acesta.

Art. 31. – (1) Angajatorul poate acorda sporuri, bonusuri sau prime.

Art. 32. – Toate drepturile bănești ale salariaților se plătesc înainte oricăror obligații financiare ale unității.

Art. 33. – (1) Unitatea va elibera, la cerererea salariaților, un document care să ateste activitatea desfășurată de acesta, durata activității, salariul, vechimea în muncă, în meserie și în specialitate, copii ale documentelor existente în dosarul personal, în termen de 15 zile lucrătoare de la data solicitării.

(2) La încetarea activității salariatului, angajatorul are obligația să îi elibereze acestuia o adeverință care să ateste activitatea desfășurată de acesta, durata activității, salariul, vechimea în muncă și în specialitate, precum și un extras din registru datat și certificat pentru conformitate, sau o adeverință care să ateste activitatea desfășurată de acesta, durata activității, salariul, vechimea în muncă și în specialitate, astfel cum rezultă din registru și din dosarul personal.

CAPITOLUL IV

PERFECTIONAREA PROFESIONALĂ A SALARIAȚILOR

Art. 34. – Părțile convin asupra necesității perfecționării profesionale a tuturor categoriilor de salariați.

Art. 35. – Perfecționarea profesională a salariaților se realizează în condițiile legii, în baza planului anual de perfecționare profesională.



CAPITOLUL V

ÎNDATORIRILE SALARIAȚILOR

Art. 36. – Salariații sunt obligați să-și desfășoare activitatea cu profesionalism, imparțialitate și în conformitate cu legea, îndatoririle de serviciu, în scopul realizării obiectivelor unității și rezolvării problemelor.

Art. 37. – Salariații sunt obligați să-și îndeplinească cu profesionalism, loialitate, corectitudine și în mod conștiincios atribuțiile ce le revin din funcția pe care o dețin, precum și atribuțiile ce le sunt delegate și să se abțină de la orice fapte care ar putea să aducă prejudicii unității.

Art. 38. – (1) Orice angajat indiferent de funcția pe care o ocupă, răspunde de aducerea la îndeplinire a sarcinilor ce îi sunt încredințate, conform fișei postului.

(2) Salariatul are dreptul să refuze în scris și motivat îndeplinirea dispozițiilor primite de la superiorul ierarhic dacă le consideră ilegale.

(3) Dacă cel care a emis dispoziția o formulează în scris, salariatul este obligat să o execute, cu excepția cazului în care aceasta este vădit ilegală. Salariatul are îndatorirea să aducă la cunoștința superiorului ierarhic al persoanei care a emis dispoziția, astfel de situații.

Art. 39. – Salariații au obligația să păstreze confidențialitatea în legătură cu faptele, informațiile sau documentele de care iau cunoștință în exercitarea funcției.

CAPITOLUL VI

CONDIȚIILE DE MUNCĂ, PROTECȚIA MUNCII ȘI PROTECȚIA SOCIALĂ

Art. 40. – Conducerea unității are obligația să asigure o structură organizatorică rațională, repartizarea tuturor salariaților pe locuri de muncă cu precizarea atribuțiilor și răspunderilor lor, precum și exercitarea controlului asupra modului de îndeplinire a obligațiilor de serviciu de către salariați. Se va stabili numărul optim de personal pentru fiecare compartiment în parte și specialitatea necesară postului, potrivit organigramei.

Art. 41. – (1) Normarea muncii se aplică tuturor categoriilor de salariați, iar normele de muncă se exprimă în sfere de atribuții, stabilite prin fișa postului, potrivit specificului activității fiecăruia. Activitatea de normare a muncii se desfășoară ca un proces continuu, în permanentă concordanță cu schimbările ce au loc în organizarea și nivelul de dotare tehnică a muncii.

(2) Fișa postului pentru fiecare angajat se întocmește de șeful ierarhic,



potrivit reglementărilor legale.

(3) Normele de muncă (exprimate în sfere de atribuții și sarcini) vor fi astfel stabilite, încât să asigure un ritm normal de lucru, la o intensitate a efortului intelectual și o tensiune nervoasă care să nu conducă la oboseala excesivă a salariaților. Conducerea unității va asigura condițiile necesare realizării de către fiecare salariat a sarcinilor ce îi revin în cadrul programului zilnic de muncă stabilit.

(4) În toate cazurile în care normele de muncă nu asigură un grad complet de ocupare, conduc la o solicitare excesivă sau, după caz, nu corespund condițiilor pentru care au fost elaborate, se impune reexaminarea lor. Aceasta poate fi cerută atât de conducerea unității, cât și de reprezentanții salariaților. Reexaminarea normelor de muncă nu va putea conduce la diminuarea salariului de bază.

(5) Conducerea unității are obligația să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă, iar salariații trebuie să realizeze sarcinile ce decurg din funcția sau postul deținut.

Art. 42. – Locurile de muncă se clasifică în locuri de muncă normale și locuri de muncă cu condiții deosebite, stabilite potrivit reglementărilor legale.

Art. 43. – În funcție de numărul de personal și structura stabilite, conducerea unității are obligația să asigure bunurile și condițiile necesare (spațiu, mobilier, birotică, aparatură, consumabile, materiale igienico-sanitare,) pentru buna desfășurare a activității.

Art. 44. – Conducerea unității împreună cu reprezentanții salariaților stabilesc programul normal de lucru, astfel: de luni până vineri – 09.00 – 17.30 *(cu pauza de masă între orele 13:00 – 13:30)*.

Art. 45. – Conducerea unității are obligația să asigure salariaților protecție împotriva amenințărilor, calomniilor, violențelor cărora ar putea fi victime în exercitarea funcției sau în legătură cu aceasta.

Art. 46. – Angajatorul este obligat, în condițiile legii, să despăgubească salariatul în situația în care acesta, din vina unității, a suferit un prejudiciu material în timpul îndeplinirii sarcinilor de serviciu.

Art. 47. – (1) În cazul accidentelor survenite în procesul muncii sau în legătură cu munca, angajatorul este obligat să ia următoarele măsuri:

a) să consemneze datele cercetării accidentului de muncă într-un proces-verbal care să prevadă cauzele, împrejurările, normele de protecție a muncii care nu au fost respectate, persoanele răspunzătoare de aceste nerespectări, sancțiunile aplicate, măsurile ce trebuie luate pentru prevenirea altor accidente și înregistrarea accidentului;

b) înregistrarea accidentului de muncă, făcută prin procesul verbal, se comunică Inspectoratului Teritorial de Muncă.



Persoanele care au contractat o boală profesională vor fi redistribuite în alte locuri de muncă cu avizul medicului specialist.

CAPITOLUL VII

PROTECȚIA MUNCII

Art. 48. – (1) Părțile prezentului contract sunt de acord că nici o măsură de protecție a muncii nu este eficientă dacă nu este cunoscută, însușită și aplicată în mod conștient de salariați.

(2) Conducerea unității va lua măsurile prevăzute de Legea privind securitate și sănătatea în muncă 319/2006, astfel încât să asigure condiții de muncă la nivelul parametrilor minimali prevăzuți în normele de protecția muncii.

(3) Unitatea va asigura pe cheltuiala sa cadrul organizatoric pentru instruirea, testarea și perfecționarea profesională a salariaților cu privire la normelor de protecție a muncii.

(4) Conducerea unității are obligația, conform normelor de protecția muncii în vigoare, să asigure sumele necesare pentru asigurarea unor condiții optime de muncă, dotări și echipamente de protecția muncii.

(5) Pentru protecția și securitatea salariaților în procesul muncii, unitatea are obligația de a asigura în mod gratuit următoarele:

a) efectuarea instructajelor de protecția și securitatea muncii la angajare, cât și la schimbarea locului de muncă;

b) asigurarea condițiilor de mediu (iluminat, microclimat, zgomot, vibrații, temperatură, aerisire, umiditate);

c) verificarea periodică a instalațiilor electrice, de încălzire și a aparaturii de birou;

d) echipamentul de protecția muncii necesar, atât pentru sezonul rece cât și pentru perioada de vară, pentru personalul care are obligația purtării acestuia, prin procurarea echipamentelor prevăzute de normele legale în vigoare.

e) materiale igienico-sanitare, conform normelor de protecția muncii în vigoare și cu încadrare în fondurile alocate în acest sens.

(6) Unitatea va asigura amenajarea și întreținerea corespunzătoare a instalațiilor de încălzire, a grupurilor sanitare, etc.

Art. 49. – (1) Unitatea are obligația să asigure securitatea și sănătatea salariaților în toate aspectele legate de muncă și răspunde de organizarea acestei activități.

(2) Dacă contractează personal sau servicii exterioare, aceasta nu exonerează angajatorul de răspundere în acest domeniu.

(3) Măsurile privind sănătatea și securitatea în muncă nu pot să determine, în nici un caz, obligații financiare pentru salariați.



Art. 50. – (1) Normele și normativele de protecție a muncii pot stabili:

- a) măsuri generale de protecție a muncii pentru prevenirea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale, aplicabile tuturor angajatorilor;
- b) măsuri de protecție a muncii, specifice pentru anumite profesii sau anumite activități;
- c) măsuri de protecție specifice, aplicabile anumitor categorii de personal;
- d) dispoziții referitoare la organizarea și funcționarea unor organisme speciale de asigurare a securității și sănătății în muncă.

(2) Normele și normativele specifice de protecție a muncii la nivelul institutiei vor fi prevăzute în Regulamentul Intern.

Art. 51. – (1) Unitatea are obligația să organizeze instruirea salariaților săi în domeniul securității și sănătății în muncă. Instruirea se realizează periodic, prin modalități specifice.

(2) Instruirea se realizează obligatoriu în cazul noilor angajați, ai celor care își schimbă locul de muncă sau felul muncii și al celor care își reiau activitatea după o întrerupere de 6 luni. În toate aceste cazuri instruirea se efectuează înainte de începerea efectivă a activității. În cadrul propriilor responsabilități, angajatorul va lua măsurile necesare pentru protejarea securității și sănătății salariaților, inclusiv pentru activitățile de prevenire a riscurilor profesionale, de informare și pregătire, precum și pentru punerea în aplicare a organizării protecției muncii și mijloacelor necesare acesteia. Instruirea este obligatorie și în situația în care intervin modificări ale legislației în domeniu.

(3) La adoptarea și punerea în aplicare a măsurilor prevăzute la alin. (1) se va ține seama de următoarele principii generale de prevenire:

- a) evitarea riscurilor;
- b) evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate;
- c) combaterea riscurilor la sursă;
- d) luarea în considerare a evoluției tehnicii;
- e) planificarea prevenirii;
- f) adoptarea măsurilor de protecție colectivă cu prioritate față de măsurile de protecție individuală;
- g) aducerea la cunoștința salariaților a instrucțiunilor corespunzătoare.

Art. 52. – Angajatorul răspunde de organizarea activității de asigurare a sănătății și securității în muncă.

Art. 53. – (1) Locurile de muncă trebuie să fie organizate astfel încât să garanteze securitatea și sănătatea salariaților.

(2) Angajatorul trebuie să organizeze controlul permanent al stării materialelor, utilajelor și substanțelor folosite în procesul muncii, în scopul



asigurării sănătății și securității salariaților.

(3) Angajatorul răspunde pentru asigurarea condițiilor de acordare a primului ajutor în caz de accidente de muncă, pentru crearea condițiilor de preîntâmpinare a incendiilor, precum și pentru evacuarea salariaților în situații speciale și în caz de pericol iminent.

Art. 54. – Salariații au următoarele obligații:

- a) să cunoască și să respecte regulile și instrucțiunile de protecția muncii specifice activității prestate;
- b) să se prezinte la serviciu în deplină capacitate de muncă, astfel încât să nu se expună la pericole de accidente sau să deranjeze activitatea colegilor;
- c) să utilizeze mijloacele de protecția muncii individuale din dotare corespunzătoare scopului pentru care au fost acordate și să le întrețină într-o perfectă stare de utilizare;
- d) să anunțe în cel mai scurt timp serviciul administrativ când observă o defecțiune la instalația electrică, de gaze sau orice alte defecțiuni sau cauze care ar duce la accidente sau incendii;
- e) să utilizeze (cei care sunt fumători) locul special pentru fumat;
- f) să nu fumeze în locurile în care acest lucru este interzis prin acte normative speciale;
- g) să anunțe pe șeful ierarhic despre neprezentarea la locul de muncă, în termen de 24 de ore de la data când a intervenit incapacitatea temporară de muncă. Dacă absențele au caracter nemotivat contractul de muncă poate fi suspendat, în condițiile legii.

Art. 55. – (1) Conducerea unității va organiza o dată pe an examinarea medicală a salariaților, în scopul de a constata dacă sunt apți pentru desfășurarea activității în posturile în care sunt angajați, precum și pentru prevenirea îmbolnăvirilor profesionale.

(2) Examinarea medicală este gratuită și cheltuielile ocazionate de examinare se vor suporta conform legii.

(3) Controalele medicale periodice vor fi asigurate gratuit de către angajator.

Art. 56. – (1) Contravaloarea și întreținerea echipamentului de protecție se suportă integral de către angajator.

CAPITOLUL VIII

DREPTURI SPECIALE PENTRU MENȚINEREA SĂNĂTĂȚII ȘI SECURITĂȚII MUNCII, ÎMBUNĂTĂȚIREA CONDIȚIILOR LA LOCUL DE MUNCĂ

Art. 57. – Unitatea va proceda la schimbarea locului de muncă, pe o perioadă limitată sau nelimitată de timp, a salariaților afectați de boală sau accident, la recomandarea expresă a medicului, în funcție de posibilitățile



unității și de pregătirea salariatului.

Art. 58. – În perioada concediilor de boală, a concediilor de maternitate și a celor pentru creșterea și îngrijirea copiilor, raporturile de muncă nu pot înceta și nu pot fi modificate decât din inițiativa sau cu acordul salariatului în cauză.

Art. 59. – (1) În cazul decesului salariatului, beneficiază de ajutor de înmormântare în valoare de o singură persoană care face dovada că a suportat cheltuielile ocazionate de deces și care poate fi, după caz, soțul supraviețuitor, copilul, părintele, tutorele, curatorul, moștenitorul, în condițiile dreptului comun, sau, în lipsa acesteia, oricare persoană care face această dovadă.

CAPITOLUL IX

MUNCA ȘI PROTECȚIA FEMEILOR

Art. 60. – (1) Femeile au dreptul, conform convențiilor internaționale și reglementărilor naționale, la tratament egal cu bărbații în situații egale sau comparabile.

(2) Este interzisă conceperea unor clauze discriminatorii în raporturile de muncă; dacă există astfel de clauze ele sunt nule.

Art. 61. – (1) La angajare femeile au dreptul la tratament nediscriminatoriu.

(2) Încadrarea pe post și salariul se vor stabili în funcție de pregătire și competență. Criteriul sexului nu poate fi o piedică la promovare.

Art. 62. – Salariata care alăptează poate beneficia de reducerea programului cu 2 ore, fără a-i fi afectate drepturile ce decurg din calitatea de salariat. Timpul în care a lucrat în aceste condiții se consideră, la calculul vechimii în muncă, timp lucrat cu o normă întreagă, până la împlinirea vârstei de un an a copilului

Art. 63. – Pentru femeile gravide, munca în timpul nopții este interzisă în unitate.

Art. 64. – Femeile au dreptul la concediu prenatal sau postnatal plătit, concedii pentru creșterea copiilor, concedii pentru îngrijirea copiilor bolnavi, acordate în condițiile legii.

Art. 65. – Reluarea activității după încetarea perioadei de întrerupere a activității pentru creșterea copilului se va face pe același post.

Art. 66. – (1) Este interzisă încetarea/modificarea raporturilor de serviciu angajaților unității în perioada cât se află în plata de asigurări sociale sau incapacitate temporară de muncă.

Art. 67. – Modificarea, suspendarea și încetarea raportului de muncă se face în conformitate cu prevederile Legii 53/2003– Codul muncii,



CAPITOLUL X

EVALUAREA PERFORMANTELOR PROFESIONALE

Art. 68. – (1) Evaluarea performanțelor profesionale individuale ale angajaților se va face în conformitate cu prevederile legale în vigoare și ale regulamentului intern.

(2) Salariații nemulțumiți de evaluarea performanțelor profesionale pot face contestație în condițiile legii.

CAPITOLUL XI RĂSPUNDEREA JURIDICĂ A SALARIAȚILOR

Art. 69. – Încălcarea de către angajați cu vinovăție, a îndatoririlor de serviciu atrage răspunderea disciplinară, contravențională, civilă sau penală, după caz, în condițiile legii.

Art. 70. – (1) Încălcarea cu vinovăție a obligațiilor de serviciu constituie abatere disciplinară și atrage sancționarea disciplinară a salariaților. Abaterile și sancțiunile disciplinare sunt cele prevăzute de legislația în vigoare.

(2) La individualizarea sancțiunii disciplinare se va ține seama de cauzele și gravitatea abaterii disciplinare, împrejurările în care aceasta a fost săvârșită, gradul de vinovăție și consecințele abaterii, comportarea generală în serviciu, precum și de existența în antecedentele acestuia a altor sancțiuni disciplinare.

(3) Sancțiunea disciplinară nu poate fi aplicată decât după cercetarea prealabilă a faptei imputate și după audierea salariatului și trebuie consemnată în scris, sub sancțiunea nulității.

Refuzul salariatului de a se prezenta la audiere sau de a semna o declarație privitoare la abaterile imputate se consemnează într-un proces-verbal. În astfel de cazuri sancțiunea poate fi aplicată.

(4) Salariatul nemulțumit se poate adresa instanței, pentru a contesta sancțiunile disciplinare pe care le socotește aplicate fără temei sau cu încălcarea legii, cerând restabilirea drepturilor încălcate.

Art. 71. – Răspunderea civilă a salariaților se angajează:

- a) pentru pagubele produse cu vinovăție patrimoniului unității;
- b) pentru nerestituirea în termenul legal a sumelor ce li s-au acordat necuvenit;

c) pentru daunele plătite de unitate, în calitate de comitent, unor terțe persoane, în temeiul unei hotărâri judecătorești definitive și irevocabile.



CAPITOLUL XII

PROTECȚIA DATELOR CU CARACTER PERSONAL

Art. 72. – Societatea prelucrează datele cu caracter personal ale salariaților în următoarele scopuri prevăzute de dispoziții legale și/sau necesare pentru respectarea dispozițiilor legale:

- respectarea clauzelor contractului de muncă, inclusiv descărcarea de obligațiile stabilite prin lege sau prin acorduri colective;
- gestionarea, planificarea și organizarea muncii;
- asigurarea egalității și diversității la locul de muncă;
- asigurarea sănătății și securității la locul de muncă;
- evaluarea capacității de muncă a salariaților;
- valorificarea drepturilor de asistență socială;
- exercitarea drepturilor legate de ocuparea unui loc de muncă;
- organizarea încetării raporturilor de muncă.

Art. 73. – Regulile privind protecția datelor cu caracter personal furnizate în alte scopuri decât cele menționate, inclusiv în scop de marketing, sunt cele menționate în documentele și operațiunile care conservă dovada consimțământului salariaților pentru prelucrare.

Art. 74. – Toți salariații au obligația de a informa imediat și detaliat, în scris, superiorul ierarhic sau responsabilul cu protecția datelor cu caracter personal în legătură cu orice nelămurire, suspiciune sau observație cu privire la protecția datelor cu caracter personal ale salariaților și ale clienților și/sau colaboratorilor companiei, în legătură cu orice divulgare a datelor cu caracter personal și în legătură cu orice incident de natură să ducă la divulgarea datelor cu caracter personal de care iau cunoștință, în virtutea atribuțiilor de serviciu și în orice altă împrejurare, prin orice mijloace.

Art. 75. – Salariații care prelucrează date cu caracter personal au obligația să nu întreprindă nimic de natură să aducă atingere protecției necesare a datelor cu caracter personal ale salariaților și ale clienților și/sau colaboratorilor companiei. Prelucrarea datelor cu caracter personal de care iau cunoștință cu ocazia îndeplinirii atribuțiilor de serviciu în afara regulilor interne cu privire la utilizarea acestor date este interzisă.

CAPITOLUL XIII DISPOZIȚII FINALE

Art. 76. – (1) Conducerea unității recunoaște dreptul organizației sindicale/reprezentanților salariaților de a verifica la locul de muncă modul în



care sunt respectate drepturile salariaților prevăzute în contractul colectiv.

(2) Persoanele împuternicite de angajator precum și organizația sindicală/reprezentanții salariaților vor verifica, la sesizarea uneia dintre părți, modul în care sunt respectate drepturile salariaților prevăzute în prezentul contract colectiv.

Art. 77. – Conducerea unității și sindicatul/reprezentanții salariaților se vor informa reciproc, atunci când au cunoștință despre aceasta, în legătură cu modificările ce urmează să se producă în modul de organizare a unității, cu consecințe previzibile asupra salariaților și cu măsurile ce se au în vedere pentru limitarea efectelor disponibilizărilor de personal determinate de aceste modificări.

Art. 78. – Executarea contractului este obligatorie pentru părți.

Art. 79. – Prezentul contract a fost semnat la data de _____.

Art. 80. – Prevederile prezentului contract se completează cu cele ale Legii nr. 53/2003– Codul muncii, republicată și ale Legii nr. 367/2022 a dialogului social.

Art. 81. – Prezentul Contract Colectiv de Munca se înregistrează la Inspectoratul Teritorial de Muncă și se aduce la cunoștință publică prin afișare.

ANGAJATOR, SINDICAT/REPREZENTANȚII SALARIAȚILOR,



MODEL

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ

ÎNCHEIAT LA NIVELUL SECTORULUI DE NEGOCIERE COLECTIVĂ

„Denumirea sectorului conform Ordinului Ministrului Muncii Și Solidarității
Sociale nr. 2311/2023 ”

În temeiul Legii Dialogului Social nr 367/2022 (în cele ce urmează Legea 367/2022), între părțile contractante

A. Angajatorii prin:

- organizația patronală **Federatie patronala/patronat reprezentativ la nivel de sector de negociere colectiva**, denumită în continuare „**partea patronală**”,
- organizatia patronala reprezentativa pentru IMM-uri

Și

B. Angajații prin:

- organizația sindicală **Federația sindicala reprezentativa la nivel de sector de negociere colectiva**, denumită în continuare „**partea sindicală**”

Denumite generic „**Părți**” a intervenit următorul CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA SECTORIAL, denumit în continuare „**Contract**”:

CAP 1 - DISPOZIȚII GENERALE

Art.1.

- (1) Părțile contractante recunosc și acceptă pe deplin că sunt egale și libere în și sunt îndreptățite conform legii să reprezinte Angajatorul, respectiv Angajații în negocierea Contractului la nivel de sector de negociere colectivă
- (2) Negocierea colectivă la nivel sectorial este o obligație legală, conform Art 97 (1) din Legea 367/2022



Art.2.

- (1) „Contractul” produce efecte pentru toți angajații încadrați în unitățile din Anexa 1 al căror cod CAEN principal de activitate aparține sectorului de negociere colectivă „.....”, membre ale organizațiilor patronale semnatare.
- (2) Prevederile „Contractului” reglementează raporturile de muncă generale dintre angajatori și angajați și stabilesc drepturile și obligațiile acestora, în condițiile prevăzute de lege, urmărind promovarea și apărarea intereselor părților, promovarea și garantarea unor relații de muncă echitabile, prevenirea sau limitarea conflictelor colective de muncă.
- (3) „Contractul” asigură garanții minime pentru încheierea contractelor colective de muncă la nivel de unitate, precum și a contractelor individuale de muncă. Contractele individuale de muncă nu pot conține clauze care să stabilească drepturi la niveluri inferioare celor stabilite prin prezentul „Contract”.
- (4) În cazul în care unitățile menționate la alin (1) au încheiat contracte colective de muncă la nivel de unitate/ pe grup de unități cu prevederi inferioare prezentului „Contract”, acestea își vor adapta respectivele prevederi cel puțin la nivelul acestuia.
- (5) Organizațiile patronale/ angajatorii care nu sunt semnatare/ semnatori ale/ai prezentului „Contract” pot adera ulterior la acesta, în baza unei solicitări scrise adresate părților semnatare.

Art.3.

- (1) Prezentul „Contract” se încheie pe o perioadă de **24 de luni**, începând cu data înregistrării lui la Ministerul Muncii și Solidarității Sociale, cu posibilitate de prelungire o singură dată, cu cel mult 12 luni.
- (2) „Contractul” nu poate fi denunțat unilateral.

Art.4.

- (1) Orice cerere de completare/ modificare a prezentului „Contract” intervenită pe parcursul executării lui, va face obiectul negocierii/ renegocierii între Părți.
- (2) Orice modificare a „Contractului” în sensul alin (1) se aduce la cunoștința organizațiilor patronale/ angajatorilor cărora li se aplică, până la momentul începerii negocierii/ renegocierii.
- (3) Modificările aduse la „Contract” în urma negocierii/ renegocierii, altele decât cele de la alin (2) se consemnează într-un act adițional semnat de Părți.
- (4) Ori de câte ori „Contractul” se modifică conform alin (1) contractele colective de muncă la nivel de unitate, precum și contractele individuale de muncă – dacă este cazul - vor fi modificate, pentru conformitate.



Art.5.

- (1) „Contractul” nu poate conține prevederi contrare celor recunoscute prin lege privind drepturile angajaților. Orice prevedere care poate să atragă diminuarea sau limitarea în orice fel a drepturilor conferite de lege angajaților este lovită de nulitate.
- (2) Drepturile salariaților prevăzute în prezentul „Contract” nu pot să reprezinte cauza reducerii altor drepturi colective sau individuale, cau au fost negociate/ aplicate anterior prin contractele colective la nivel de unitate. În acest caz se vor aplica reglementările mai favorabile salariaților, cu excepția celor dispuse în mod expres prin acte normative.
- (3) În situațiile în care, în privința drepturilor ce decurg din prezentul „Contract” intervin reglementări legale mai favorabile, acestea se vor aplica de drept.

Cap 2 – Prevederi specifice sectorului de negociere colectivă în contractul colectiv de muncă la nivel de unitate/ contractul individual de muncă

Art.6. Prevederi generale

- (1) Contractul colectiv de muncă la nivel de unitate, încheiat conform Art 2 (4)- (6) va sta la baza contractului individual de muncă pentru angajații/ lucrătorii din unitate și va respecta modelul-cadru aprobat prin Ordinul 2171/ 2022.
- (2) Angajarea salariaților se face în condițiile stabilite de lege și de contractul colectiv de muncă aplicabil, pe baza criteriilor stabilite de fiecare angajator legate în principal de aptitudinile și competențele profesionale și personale ale viitorului angajat, așa cum sunt stabilite în Regulamentul intern.
- (3) Contractul individual de muncă va putea include - în măsura în care sunt aplicabile - clauze/ prevederi negociate de Părți prin prezentul „Contract”/ contractul colectiv de muncă la nivel de unitate, respectiv în formularea/ aplicarea acestor clauze se va ține cont de mențiunile de mai jos, de natură să clarifice/ stabilească prevederi specifice față de cele stipulate în Legea 53/2003 – Codul muncii, astfel:

Art.7. Obiectul contractului

- (1) Obiectul contractului individual de muncă constă în prestarea muncii de către o persoană fizică, denumită Salariat pentru și sub autoritatea Angajatorului, în schimbul drepturilor salariale și de altă natură acordate în conformitate cu respectivul contract.



Art.8. Durata contractului

- (1) Contractul individual de muncă se încheie pe durată nedeterminată.
- (2) Contractul individual de muncă se poate încheia și pe durată determinată, pentru o perioadă ce nu poate depăși 36 de luni, cu respectarea condițiilor de la Art 82 – 87 din Codul Muncii.
- (3) Angajatorul poate încadra salariați cu fracțiune de normă prin contracte individuale de muncă pe durată nedeterminată sau pe durată determinată, denumite contracte individuale de muncă cu timp parțial, în condițiile Art 103-107 Codul Muncii
- (4) Drepturile salariale pentru salariații angajați conform alin (3) se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat, raportat la drepturile stabilite pentru programul normal de lucru.

Art.9. Perioada de probă

- (1) Pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la încheierea contractului individual de muncă pe durată nedeterminată se poate stabili o singură perioadă de probă de cel mult 90 de zile calendaristice pentru funcțiile de execuție și de cel mult 120 de zile calendaristice pentru funcțiile de conducere.
- (2) Prin excepție de la alin (1), salariatul poate fi supus la o nouă perioadă de probă în situația în care acesta debutează la același angajator într-o nouă funcție sau profesie, ori uremază să presteze activitatea într-un loc de muncă cu condiții grele, vătămătoare sau periculoase conform art 32 alin (2) Codul Muncii.
- (3) Perioada în care se pot face angajări succesive de probă ale mai multor persoane pentru același post este de maximum 12 luni.
- (4) Salariatul încadrat cu contract individual de muncă pe durată determinată poate fi supus unei perioade de probă o singură dată, în limitele Art 85 Codul Muncii.

Art.10. Locul de muncă

- (1) În contractul individual de muncă se va specifica la Locul muncii, dacă acesta este fix (cu indicarea adresei punctului de lucru/ șantierului) sau mobil.
- (2) Salariații care, luând în considerare specificul muncii, își desfășoară activitatea frecvent/ regulat în diverse locuri de muncă la același angajator, denumiți generic „salariați mobili” vor avea specificat în contractul individual de muncă că locul de muncă este mobil și vor avea stipulată distinct Clauza de mobilitate, și o Indemnizație de mobilitate.
- (3) **Clauza de mobilitate** trebuie să fie acceptată în mod explicit de către angajat și angajator și va fi inclusă în contractul individual de muncă. Ea nu poate fi impusă unilateral de către angajator.



- (4) Clauza de mobilitate trebuie să fie clară, să specifice condițiile și circumstanțele de aplicare/ activare, să specifice că deplasarea între acestea este asigurată/ decontată de către angajator. Se vor detalia natura mobilității, locațiile sau zonele în care angajatul va lucra și condițiile în care se va desfășura munca, respectiv compensațiile acordate suplimentar, în compensarea disconfortului generat de mobilitatea sporită.
- (5) În măsura în care în cadrul unei zile de lucru este necesară deplasarea salariatului de la un loc de muncă la altul, timpul de deplasare la/ între locurile de muncă desemnate de angajator în constituie timp de muncă.
- (6) Locul muncii poate fi modificat de către angajator prin **delegarea** sau **detașarea** salariatului într-un alt loc de muncă decât cel prevăzut în contractul individual de muncă.
- (7) Delegarea poate fi dispusă pentru o perioadă de cel mult 60 de zile calendaristice în 12 luni și se poate prelungi pentru perioade succesive de maximum 60 de zile calendaristice, numai cu acordul salariatului. Refuzul salariatului de prelungire a delegării nu poate constitui motiv pentru sancționarea disciplinară a acestuia.
- (8) Serviciile de transport și cazare pentru salariatul delegat pot fi puse la dispoziție direct de angajator, sau pot fi plătite/ decontate de acesta. Salariatul delegat are dreptul la o indemnizație de delegare, în condițiile prevăzute în contractul colectiv de muncă aplicabil la nivel de unitate.
- (9) Detașarea este actul prin care se dispune schimbarea temporară a locului de muncă, din dispoziția angajatorului, la un alt angajator, în scopul executării unor lucrări în interesul acestuia și poate fi dispusă pentru o perioadă de maxim 1 an.
- (10) Detașare se aplică în aceleași condiții și pentru munca pe teritoriul unui stat membru, altul decât România, sau pe teritoriul Confederației Elvețiene, cu respectarea prevederilor Legii 16/2017 privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale Salariul minim aplicabil pentru salariatul detașat respectă nivelul minim definit de legislația și/ori practica statului membru, pe teritoriul căruia/căreia este detașat salariatul.
- (11) Angajatorul poate stabili prin Contractul colectiv de muncă la nivel de unitate sau prin Regulamentul intern, acordarea unor înlesniri în cazul în care angajatul își desfășoară activitatea în altă localitate decât cea de domiciliu/ reședință, în următoarele cazuri:
 - a. Asigurarea transportului/ deducere cheltuieli pentru deplasarea regulată/ zilnică din localitatea de domiciliu la locul de muncă (navetă)



- b. Asigurarea/ deducerea cheltuielilor sau acordarea unei prime de relocare, în cazul în care angajatul își schimbă, la inițiativa angajatorului locul de muncă în altă localitate decât cea de reședință, la o distanță care nu permite efectuarea navetei, și decide să își mute domiciliul în localitatea în care se află locul de muncă.(relocare)

Art.11. Felul muncii

- (1) Funcția/ ocupația va fi completată conform Clasificării Ocupațiilor din România și se va modifica/ actualiza dacă intervin schimbări în COR.
- (2) Cumulul de funcții este permis la același angajator, pentru fiecare funcție fiind încheiat un contract individual de muncă.

Art.12. Durata timpului de muncă și repartizarea acestuia

A. Timpul de muncă

- (1) **Timpul de muncă** reprezintă orice perioadă în care salariatul prestează muncă, se află la dispoziția angajatorului și îndeplinește sarcinile și atribuțiile sale, conform prevederilor contractului individual de muncă.
- (2) Pentru salariații angajați cu normă întreagă, **durata normală a timpului de muncă** este de 8 ore pe zi și 40 ore pe săptămână.
- (3) În durata normală a timpului de muncă de 8 ore/zi nu intră timpul consumat cu prezentarea la locul de muncă, cu echiparea și dezechiparea la începutul și la sfârșitul programului de muncă, cu pregătirea utilajelor/sculelor necesare procesului de producție și timpul în care angajații au pauza de masă.
- (4) În contractul individual de muncă se vor trece și condițiile de efectuare și de compensare sau de plată a orelor suplimentare, precum și, dacă este cazul, modalitățile de organizare a muncii în schimburi;
- (5) Pentru salariații angajați cu timp parțial conform Art 9 alin (3) Contractul individual de muncă va cuprinde și elemente referitoare la:
 - a. durata muncii și repartizarea programului de lucru;
 - b. condițiile în care se poate modifica programul de lucru;
 - c. interdicția de a efectua ore suplimentare, cu excepția cazurilor de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor acestora.
- (6) **Repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămânii** este, de regulă, uniformă, de 8 ore pe zi timp de 5 zile, cu două zile de repaus.
- (7) În funcție de specificul unității sau al muncii prestate, se poate opta și pentru o repartizare inegală a timpului de muncă, cu respectarea duratei normale a timpului de muncă de 40 de ore pe săptămână. Programul de lucru inegal poate funcționa numai dacă este specificat expres în contractul individual de muncă.



- (8) Modul concret de stabilire a **programului de lucru inegal** precum și în cadrul săptămânii de lucru comprimate va fi negociat prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate.
- (9) Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.
- (10) Durata timpului de muncă ce include și orele suplimentare poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, cu condiția ca media orelor de muncă calculată pe o perioadă de referință de 12 luni calendaristice să nu depășească 48 de ore pe săptămână. La stabilirea perioadelor de referință nu se iau în calcul durata concediului de odihnă anual și situațiile de suspendare a contractului individual de muncă.

B. Munca suplimentară

- (11) **Munca suplimentară** nu poate fi efectuată fără acordul salariatului, cu excepția cazului de forță majoră sau pentru lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor unui accident.
- (12) Muncă suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 90 de zile calendaristice după efectuarea acesteia sau, dacă nu este posibilă în acest termen, va fi plătită salariatului prin adăugarea unui spor la salariu corespunzător duratei acesteia.
- (13) Sporul pentru muncă suplimentară, acordat în condițiile prevăzute la alin. (13), se stabilește în cadrul contractului colectiv de muncă la nivel de unitate și nu poate fi mai mic de 75% din salariul de bază.

C. Norme de muncă

- (14) **Norma de muncă** exprimă cantitatea de muncă necesară pentru efectuarea operațiunilor sau lucrărilor de către o persoană cu calificare corespunzătoare, care lucrează cu intensitate normală, în condițiile unor procese tehnologice și de muncă determinate. Norma de muncă cuprinde timpul productiv, timpul pentru întreruperi impuse de desfășurarea procesului tehnologic, timpul pentru pauze legale în cadrul programului de muncă.
- (15) Norma de muncă se exprimă, în funcție de caracteristicile procesului de producție sau de alte activități ce se normează, sub formă de norme de timp, norme de producție, norme de personal, sfera de atribuții sau sub alte forme corespunzătoare specificului fiecărei activități.
- (16) Normarea muncii se aplică tuturor categoriilor de salariați, se elaborează de către angajator, conform normativelor în vigoare, sau, în cazul în care nu există normative, se elaborează de către angajator după consultarea sindicatului reprezentativ ori, după caz, a reprezentanților salariaților.



- (17) Normele de muncă constituie anexă la contractul colectiv de muncă la nivel de unitate și se fac cunoscute angajaților cu cel puțin 5 zile înainte de aplicare.
- (18) Normele de muncă vor fi astfel stabilite încât să asigure un ritm normal de lucru, la o intensitate a efortului muscular sau intelectual și la o tensiune nervoasă, care să nu conducă la oboseală excesivă a salariaților și vor fi adaptate/ actualizate la schimbările organizatorice/ tehnologice și dotărilor disponibile.

D. Pauza de masă și repausul zilnic

- (19) În cazurile în care durata zilnică a timpului de muncă este mai mare de 6 ore, salariații au dreptul la **pauză de masă**, care nu va fi mai mică de 30 minute, perioadă ce nu se va include în durata zilnică normală a timpului de muncă.
- (20) Salariații pot beneficia de o pauză suplimentară în cazul în care salariatul lucrează mai mult de 8 ore/zi, conform contractului colectiv de muncă aplicabil la nivel de unitate sau prin regulamentul intern.
- (21) Salariații au dreptul între două zile de muncă la un **repaus zilnic** care nu poate fi mai mic de 12 ore consecutive.

E. Repaus săptămânal

- (22) **Repausul săptămânal** este de 48 de ore consecutive, de regulă sâmbătă și duminică.
- (23) În cazul în care repausul în zilele de sâmbătă și duminică ar prejudicia interesul public sau desfășurarea normală a activității, sau activitatea nu poate fi întreruptă, din motive obiective legate de procesul tehnologic, fără ca perioada de activitate să depășească 14 zile calendaristice, repausul săptămânal poate fi acordat conform contractului colectiv de muncă la nivel de unitate, în alte zile și cu aplicarea unui spor la salariu.
- (24) În situații de excepție zilele de repaus săptămânal sunt acordate cumulat, după o perioadă de activitate continuă ce nu poate depăși 14 zile calendaristice, cu autorizarea inspectoratului teritorial de muncă și cu acordul sindicatului/ reprezentanților salariaților, compensațiile cuvenite angajatului fiind de minim 150% din salariul de bază.
- (25) În cazul unor lucrări urgente, a căror executare imediată este necesară pentru organizarea unor măsuri de salvare a persoanelor sau bunurilor angajatorului, pentru evitarea unor accidente iminente sau pentru înlăturarea efectelor pe care aceste accidente le-au produs asupra materialelor, instalațiilor sau clădirilor unității, repausul săptămânal poate fi suspendat pentru personalul necesar în vederea executării



acestor lucrări, compensațiile cuvenite angajatului fiind de minim 150% din salariul de bază.

Art.13. Concediul. Zile libere

- (1) Durata minimă a **concediului de odihnă anual** este de 21 de zile lucrătoare.
- (2) Față de durata concediului de odihnă de la alin (1) prin Contractul colectiv de muncă la nivel de unitate sau prin Regulamentul intern se vor stabili zile suplimentare de concediu de odihnă în funcție de vechimea în muncă/ în cadrul firmei printr-o grilă aplicabilă tuturor salariaților.
- (3) Salariații au dreptul la **zile libere plătite** în zilele de sărbătoare legală conform Art 139 (1) Codul muncii și în cazul unor evenimente familiale deosebite, care nu se includ în durata concediului de odihnă, astfel:
 - a. căsătoria salariatului – 5 zile;
 - b. căsătoria unui copil al salariatului – 2 zile;
 - c. nașterea unui copil – 5 zile + 10 zile dacă tatăl copilului a urmat un curs de puericultura;
 - d. decesul soțului/soției, copilului, părinților, socrilor – 3 zile;
 - e. decesul bunicilor, fraților, surorilor – 1 zi;
 - f. donatorii de sânge – 1 zi;
 - g. schimbarea locului de muncă în cadrul aceleiași companii, cu mutarea domiciliului în altă localitate – 5 zile;
 - h. Concediu paternal (Legea concediului paternal nr. 210/1999);
 - i. Concediu de îngrijitor – 5 zile
- (4) Pentru rezolvarea unor situații personale salariații au dreptul la **concediu fără plată** de maxim 90 zile/an, caz în care contractul individual de muncă se suspendă. Angajatorul trebuie să își dea acordul în acest sens și nu poate refuza o astfel de o solicitare fără o justificare care să probeze că absența salariatului respectiv ar afecta grav activitatea companiei.
- (5) La revenirea din concediu fără plată angajatul are dreptul la aceleași condiții de muncă și la același post, dacă nu au intervenit modificări organizatorice.
- (6) În situația de la alin (5) perioada concediului nu constituie vechime în muncă.

Art.14. Salariul

A. Salariul

- (1) Salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, fără a include indemnizațiile, sporurile și alte adaosuri, aplicabil la momentul negocierii prezentului „Contract” pentru sectorul este de lei lunar, pentru un program normal de lucru în medie de 165,334 ore pe lună, reprezentând în medie lei/oră.



- (2) Salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată în sectorul de negociere colectivă pentru un program normal de lucru, prevăzut la alin (2) se aplică angajaților necalificați.
- (3) Salariul individual se stabilește prin negocieri individuale între angajator și salariat.

B. Alte drepturi salariale

- (1) Contractul individual de muncă/ Contractul colectiv de muncă la nivel de unitate vor putea conține și alte drepturi salariale/ adaosuri (sporuri, indemnizații, etc) negociate la nivelul unității sau la nivel de salariat. Adaosurile reprezintă elementul variabil al salariului, fiind acordate în funcție de performanțe, de volumul de muncă, de rezultatele concrete ale angajaților și fiind evidențiate separat în contractele individuale de muncă, pe lângă salariul de bază.
- (4) *Indemnizația de mobilitate* va fi trecută în contractul individual de muncă în sumă fixă, sau sub formă de spor la salariu. Conform regulilor de impunere proprii veniturilor din salarii, indemnizația de mobilitate cumulată cu alte 6 tipuri de venituri, sunt considerate venituri neimpozabile în limita unui plafon de 33% din salariul de bază brut.
- (5) *Indemnizația de deplasare/ Diurna* este un drept al angajaților care se deplasează în scop de serviciu în afara localității în care își derulează în mod obișnuit activitate, prin care se decontează transport, cazare, masa și alte servicii care au legătură cu sarcinile de serviciu și poate fi acordată pentru o perioadă de maxim 60 de zile calendaristice într-un an, cumulate.

Art.15. Atribuțiile postului

- (1) Atribuțiile postului sunt prevăzute în fișa postului, pe modelul general stabilit la nivel de unitate și va putea fi modificată cu acordul salariatului ori de câte ori se impune.

Art.16. Riscurile specifice postului

- (1) Angajatorul va lua măsurile necesare pentru informarea angajatului cu privire la riscurile specifice postului și măsurile ce trebuie respectate pentru prevenirea acestora.

Art.17. Criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului

- (1) Evaluarea performanțelor profesionale individuale ale salariaților se bazează pe aprecierea în mod sistematic și obiectiv a randamentului, a calității muncii, a creativității, a spiritului de echipă.
- (2) Procesul de evaluare se efectuează anual, în conformitate cu procedura și criteriile de evaluare stabilite la nivel de unitate prin contractul colectiv/regulamentul intern și vor fi întemeiate pe principiul nediscriminării, obiectivității și transparenței.



Art.18. Formarea profesională

- (1) Clauza cu privire la formarea profesională va fi menționată distinct în contractul individual de muncă, având în vedere obligația angajatorului de a asigura participarea la programe de formare profesională pentru toți salariații, în condițiile stipulate la Art 192 – 200 Codul Muncii
- (2) Angajatorul care are mai mult de 20 de salariați elaborează anual și aplică planuri de formare profesională, cu consultarea reprezentanților salariaților/ sindicatului ce va deveni anexă la contractul colectiv de muncă încheiat la nivel de unitate, cu respectarea obligației de a asigura participarea la programe de formare profesională pentru toți salariații cel puțin o dată la 2 ani, dacă au cel peste 21 de salariați și cel puțin o dată la 3 ani, dacă au sub 21 de salariați.
- (3) Formarea profesională se poate realiza și la nivelul angajatorului, prin persoane desemnate în acest scop, în sensul actualizării cunoștințelor și deprinderilor specifice postului și locului de muncă și perfecționarea profesională a acestuia, prin programe individualizate sau de grup.
- (4) Pentru fiecare curs plătit parțial sau total de angajator, la care salariatul va participa se va încheia un **Contract de formare profesională**, ce va deveni Anexă la Contractul individual de muncă, stipulând număr de ore, cine și în ce proporție suportă costurile respectivului curs, obligațiile salariatului, ulterioare formării profesionale, durata minimă a obligației salariatului de a presta muncă în favoarea angajatorului și eventuale sancțiuni pentru nerespectarea clauzelor stabilite
- (5) Între angajat și angajator pot interveni și contracte speciale de formare profesională, cum ar fi contractul de calificare profesională și contractul de adaptare profesională, reglementate de Art 201- 207 Codul Muncii.

Art.19. Condițiile de muncă

- (1) Condițiile de muncă din cadrul unității trebuie să asigure integritatea fizică și psihică a salariaților în conformitate cu Legea securității și sănătății în muncă nr. 319/2006, Legea nr. 346/2002 privind asigurarea pentru accidente de muncă și boli profesionale, cu modificările și completările ulterioare, precum și a Ordinului nr.450/2006 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a Legii nr. 346/2002 privind asigurarea pentru accidente de muncă și boli profesionale, cu modificările și completările ulterioare.

Art.20. Drepturi și obligații privind securitatea și sănătatea în muncă

A. Echipamentul individual de protecție

- (1) Angajatorul are obligația de a preda în mod gratuit angajatului, în funcție de riscurile la care acesta este expus, echipamentul individual de protecție



- a muncii și de a-l înlocui în măsura în care gradul de uzură al acestuia face ca acesta să nu mai corespundă funcției sale.
- (2) Angajatul are obligația de a utiliza/ purta echipamentul individual de protecție a muncii cu responsabilitate, fără a aduce modificări acestuia sau a-l deteriora.
 - (3) În vederea menținerii și îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității, angajatorul va respecta cerințele minime prevăzute în H.G. 1091/2006 privind sănătatea și securitatea pentru locul de muncă și H.G. 971/2006, privind cerințele minime de semnalizarea de securitate și sănătate la locul de muncă.
 - (4) Echipamentul individual de protecție și de lucru și a materialelor igienico-sanitare se acordă în mod obligatoriu de angajator corespunzător meseriei, funcției, locului de muncă și pe durata lucrului, pe cheltuiala acestuia.
 - (5) Salariatul are obligația de a folosi echipamentul individual de protecție și de lucru numai pentru lucrul efectiv, de a-l întreține în bune condiții și de a suporta cheltuielile rezultate din uzura prematură nejustificată.

B. Examinare medicală

- (1) Angajatorul are obligația de organiza examinarea medicală gratuită a salariaților la angajare și ulterior cel puțin o dată pe an, în scopul de a constata dacă aceștia sunt apti pentru desfășurarea activității în postul pe care urmează să-l ocupe/ îl ocupă, în funcție de factorii de risc specifici.
- (2) Pentru categoriile de salariați care își desfășoară activitatea în condiții de muncă, altele decât cele normale, așa cum sunt definite de lege, vor fi organizate controale medicale gratuite semestrial.

C. Instruire privind securitatea și sănătatea în muncă

- (1) Angajatorul va asigura pe cheltuiala sa cadrul organizatoric pentru instruirea, testarea și perfecționarea profesională a salariaților cu privire la reglementările privind securitatea și sănătatea în muncă. Timpul aferent acestor activități, inclusiv orele de instructaj, se include în timpul de muncă.

Art.21. Drepturi și obligațiile generale ale părților

- (1) Drepturile salariatului, așa cum sunt prevăzute în Ordinul 2171/2022 vor fi completate astfel:
 - a. dreptul la informare și consultare;
 - b. dreptul de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă;
 - c. dreptul la protecție în caz de concediere;
 - d. dreptul la negociere colectivă și individuală;
 - e. dreptul de a constitui sau de a adera la un sindicat;



- f. dreptul de a solicita trecerea pe un post vacant care îi asigură condiții de muncă mai favorabile dacă și-a încheiat perioada de probă și are o vechime de cel puțin 6 luni la același angajator;
- (2) Obligațiile salariatului vor fi completate astfel:
- a. obligația de a respecta prevederile cuprinse în regulamentul intern, în contractul colectiv de muncă aplicabil, precum și în contractul individual de muncă;
- b. obligația de a utiliza/ purta cu responsabilitate echipamentele individuale de protecție primite de la Angajator și să le restituie acestuia la încetarea contractului individual de muncă, de a utiliza corect utilajele, echipamentele și alte mijloace de producție, și de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate
- (3) Obligațiile angajatorului vor fi completate astfel:
- c. să plătească toate contribuțiile și impozitele aflate în sarcina sa, precum și să rețină și să vireze contribuțiile și impozitele datorate de salariați, în condițiile legii;
- d. să se consulte cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților în privința deciziilor susceptibile să afecteze substanțial drepturile și interesele acestora;
- e. să comunice cel puțin o dată pe an, salariaților situația economică și financiară a unității, cu excepția informațiilor sensibile sau secrete, care, prin divulgare, sunt de natură să prejudicieze activitatea unității.
- f. să răspundă motivat, în scris, în termen de 30 de zile de la primirea solicitării salariatului.

Cap 3 – Alte prevederi aplicabile

Art.22. Beneficii și alte facilități

- (1) În afara drepturilor expres prevăzute de lege, fiecare Angajator poate acorda/ negocia acordarea către Angajați, în condițiile și limitele bugetare proprii facilități/ beneficii suplimentare, cum ar fi, fără a se limita la acestea:
- Tichete/ prime de vacanță
 - Tichete de masă
 - Prime/ cadouri de sărbători sau pentru anumite evenimente
 - Pachete de servicii medicale
- (2) Salariații care se pensionează la data îndeplinirii condițiilor de vârstă standard, precum și cei care se pensionează la limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare, care nu cumulează pensia cu salariul și care au o vechime de cel puțin 5 ani în cadrul societății pot, în limita posibilităților financiare ale societății, beneficia de o primă de



pensionare echivalentă cu un salariu de bază lunar brut (de încadrare) avut în ultima lună de activitate, pe lângă drepturile salariale cuvenite la zi.

Art.23. Obligații privind formarea profesională

- (1) Angajatorii au obligația de a asigura, pe cheltuiala acestora, participarea la programe de formare profesională pentru toți salariații, după cum urmează:
 - a. cel puțin o dată la 2 ani, dacă au cel puțin 21 de salariați;
 - b. cel puțin o dată la 3 ani, dacă au sub 21 de salariați.
- (2) Angajatorul care are mai mult de 20 de salariați elaborează anual și aplică planuri de formare profesională, cu consultarea sindicatului sau, după caz, a reprezentanților salariaților, ce va deveni anexă la contractul colectiv de muncă încheiat la nivel de unitate.

Art.24. Obligații privind securitatea și sănătate în muncă

- (1) La nivelul fiecărei unități care desfășoară activități pe teritoriul României și are un număr de cel puțin 50 de lucrători, se constituie un Comitet de securitate și sănătate în muncă (CSSM), cu scopul de a asigura implicarea salariaților în elaborarea și aplicarea deciziilor în domeniul protecției muncii.
- (2) În situația în care nu se impune constituirea comitetului de securitate și sănătate în muncă, atribuțiile specifice ale acestuia vor fi îndeplinite de responsabilul cu protecția muncii numit de angajator.

Art.25. Rețineri

- (1) Nicio reținere din salariu nu poate fi operată, în afara cazurilor și condițiilor prevăzute de lege.
- (2) Reținerile cu titlu de daune cauzate angajatorului nu pot fi efectuate decât dacă datoria salariatului este scadentă, lichidă și exigibilă și a fost constatată ca atare printr-o hotărâre judecătorească definitivă și irevocabilă.
- (3) În situația în care salariatul a provocat o pagubă din vina și în legătură cu muncă sa, angajatorul va putea solicita salariatului, printr-o notă de constatare și evaluare a pagubei, recuperarea contravalorii acesteia, prin acordul părților, într-un termen care nu va putea fi mai mic de 30 de zile de la data comunicării.
- (4) Reținerile din salariu cumulate nu pot depăși în fiecare lună jumătate din salariul net.

Art.26. Necorespunderea profesională



- (1) Angajatorii au obligația de a implementa politici/ reglementări interne referitoare la procesul de constatare a necorespunderii profesionale, care să se refere cel puțin la:
 - a. Condițiile de declanșare a acestui proces, ca urmare a rezultatelor unei evaluări periodice/ evaluări punctuale cu privire la îndeplinirea unor obiective sau manifestarea angajatului în executarea sarcinilor de serviciu;
 - b. Modul de verificare a cunoștințelor teoretice și practice, a abilităților angajatului
 - c. Perioadă de timp pentru îmbunătățirea/ corectarea rezultatelor angajatului, în măsura în care se constată că există posibilitatea, capacitatea și dorința Angajatului de a obține rezultate mai bune.
- (2) Niciun angajat nu poate fi concediat pentru motive de necorespondere profesională fără o evaluare prealabilă, conform procedurii din Contractul colectiv la nivel de unitate/ Regulamentului intern)

Art.27. Răspunderea patrimonială

- (1) Salariații răspund patrimonial, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, pentru pagubele materiale produse angajatorului din vina și în legătură cu munca lor.
- (2) Pentru a putea fi angajată răspunderea patrimonială a salariatului este necesar ca fapta salariatului trebuie să fie ilicită și să fie săvârșită în legătură cu munca sa, să fie produs un prejudiciu în patrimoniul angajatorului, între fapta salariatului și prejudiciul angajatorului trebuie să existe o legătură de cauzalitate și să poată fi dovedită vinovăția salariatului.
- (3) În situația în care angajatorul constată că salariatul său a provocat o pagubă din vina și în legătură cu munca sa, va putea solicita salariatului, printr-o notă de constatare și evaluare a pagubei, recuperarea contravalorii acesteia, prin acordul părților, într-un termen care nu va putea fi mai mic de 30 de zile de la data comunicării.
- (4) Contravaloarea pagubei recuperate prin acordul părților este plafonată la echivalentul a 5 salarii minime brute garantate, aplicabile.
- (5) În condițiile în care valoarea prejudiciului depășește plafonul de la alin (4) sau salariatul nu își dă acordul, conform alin (3) se va urma procedura judiciară conform Codului de procedură civilă, prin deschiderea unei acțiuni având ca obiect angajarea răspunderii salariatului și recuperarea prejudiciului cauzat.
- (6) Regulamentul de ordine interioară va conține prevederi clare și vor fi aduse cunoștința angajaților într-un mod transparent, înainte de începerea efectivă a activității.



Art.28. Reprezentanții salariaților. Sindicate

- (1) La angajatorii la care sunt încadrați minimum 10 angajați/lucrători și la care nu există sindicat, interesele angajaților/lucrătorilor pot fi promovate și apărute de reprezentanții lor, aleși și mandatați special în acest scop, conform legii.
- (2) Numărul de reprezentanți aleși ai salariaților se stabilește de comun acord cu angajatorul, în raport cu numărul de salariați ai acestuia și pot avea un mandat de maxim 2 ani.
- (3) Persoanele încadrate cu contract individual de muncă sau aflate într-un alt raport juridic de muncă, au dreptul, fără nicio îngrădire sau autorizare prealabilă, să constituie și/sau să adere la un sindicat.
- (4) Pentru constituirea unui sindicat este necesar un număr de cel puțin 10 angajați/lucrători din aceeași unitate sau de cel puțin 20 de angajați/lucrători din unități diferite ale aceluiași sector de activitate colectivă.
- (5) Nicio persoană nu poate să fie constrânsă să facă sau să nu facă parte, să se afilieze sau nu se afilieze ori să se retragă sau să nu se retragă dintr-o organizație sindicală.

Art.29. Conflictul de muncă

- (1) **Conflictul de muncă** reprezintă conflictul dintre angajați/lucrători și angajatori privind interesele cu caracter economic, profesional, social ori alte drepturi rezultate din desfășurarea raporturilor de muncă sau de serviciu.
- (2) Conflictele de muncă la nivel de unitate se pot soluționa prin conciliere, mediere sau arbitraj.
- (3) **Conflictul colectiv de muncă** poate interveni între angajați, reprezentanți de organizații sindicale sau de reprezentanții aleși, și angajatori, în legătură cu începerea, desfășurarea sau încheierea negocierilor privind contractele ori acordurile colective de muncă sau cu neacordarea, în mod colectiv, a unor drepturi individuale prevăzute de contractele colective de muncă aplicabile.
- (4) În toate cazurile în care există premisele declanșării unui conflict colectiv de muncă, organizația/ organizațiile sindicală/sindicale din unitate sau reprezentanții angajaților, după caz, vor sesiza în scris angajatorul, respectiv organizația patronală, despre această situație, precizând revendicările angajaților, motivarea acestora, precum și propunerile de soluționare. Angajatorul este obligat să primească, să înregistreze sesizarea astfel formulată și să răspundă în scris sesizării.



- (5) Conflictele colective de muncă se soluționează potrivit prevederilor Legii 367/2022.

Art.30. Încetarea contractului individual de muncă

- (1) Contractul individual de muncă poate înceta astfel:
- a. de drept
 - b. ca urmare a acordului părților, la data convenită de acestea;
 - c. ca urmare a voinței unilaterale a uneia dintre părți, în cazurile și în condițiile limitative prevăzute de lege.
- (2) Contractul individual de muncă încetează de drept în condițiile și cu respectarea prevederilor de la Art 56-57 Codul Muncii
- (3) În cazul încetării contractului individual de muncă prin acordul părților este necesar ca acordul părților să fie consemnat într-un înscris.
Încetarea contractului individual de muncă prin acordul părților exclude posibilitatea fostului salariat de a beneficia de indemnizația pentru șomaj. Angajatorul poate acorda plăți compensatorii, de la caz la caz.
- (4) Încetarea contractului individual de muncă corespunzător alin (1) lit. c) se poate face la inițiativa angajatorului (concediere) sau a angajatului (demisia)

Art.31. Regulamentul intern

- (1) Regulamentul intern se întocmește de către Angajator cu consultarea Reprezentanților salariaților / Sindicatului salariaților, conform prevederilor Codului Muncii.
- (2) Orice modificare ce intervine în conținutul Regulamentului Intern este supusă procedurilor de informare prevăzute la art. 243 din Codul Muncii.

Cap 5 Dialogul social

Art.32.

- (1) Părțile semnatare se obligă să dezvolte o relație de parteneriat, să elaboreze și să promoveze proiecte comune în sprijinul angajaților/ organizației sindicale și în sprijinul angajaților/ părții patronale.
- (2) Părțile se obligă ca în perioada de aplicabilitate a prezentului „Contract” să se informeze și să se consulte reciproc în toate cazurile în care se inițiază acte normative sau modificări ale celor existente, care vizează realitățile de muncă și alte prevederi cuprinse în „Contract”.

Cap 6 Dispoziții finale

Art.33.

- (1) Executarea „Contractului” este obligatorie pentru Părți.
- (2) „Contractul” se aplică de la data înregistrării sale la ministerul responsabil cu dialogul social.



- (3) Face parte integrantă din prezentul "Contract" lista companiilor cărora li se aplică acest contract sectorial.
- (4) Părțile vor începe negocierea colectivă cu cel puțin 60 de zile calendaristice înaintea expirării perioadei de aplicabilitate a „Contractului”.
- (5) Litigiile în legătură cu executarea, modificarea și încetarea „Contractului” se soluționează de către instanțele judecătorești componente.

Prezentul Contract Colectiv de Muncă la nivelul sectorului de negociere colectivă „.....” a fost semnat astăzi, ..., în 3 exemplare originale, câte unul pentru fiecare parte semnatară și un exemplar pentru Ministerul Muncii.

PĂRȚILE SEMNATARE

Reprezentanții angajatorilor

Reprezentanții sindicatelor



Acte necesare pentru înregistrarea contractelor colective de muncă, la ITM:

- contractul colectiv de muncă, în original, redactat în atâtea exemplare câte părți semnatare sunt, plus unul pentru depozitar, semnate de către părți;
- dovada convocării părților îndreptățite să participe la negociere;
- împuternicirile scrise pentru reprezentanții desemnați în vederea negocierii și semnării contractului colectiv de muncă;
- dovezile de reprezentativitate ale părților, lista de semnături ale membrilor de sindicat sau dovada încasării cotizațiilor membrilor, cu specificarea numărului total de membri și/sau a proceselor-verbale de alegere a reprezentanților angajaților/lucrătorilor.
- procesele-verbale ale negocierii, redactate în atâtea exemplare câte părți semnatare sunt, plus unul pentru depozitar, conținând poziția părților;
- mandatele ;
- copie certificat înregistrare ONRC;
- copie act constitutiv/statut;
- copie CI ale părților mandatate să negocieze și să semneze,