



Întocmit Rotaru Virgil- expert negocieri colective2

PACHET INTEGRAL DE PROCEDURI PENTRU ORGANIZAREA ȘI DESFĂȘURAREA NEGOCIERILOR COLECTIVE DE MUNCĂ

Secțiunea 1. Introducere

- 1.1 Definiția și importanța Contractului Colectiv de Muncă
- 1.2 Scopul și obiectivele procedurii

Secțiunea 2. Legislație relevantă

- 2.1 Prezentarea cadrului legal și reglementărilor referitoare la negocierea contractului colectiv de muncă

Secțiunea 3. Pregătirea pentru negociere

- 3.1 Identificarea părților implicate și a reprezentanților acestora
- 3.2 Analiza condițiilor de muncă existente și a necesităților angajaților
- 3.3 Stabilirea obiectivelor și a priorităților pentru contract

Secțiunea 4. Etapele procesului de negociere

- 4.1 Condițiile demarării procedurilor de negociere
- 4.2 Descrierea fiecărei etape a negocierilor: de la stabilirea agendei până la semnarea contractului

Secțiunea 5. Comunicare și transparență

- 5.1 Importanța unei comunicări eficiente și transparente în timpul negocierilor și pe durata derulării contractului colectiv de muncă
- 5.2 Modalități de comunicare deschisă și de implicare a angajaților în procesul de negociere și implementare

Secțiunea 6. Sfaturi pentru negociatori

- 6.1 Sfaturi practice și strategii pentru negociatorii implicați în procesul de negociere a contractului colectiv de muncă
- 6.2 Enumerarea și explicarea detaliată a elementelor esențiale ale contractului, cum ar fi salarizarea, programul de lucru, condițiile de muncă, beneficiile sociale etc.

Secțiunea 7. Monitorizarea și aplicarea clauzelor contractelor colective de muncă

- 7.1 Urmărirea modului de implementare a contractului colectiv de muncă
- 7.2 Propuneri pentru îmbunătățirea continuă a contractului și a relațiilor de muncă



DIALOG SOCIAL

Secțiunea 8. Rezolvarea conflictelor și litigiilor

8.1 Prezentarea modalităților de soluționare a conflictelor și litigiilor care pot apărea în timpul negocierilor sau pe parcursul implementării contractului

8.2 Importanța medierii și a dialogului pentru menținerea relațiilor de muncă sănătoase

Secțiunea 9. Impactul schimbărilor legislative

9.1 Evaluarea impactului potențial al schimbărilor legislative asupra contractului colectiv de muncă și a relațiilor de muncă în general

9.2 Importanța actualizării și adaptării contractului la modificările legislative

Secțiunea 10. Concluzii și recomandări

10.1 Recapitularea principalelor aspecte și concluzii

10.2 Recomandări finale pentru părțile implicate în procesul de negociere și implementare a contractului colectiv de muncă

Secțiunea 11. Acte necesare pentru înregistrarea Contractelor Colective de Muncă la Inspectoratul Teritorial de Muncă

Secțiunea 12. Bibliografie



Secțiunea 1. Introducere

1.1. Definiția și importanța Contractului Colectiv de Muncă

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.

În cadrul relațiilor de muncă, pentru buna desfășurare a activității și stabilirii unor drepturi și obligații specifice, statul permite libera negociere a acestora între partenerii de dialog social (patronate – organizații sindicale).

Menținerea păcii sociale, se poate realiza doar prin încheierea unui contract colectiv de muncă și aplicarea prevederilor acestuia, indiferent de nivelul la care este aplicat (național, sector, grup de angajatori sau unități individuale).

1.2 Scopul și obiectivele procedurii

Scopul prezentei proceduri, elaborată în cadrul Proiectului “Consolidarea dialogului social in sectorul constructiilor de masini si constructiilor metalice”, cod SMIS 304233, finanțat de Uniunea Europeană, este oferirea unui pachet integral de proceduri pentru organizarea și desfășurarea negocierilor colective, membrilor Asociației Patronatul Tinerilor Întreprinzători din România și Sindicatului Liber Massa, conform activității 2.2 din cadrul acestui proiect.

Obiectivele pachetului integral de proceduri, sunt accesul în mod direct la informații sintetizate din cadrul legislativ curent și explicarea pe larg a modalităților concrete și procedurilor pentru negocierea, semnarea și aplicarea contractului colectiv de muncă, în special în domeniul reprezentanților angajatorilor și ai angajaților din IMM-uri mici și mijlocii.

Secțiunea 2. Legislație relevantă

2.1 Prezentarea cadrului legal și reglementărilor referitoare la negocierea contractului colectiv de muncă

Constituția României prevede la art. 40 dreptul de asociere în sindicate, patronate și asociații profesionale, cu menționarea la art. 9 a rolului acestora de reprezentare și



apărare a drepturilor și intereselor, după cum la art. 41 alin. 5) prevede dreptul de negociere colectivă în muncă și de aplicare a convențiilor colective.

În completarea drepturilor constituționale, Codul Muncii reglementează toate raporturile de muncă (munca în subordinea unui angajator), dacă nu există derogări prin legislația specială aplicabilă. Codul Muncii (Legea nr. 53/2003) este legea cadru în materie de drepturi individuale și colective de muncă, care se aplică atât organizațiilor sindicale cât și patronale.

Totodată **Legea nr. 467 din 12 decembrie 2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților**, prevede că “modalitățile de informare și consultare a angajaților pot fi definite în mod liber și în orice moment, în contractele și acordurile colective de muncă, încheiate conform legii.”

De asemenea **Legea nr. 217 din 5 iulie 2005 privind constituirea, organizarea și funcționarea comitetului european de întreprindere**, instituie proceduri de informare și consultare a salariaților în întreprinderile de dimensiune comunitară și în grupurile de întreprinderi de dimensiune comunitară, în vederea îmbunătățirii dreptului la informare și consultare al salariaților, care se aplică întreprinderilor de dimensiune comunitară - întreprinderea care angajează minimum 1.000 de salariați în statele membre și, în cel puțin două state membre diferite, cel puțin 150 de salariați în fiecare dintre acestea și grupului de întreprinderi de dimensiune comunitară - grupul de întreprinderi care îndeplinește cumulativ următoarele condiții:

- a) angajează cel puțin 1.000 de salariați în statele membre;
- b) conține cel puțin două întreprinderi membre ale grupului în state membre diferite;
- c) cel puțin o întreprindere membră a grupului angajează minimum 150 de salariați într-un stat membru și cel puțin o altă întreprindere membră a grupului angajează minimum 150 de salariați într-un alt stat membru;

În România cadrul legislativ existent până în 2010, permitea negocierea și încheierea unui Contract Colectiv de Muncă la nivel național, de sector de activitate, la nivel de grup de unități (din același sector de activitate) și la nivel de unitate, dar din 2011, odată cu modificarea Codului Muncii (Legea nr. 53/2003) și apariția noii Legi a dialogului social nr. 62/2011, a fost eliminată posibilitatea încheierii unui Contract Colectiv de Muncă la nivel național, rămând posibilitatea încheierii Contractelor Colective de Muncă la celelalte nivele.

Ulterior, **Legea nr. 367 din 19 decembrie 2022** privind dialogul social, publicată în Monitorul Oficial nr. 1238 din 22 decembrie 2022, modificată și completată prin O.U.G. nr. 42/2023, care a abrogat Legea nr. 62/2011, **a reintrodus posibilitatea încheierii Contractului Colectiv de Muncă, la toate nivelurile național, sectorial, grup de unități și unități.**



Pentru a înțelege corespunzător termenii importanți, la care vom face referire, vom prezenta definiția lor, așa cum este stipulată de Legea 367/2022 a dialogului social :

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

2. 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;

a) informare - transmiterea de date de către reprezentanți ai Guvernului, 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;

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

c) 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;

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

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

5. 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;

6. 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;

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



8. 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;

9. 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;

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

11. 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;

12. 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;

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

14. părți îndreptățite să negocieze colectiv - angajatori/organizații patronale și angajați/lucrători reprezentați la negocierea colectivă de către organizații sindicale sau de reprezentanții angajaților/lucrătorilor care întrunesc condițiile legale pentru a participa la negocierea unui contract colectiv de muncă;

15. 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;

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

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

18. 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;

19. 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;

20. 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 aproba prin ordin al ministrului responsabil cu dialogul social, publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I;

21. 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. Conflictele de muncă pot fi colective sau individuale;

22. conflict colectiv de muncă - conflictul de muncă ce intervine între angajați/lucrători, reprezentanți 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;

23. 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 diferențele 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;

24. 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;

25. 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;

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

27. 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.

Secțiunea 3. Pregătirea pentru negociere

3.1 Identificarea părților implicate și a reprezentanților acestora

Conform legii reprezentarea la negocierea colectivă este asigurată prin părțile îndreptățite să negocieze, respectiv, **pe parte patronală, de angajator, organizații patronale, federații patronale reprezentative și confederații patronale reprezentative**, iar pe parte sindicală de sindicate, uniuni sindicale, federații sindicale, confederații sindicale sau reprezentanții salariaților. Sectoarele de negociere colectivă sunt stabilite de partenerii sociali și aprobate prin Ordinul Ministrului muncii și solidarității sociale nr. 2311/2023. Părțile pot fi asistate la cerere, de experți, avocați sau reprezentanți ai organizațiilor sindicale/patronale la care sunt afiliate.

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

1. de către organizațiile sindicale legal constituite și reprezentative (au un număr de membri de minim 35% din totalul angajaților și dețin sentință de reprezentativitate) la nivelul unității;
2. în cazul în care nu există organizații sindicale care să reprezinte angajații/lucrătorii, conform pct. 1, de către federațiile sindicale reprezentative la nivelul sectorului de negociere colectivă, la solicitarea și în baza mandatului sindicatelor nereprezentative din unitate afiliate acestora;
3. în cazul în care nu există organizații care să reprezinte angajații/lucrătorii, conform pct. 1 și 2, de către federațiile sindicale nereprezentative din sectorul de negociere colectivă membre ale confederațiilor reprezentative la nivel național, la solicitarea și în baza mandatului sindicatelor nereprezentative din unitate afiliate acestora;
4. în cazul în care nu există organizații care să reprezinte angajații/lucrătorii, conform pct. 1-3, de către toate sindicatele nereprezentative din unitate;
5. dacă nu există sindicate constituite la nivelul unității, de către reprezentanții angajaților/lucrătorilor aleși prin votul a cel puțin jumătate plus unu din numărul total al angajaților/lucrătorilor din unitate și mandatați special în acest scop, cu respectarea dispozițiilor art. 58 alin. (2) din Legea nr. 367/2022.

La nivel de sector de negociere colectivă reprezentarea este asigurată prin federația reprezentativă la nivel de sector de negociere colectivă care are un număr de membri de minim 5% din efectivul angajaților/lucrătorilor din sectorul de negociere colectivă, iar în cazul negocierii la nivel de grupuri de unități, prin federație



reprezentativă la nivel de grup de unități, care are un număr de membri de minim 5% din efectivul angajaților/lucrătorilor din grupul de unități respective.

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.

Confederațiile sindicale reprezentative la nivel național au în componență structuri proprii în cel puțin jumătate plus unu din numărul total al județelor României, inclusiv municipiul București și organizațiile sindicale membre cumulează un număr de membri de cel puțin 5% din efectivul angajaților/lucrătorilor economiei naționale.

Confederațiile patronale reprezentative la nivel național, conform Legii dialogului social, pot participa la negocierea contractelor colective de muncă la nivelul sectoarelor de negociere colectivă în care au federații membre, la solicitarea și în baza mandatului din partea acestora.

Negocierea colectivă la nivel național are loc între confederațiile sindicale și patronale cu reprezentativitate recunoscută la nivel național.

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

Reprezentanți ai partenerilor sociali la nivel național:

- ***Reprezentanții confederațiilor sindicale reprezentative la nivel național***
 - Blocul Național Sindical (BNS);
 - Confederația Națională a Sindicatelor Libere din România (FRĂȚIA C.N.S.L.R. "FRĂȚIA");
 - Confederația Națională Sindicală "CARTEL ALFA" (C.N.S. CARTEL ALFA);
 - Confederația Sindicatelor Democratice din România (C.S.D.R.);
 - Confederația Sindicală Națională "MERIDIAN" (C.S.N. "MERIDIAN").
- ***Reprezentanții organizațiilor patronale reprezentative la nivel național***



- Confederația Patronală CONCORDIA (CP CONCORDIA);
- Consiliul Național al Întreprinderilor Private Mici și Mijlocii din România (C.N.I.P.M.M.R.)

Reprezentativitatea organizațiilor patronale

(1) Sunt reprezentative organizațiile patronale care îndeplinesc cumulativ următoarele condiții:

A. la nivel național:

- a) au statut legal de confederație patronală;
- b) au independență organizatorică și patrimonială;
- c) au structuri teritoriale în cel puțin jumătate plus unu din județele României, inclusiv în municipiul București;
- d) au ca membri patroni ale caror unitati cuprind cel puțin 7% din angajatii/lucratorii din economia nationala, cu exceptia angajatilor/lucratorilor din sistemul bugetar;

B. la nivel de sector de negociere colectivă:

- a) au statut legal de patronat/federație patronală;
- b) au independență organizatorică și patrimonială;
- c) au ca membri patroni ale caror unitati cuprind cel puțin 10% din efectivul angajatilor/lucratorilor sectorului de negociere colectiva, cu exceptia angajatilor/lucratorilor din sistemul bugetar.

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

(2) Federațiile patronale pot fi reprezentative concomitent în mai multe sectoare de negociere colectivă, dacă îndeplinesc cumulativ condițiile prevăzute la alin. (1) lit. B la nivelul mai multor sectoare de negociere colectivă.

(3) Îndeplinirea condițiilor de reprezentativitate prevăzute la alin. (1) lit. A și B se constată, prin hotărâre, de către Tribunalul Municipiului București, la cererea organizației patronale, prin depunerea la instanță a documentației prevăzute la art. 80.

(4) Hotărârea se motivează și se comunică în 15 zile de la pronunțare.

(5) Hotărârea judecătorească poate fi atacată numai cu apel.

(6) Uniunile patronale teritoriale, constituite conform art. 64 alin. (3), nu pot obține reprezentativitate în vederea negocierilor colective teritoriale.

3.2 Analiza condițiilor de muncă existente și a necesităților angajaților



Locurile de muncă se clasifică în locuri de muncă normale, locuri de muncă cu condiții deosebite, locuri de muncă cu condiții speciale și locuri de muncă cu condiții vătămătoare sau periculoase, stabilite potrivit reglementărilor legale.

Locurile de muncă în condiții normale, sunt locurile de muncă unde gradul de expunere la factorii de risc profesional sau la condițiile specifice unor categorii de servicii publice, pe toată durata timpului normal de muncă, nu poate conduce în timp la îmbolnăviri profesionale, la comportamente riscante în activitate, cu consecințe asupra securității și sănătății în muncă a asiguraților.

Locuri de muncă în condiții deosebite - locurile de muncă unde gradul de expunere la factorii de risc profesional sau la condițiile specifice unor categorii de servicii publice, pe toată durata timpului normal de muncă, poate conduce în timp la îmbolnăviri profesionale, la comportamente riscante în activitate, cu consecințe asupra securității și sănătății în muncă a asiguraților.

Locuri de muncă în condiții speciale - locurile de muncă unde gradul de expunere la factorii de risc profesional sau la condițiile specifice unor categorii de servicii publice, pe durata a cel puțin 50% din timpul normal de muncă, poate conduce în timp la îmbolnăviri profesionale, la comportamente riscante în activitate, cu consecințe grave asupra securității și sănătății în muncă a asiguraților.

Locurile de muncă cu condiții vătămătoare sau periculoase de muncă - sunt acelea care presupun condiții de muncă periculoase sau vătămătoare constatate ca urmare a determinărilor sau, după caz, expertizărilor de specialitate de către organele abilitate în acest sens și care include următoarele elemente : existența factorilor nocivi și mecanismul de acțiune a acestora asupra organismului; intensitatea de acțiune a factorilor nocivi sau asocierea acestor factori; durata de expunere la acțiunea factorilor nocivi; existența unor condiții de muncă ce implică o suprasolicitare nervoasă, care determină un risc de îmbolnăvire sau de accidentare; structura și nivelul morbidității în raport cu specificul locului de muncă.

Pentru prestarea activității în locurile de muncă în alte condiții de muncă decât cele normale , salariații au dreptul, după caz, la sporuri la salariul de bază, durată redusă a timpului de lucru, alimentație de întărire a rezistenței organismului, echipament de protecție gratuit, materiale igienico-sanitare, concedii suplimentare, prevăzute de contractele colective de muncă la nivel de grupuri de unități, unități și instituții; duratele de reducere a vârstei de pensionare sunt cele prevăzute în lege.



Categoriile de salariați ce își desfășoară munca în condiții speciale, deosebite sau periculoase, vor fi supuse obligatoriu unui examen medical efectuat de medicul de medicina muncii, în condițiile și la termenele ce se vor stabili prin contractul colectiv de muncă.

La locurile de muncă cu condiții specifice, unde numai o parte din salariați lucrează în astfel de condiții, aceștia vor beneficia de sporuri.

În ce privește securitatea și sănătatea în muncă, angajatorul trebuie:

- Să consulte lucrătorii și/sau pe reprezentanții acestora
- Să le prezinte rezultatele evaluării riscurilor
- Să-i implice prin Comitetul de Sănătate și Securitate în Muncă, în stabilirea măsurilor de prevenire
- Să le respecte dreptul de a cere să se adopte măsuri corespunzătoare și de a prezenta propuneri
- Să le permită accesul la informațiile necesare pentru evaluarea riscurilor și la rapoartele privind accidentele de muncă, să le asigure un timp adecvat de studiu, fără diminuarea drepturilor salariale, precum și mijloacele necesare pentru realizarea atribuțiilor lor
- Să evite cu orice preț a accidentelor și îmbolnăvirilor la locul de muncă.

Chiar și în lipsa prevederilor legislative care stabilesc motivele pentru care securitatea și sănătatea în muncă trebuie să constituie parte integrantă a unei abordări a manageriale, este logic faptul că productivitatea, calitatea și securitatea în muncă sunt aspecte legate în mod intrinsec. Pentru orice activitate, fie că este de dimensiune mare, mijlocie sau mică, scopul final trebuie să fie prevenirea accidentelor și a îmbolnăvirilor. Se știe că nici un angajator nu dorește ca cineva să fie rănit sau să se îmbolnăvească, dar există și un alt motiv foarte puternic pentru o strategie de securitate și sănătate în muncă: accidentele de muncă și îmbolnăvirile profesionale au un cost ridicat!

În toate țările Uniunii Europene, există o legislație care stabilește măsuri pentru a proteja securitatea și sănătatea lucrătorilor în scopul îmbunătățirii calității securității și sănătății la locul de muncă. Această legislație se bazează pe Directivele Europene, care prevăd obligațiile minime pentru angajatori și angajați, acoperind prevenirea tuturor tipurilor de riscuri și fiecare activitate sau sector în care sunt prezente riscurile.

Această legislație este implementată în scopul protejării lucrătorilor, față de accidentele de muncă și bolile profesionale, precum și acordării sprijinului pentru prevenirea riscurilor profesionale.

Angajatorul trebuie să informeze lucrătorii cu privire la riscurile profesionale, la măsurile specifice de prevenire luate pentru a combate aceste riscuri, la măsurile de prim ajutor, precum și la procedurile de evacuare necesare în cazul unui pericol grav sau iminent.



3.3. Stabilirea obiectivelor și a priorităților pentru contract

Obiectul negocierii colective: condițiile de muncă și de angajare, salariul, securitatea și sănătatea în muncă, coeficienți de salarizare, aplicarea principiului egalității de șanse și tratament, protecția suplimentară în exercitarea drepturilor legale, concilierea vieții profesionale cu cea de familie și alte teme de interes pentru părți. În sectorul bugetar, salariul nu face obiectul negocierii colective, însă drepturile salariale finale se stabilesc prin negociere în limitele minime și maxime prevăzute de legile speciale și cu încadrarea în bugetul aprobat.

Prioritățile părții care reprezintă angajatorii sunt cele legate de politica salarială, de condițiile de muncă, de protecție socială. Prioritățile reprezentanților angajatorilor sunt legate de nevoile de recrutare și perfecționare a resursei umane, stabilirea unor criterii salariale legate de performanță în muncă, dezvoltarea procedurilor de muncă sau crearea unora noi, asigurarea politicii corespunzătoare în domeniul sănătății și securității în muncă, concedieri colective.

Prin încheierea contractelor colective de muncă se urmărește promovarea și apărarea intereselor părților, prevenirea sau limitarea conflictelor colective de muncă și asigurarea păcii sociale.

Secțiunea 4. Etapele procesului de negociere

4.1 Condițiile demarării procedurilor de negociere

Inițierea negocierii este obligatorie în unitățile cu cel puțin 10 angajați/lucrători și la nivel de sector de negociere colectivă. Angajatorul are obligația de a convoca părțile de reprezentare a lucrătorilor, conform legii, precum și să susțină cadrul adecvat de alegere a reprezentanților lucrătorilor în lipsa oricărui sindicat. În scopul asigurării participării la negocierea contractelor colective de muncă la nivel de unitate, la nivel de grup de unități, la nivel de sector de negociere colectivă și la nivel național, după caz, partea reprezentând angajatorul conform art. 102, din Legea 367/2022, transmite în scris tuturor părților îndreptățite să negocieze contractul colectiv de muncă anunțul privind intenția de începere a negocierilor colective, cu cel puțin 15 zile înainte de începerea acestora.

Negocierea colectivă poate fi demarată și de către sindicat.

În lipsa oricăror forme de reprezentare colectivă a lucrătorilor, angajatorul este obligat să inițieze cel puțin o ședință anuală de informare asupra condițiilor de muncă, a situației economico-financiare și a evoluției relațiilor de muncă.

Inițiativa demarării negocierilor poate aparține oricărei părți.



În cazul în care nu există constituit un sindicat, pentru angajatorul la care sunt încadrați minimum 10 angajați/lucrători, negocierea contractului colectiv de muncă, al angajaților/lucrătorilor **se face de reprezentanții lor**, aleși și mandatați special în acest scop, conform legii.

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

Reprezentanții angajaților/lucrătorilor sunt aleși cu votul a cel puțin jumătate plus unu din numărul total al angajaților/ lucrătorilor din unitatea respectiv, fiind interzisă orice intervenție din partea autorităților publice, a angajatorilor și a organizațiilor acestora în alegerea reprezentanților angajaților/lucrătorilor ori în împiedicarea desfășurării acestor alegeri.

La nivelul angajatorului la care nu există un sindicat, angajații/lucrătorii pot constitui un grup de inițiativă care elaborează procedurile și/sau regulamentul pentru desfășurarea alegerii reprezentanților angajaților/lucrătorilor. Procedurile și/sau regulamentul pentru desfășurarea alegerilor se comunică angajatorului, care are obligația ca, în termen de cel mult 10 zile de la primire, să informeze toți angajații/lucrătorii unității cu privire la conținutul procedurilor și/sau regulamentului pentru desfășurarea alegerii reprezentanților angajaților/lucrătorilor. Pentru inițierea și derularea alegerilor reprezentanților angajaților/lucrătorilor, grupul de inițiativă poate cere consultanță unei federații sindicale legal constituite în sectorul de negociere colectivă respectiv. În cazul în care federația sindicală acceptă să ofere consultanță, reprezentantul acesteia are acces în unitate pentru desfășurarea procesului privind alegerea reprezentanților angajaților/lucrătorilor, cu respectarea regulamentului intern al unității.

Pot avea calitatea de reprezentanți ai angajaților/lucrătorilor persoanele care sunt încadrate la angajator pe baza unui contract individual de muncă sau raport de serviciu și au împlinit vârsta de 18 ani, fiind aleși în această funcție în baza unui mandat, pe care îl pot exercita, maxim pentru 2 ani de zile și nu pot desfășura activități ce sunt recunoscute prin lege exclusiv sindicatelor.

Numărul de reprezentanți aleși ai angajaților/lucrătorilor se stabilește de comun acord cu angajatorul, în funcție de numărul total de angajați/lucrători. Dacă nu se realizează acordul, numărul de reprezentanți aleși ai angajaților/lucrătorilor nu poate fi mai mare de:

- a) 2 reprezentanți, la angajatorii care au sub 100 de angajați/lucrători;
- b) 3 reprezentanți, la angajatorii care au între 101 și 500 de angajați/lucrători;
- c) 4 reprezentanți, la angajatorii care au între 501 și 1.000 de angajați/lucrători;



- d) 5 reprezentanți, la angajatorii care au între 1.001 și 2.000 de angajați/lucrători;
- e) 6 reprezentanți, la angajatorii care au peste 2.000 de angajați/lucrători.

Persoanele care ocupă funcții de conducere care asigură reprezentarea administrației în raporturile cu angajați/lucrătorii sau care participă la decizia conducerii întreprinderii la nivelul unității nu pot fi aleși ca reprezentanți ai angajaților/lucrătorilor.

Inspectoratele teritoriale de muncă au obligația de a verifica îndeplinirea condițiilor prevăzute de Legea nr. 367/2022 a dialogului social, pentru alegerea reprezentanților angajaților/lucrătorilor.

4.2 Descrierea fiecărei etape a negocierilor de la stabilirea agendei până la semnarea contractului

Angajatorul are obligația de a anunța intenția de negociere, **cu 60 de zile înaintea termenului de expirare a contractului colectiv de muncă în vigoare** sau a expirării perioadei de aplicabilitate a clauzelor stipulate în actele adiționale la contractele colective de muncă sau la orice moment, dacă nu există contract colectiv de muncă (cu minim 15 zile înainte de începerea acestora). Refuzul angajatorului de inițiere/participare la negocierea colectivă se sancționează cu amendă, de către Inspekția Muncii.

În cazul contractului colectiv de muncă la nivel de sector de negociere 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 îndreptățite să negocieze colectiv.

Anunțul trebuie să cuprindă data, ora și locul stabilite pentru începerea negocierilor.

Părțile îndreptățite să participe la negociere vor confirma în scris primirea invitației precum și acceptarea sau refuzul participării la negociere, indiferent de partea care a inițiat negocierea. Lipsa unui răspuns scris, coroborată cu prezentarea dovezii de invitare la negocieri, va fi interpretată ca refuz de participare la negocieri.

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

Demararea negocierilor colective de muncă, aparține și organizațiilor sau reprezentanților salariaților, în cazul lipsei inițiativei angajatorului.

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

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

4.2.1. În termen de 15 zile calendaristice de la data declanșării procedurilor de negociere prevăzute de art. 97 din Legea 367/2022 a dialogului social, **angajatorul sau organizația patronală are obligația să convoace toate părțile îndreptățite în vederea negocierii contractului colectiv de muncă.**



La prima reuniune a părților se stabilesc informațiile publice și cu caracter confidențial pe care angajatorul sau organizația patronală le va pune la dispoziția părții sindicale și/sau a reprezentanților angajaților/lucrătorilor și data până la care urmează a îndeplini această obligație.

Regimul informațiilor confidențiale puse la dispoziție de angajator este cel stabilit prin Legea nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților, cu modificările și completările ulterioare.

Informațiile pe care angajatorul le va pune la dispoziția părții sindicale și/sau a reprezentanților angajaților/lucrătorilor, trebuie să permită o analiză a situației economico-financiare și vor cuprinde cel puțin date referitoare la:

- a) situația economico-financiară a unității la zi, precum și perspectiva de evoluție a acesteia pe următoarea perioadă contractuală;
- b) situația, structura și evoluția estimată a ocupării forței de muncă, precum și eventualele măsuri preconizate pe următoarea perioadă contractuală;
- c) măsurile propuse privind organizarea muncii, programului și a timpului de lucru pe următoarea perioadă contractuală;
- d) măsurile propuse privind protecția drepturilor angajaților/ lucrătorilor în caz de transfer al unității sau a unei părți a acesteia;
- e) măsuri propuse de angajator privind promovarea îmbunătățirii securității și sănătății în muncă a angajaților/ lucrătorilor pe următoarea perioadă contractuală.

Conform Legii nr. 467/2006, reprezentanților angajaților, precum și experților care îi asista pe **parcursul derulării oricăror proceduri de consultare sau negociere colectivă le este interzis să divulge angajaților sau terților orice informații care, în interesul legitim al întreprinderii, le-au fost furnizate în mod expres cu titlu confidențial. Aceasta obligație continuă să se aplice reprezentanților sau experților și după expirarea mandatului lor.** Tipul de informații supus regimului de confidențialitate este convenit de părți în acordurile colective sau în alta formă agreeată 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. În condițiile în care reprezentanții angajaților nu considera justificată decizia angajatorului de a invoca confidențialitatea informațiilor sau de a nu furniza informațiile relevante ori de a nu iniția consultări în condițiile de mai sus, aceștia se pot adresa instanțelor judecătorești de drept comun competente.

4.2.2 După expirarea termenului de 15 zile, se stabilește data primei ședințe de negociere, care reprezintă data certă la care se consideră că negocierile au fost declanșate.



Părțile vor consemna în procesul-verbal al primei reuniuni următoarele:

- a) componenta nominală a echipelor de negociere pentru fiecare parte, în baza unei împuterniciri scrise;
- b) nominalizarea persoanelor mandatate să semneze contractul colectiv de muncă;
- c) durata maximă a negocierilor convenită de părți;
- d) locul și calendarul ședințelor;
- e) în cazul sindicatelor afiliate, existența dovezii reprezentativității sindicatului, federației sau confederației, după caz, iar în cazul sindicatelor nereprezentative și neafiliate, numărul de membri de sindicat din unitate;
- f) în cazul în care nu există organizații sindicale, dovada alegerii reprezentanților angajaților/lucrătorilor, în conformitate cu dispozițiile art. 57 și 58 din Legea dialogului social nr. 367/2022;
- g) existența dovezii convocării tuturor părților îndreptățite să participe la negociere;
- h) pentru negocierile la nivel de unitate existența dovezii personalității juridice a organizațiilor sindicale;
- i) alte detalii privind negocierea.

Primul proces-verbal se va întocmi în câte un exemplar pentru toate părțile și încă unul pentru ITM și se va semna de toți membrii mandanțați de părțile negocierii.

În situația în care există un Contract Colectiv de Muncă, clauzele acestuia se renegociază în ședințele următoare, iar dacă nu există se propune un draft de către partea care a cerut negocierea acestuia, pe baza căruia se vor purta viitoarele negocieri.

La fiecare ședință de negociere se întocmește un proces-verbal de negociere cu propunerile aprobate sau refuzate, ori care se amână pentru ședințele viitoare, într-un număr de exemplare pentru toate părțile cât și unul pentru ITM și se va semna de toți membrii mandanțați de părțile negocierii.

Conform art. 100 din Legea nr. 367/2022 dialogului social :

(1) Clauzele contractelor colective de muncă pot stabili drepturi și obligații numai în limitele și în condițiile prevăzute de lege.

(2) La încheierea contractelor colective de muncă, prevederile legale referitoare la drepturile angajaților/lucrătorilor au un caracter minimal.

(3) 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.

(4) Contractele individuale de muncă nu pot conține clauze care să stabilească drepturi la niveluri inferioare celor stabilite prin contractele colective de muncă aplicabile.



(5) Clauzele contractuale ale contractelor colective de muncă pot face referire, fără a afecta principiul libertății contractuale, și asupra următoarelor elemente:

- a) stabilirea coeficienților minimi de ierarhizare pe categorii de angajați/lucrători, ținând cont de standardele ocupaționale corespunzătoare;
- b) măsurile adoptate pentru consilierea și evaluarea profesională a angajaților/lucrătorilor;
- c) măsurile privind armonizarea vieții de familie cu obiectivele profesionale, timpul de lucru și timpul de odihnă;
- d) reglementări privind condițiile de muncă și cele referitoare la securitatea și sănătatea în muncă a angajaților/lucrătorilor;
- e) modalitățile de informare și consultare a angajaților/ lucrătorilor, ce exced prezentei legi.

În toate contractele colective de muncă încheiate la nivel de sector de negociere colectivă sau național se introduc clauze specifice aplicabile fiecărei categorii de întreprinderi mici și mijlocii, denumite în continuare IMM, definite în conformitate cu Legea nr. 346/2004 privind stimularea înființării și dezvoltării întreprinderilor mici și mijlocii, cu modificările și completările ulterioare.

Situația anterior prevăzută se aplică în condițiile în care în sectorul de negociere colectivă există sau se înființează IMM-uri.

Dacă în contractul colectiv de muncă, încheiat la nivel de sector de negociere colectivă sau național, nu se introduc clauze specifice fiecărei categorii de IMM-uri, conform alin. (5¹), întreprinderile mici și mijlocii, definite conform Legii nr. 346/2004 privind stimularea înființării și dezvoltării întreprinderilor mici și mijlocii, cu modificările și completările ulterioare, nu au obligația aplicării contractului colectiv de muncă respectiv.

4.2.3. Durata negocierii colective nu poate depăși termenul de 45 de zile decât cu acordul părților (în general se solicită o singură prelungire cu încă 15 zile). Neinvitarea la negociere a tuturor părților îndreptățite constituie motiv pentru refuzul de înregistrare legală a contractelor colective încheiate în urma negocierii.

La încheierea negocierilor, se încheie un proces-verbal, semnat de toți membrii mandanți de părțile negocierii, iar forma finală a Contractului Colectiv de Muncă se înmânează persoanelor mandate să o semneze. Contractul Colectiv de Muncă se va semna în câte un exemplar pentru fiecare parte și încă unul pentru Inspectoratul Teritorial de Muncă.



IMPORTANT DE REȚINUT :

Părțile contractului/acordului colectiv de muncă sunt angajatorul și angajații/lucrătorii, reprezentați după cum urmează:

A.Angajatorul:

a) la nivel de unitate, de către organul de conducere al acesteia, stabilit prin lege, statut ori regulament de funcționare, după caz;

b) la nivel de grup de unități, de către persoana/persoanele mandatată/mandatate de conducerele unităților din grup să negocieze și să semneze contractul colectiv de muncă;

c) la nivelul sectoarelor de negociere colectivă, de către organizațiile/federațiile patronale legal constituite și reprezentative potrivit prezentei legi;

d) în lipsa organizațiilor prevazute la lit. c), 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;

e) de către ordonatorul/ordonatorii principal/principali de credite al/ai autorității/autorităților publice centrale competente;

f) la nivelul regiilor autonome, companiilor naționale, al societăților cu unic acționar/asociat statul român sau autoritatea administrației publice locale, precum și la nivelul grupului de unități constituit de acestea, de către conducătorul regiei autonome, companiei naționale sau al societății, respectiv conducătorii unităților din grup; în cazul autorităților și instituțiilor publice care au în subordine sau în coordonare alte persoane juridice care angajează forța de muncă, de către conducătorii autorităților și instituțiilor publice;

g) la nivel național, de către confederațiile patronale legal constituite și reprezentative, potrivit prezentei legi.

B.Angajații/Lucrătorii:

a) la nivel de unitate:

1. de către organizațiile sindicale legal constituite și reprezentative la nivelul unității;

2. în cazul în care nu există organizații sindicale care să reprezinte angajații/lucrătorii, conform pct. 1, de către federațiile sindicale reprezentative la nivelul sectorului de negociere colectivă, la solicitarea și în baza mandatului sindicatelor nereprezentative din unitate afiliate acestora;

3. în cazul în care nu există organizații care să reprezinte angajații/lucrătorii, conform pct. 1 și 2, de către federațiile sindicale nereprezentative din sectorul de negociere colectivă membre ale confederațiilor reprezentative la nivel național, la



solicitarea și în baza mandatului sindicatelor nerepresentative din unitate afiliate acestora;

4. în cazul în care nu există organizații care să reprezinte angajații/lucrătorii, conform pct. 1-3, de către toate sindicatele nerepresentative din unitate;

5. dacă nu există sindicate constituite la nivelul unității, de către reprezentanții angajaților/lucrătorilor aleși prin votul a cel puțin jumătate plus unu din numărul total al angajaților/lucrătorilor din unitate și mandatați special în acest scop, cu respectarea dispozițiilor art. 58 alin. (2);

b) la nivel de grup de unități, 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 federațiilor reprezentative la nivel de sector de negociere colectivă la care sunt afiliate;

c) la nivelul sectoarelor de negociere colectivă, de către federațiile sindicale legal constituite și reprezentative potrivit legii;

d) 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;

e) la nivelul regiilor autonome, companiilor naționale și societăților cu unic acționar/asociat statul român sau autoritatea administrației publice locale, la nivelul instituțiilor bugetare, al autorităților și instituțiilor publice care au în subordine sau în coordonare alte persoane juridice care angajează forța de muncă, de către organizațiile sindicale reprezentative, potrivit legii; în situația în care nu există organizații reprezentative, reprezentarea se face similar cu cea prevăzută la lit. B lit. a);

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

(2) 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.

(3) Refuzul scris de participare și/sau semnare, conform alin. (2), nu reprezintă motiv de neînregistrare al contractului colectiv de muncă.



(4) În situația existenței, la nivel de unitate, a mai multor sindicate nerepresentative îndreptățite să participe la negocierea colectivă, potrivit alin. (1) lit. B lit. a) pct. 4, acestea își vor desemna de comun acord echipa de negociere, care va include maximum 10 reprezentanți.

(5) În contractele/acordurile colective de muncă încheiate la nivel de sector de negociere colectivă pentru personalul din sistemul bugetar, părțile stabilesc expres modalitățile de negociere a contractelor/acordurilor colective de muncă la nivelul autorităților și instituțiilor care au în subordine sau în coordonare alte persoane juridice care angajează forța de muncă, autorități/instituții aflate în coordonarea sau în subordinea autorității publice centrale.

Este interzisă orice intervenție a autorităților publice, sub orice formă și modalitate, în negocierea, încheierea, executarea, modificarea și încetarea contractelor colective de muncă.

4.2.4. Durata contractelor colective de muncă

Contractele colective se încheie pe minim 1 an, maxim 2 ani cu posibilitatea de prelungire o singură dată, cu 1 an prin acte adiționale și nu pot fi denunțate unilateral. Clauzele sunt subsecvente ierarhic superior. Părțile au obligația să asigure ducerea la îndeplinire a angajamentelor.

Contractele colective de muncă de la nivel național, se aplică angajatorilor membri ai părții patronale semnatare și angajaților acestora, precum și angajaților organizațiilor patronale și ai angajatorilor care au aderat la contractul colectiv la nivel național.

Contractele colective la nivel sectorial, se aplică angajatorilor membri ai părții patronale semnatare și angajaților acestora și angajaților organizațiilor patronale și ai angajatorilor care au aderat la contractul sectorial.

Contractele colective negociate la nivel de grup de unități sunt aplicabile angajaților unităților care formează grupul.

Contractul colectiv la nivel de unitate se aplică tuturor angajaților din întreprindere.

Contractul individual de muncă încheiat de angajator nu poate conține clauze inferioare celor prevăzute în contractele colective de muncă incidente angajatorului.

La contractele colective de muncă încheiate la nivel de sector de negociere colectivă sau la nivel de grup de unități, organizațiile patronale sau unitățile care nu sunt semnatare ale contractelor colective, precum și organizațiile sindicale corespondente, pot adera ulterior la acestea în baza unei notificări scrise transmisă către depozitar și adresată părților semnatare ale contractului colectiv de muncă la acel nivel.



4.2.5 Înregistrarea contractelor colective de muncă

Contractele colective de muncă și actele adiționale la acestea se încheie în formă scrisă, se depun și se înregistrează prin grija părților, după cum urmează:

- a) contractul colectiv de muncă la nivel de unitate, la inspectoratul teritorial de muncă;
- b) contractele colective de muncă încheiate la nivelul grupurilor de unități, la nivelul sectoarelor de negociere colectivă și la nivel național, la ministerul responsabil cu dialogul social.

Dosarul întocmit în vederea înregistrării 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 art. 96 alin. (3) din Legea 367/2022 sau prevederilor referitoare la companiile naționale, regiile autonome, instituțiile și autoritățile publice;
- e) procesele-verbale ale negocierii, redactate în atâtea exemplare câte părți semnate sunt, plus unul pentru depozitar, conținând poziția părților;
- f) mandatele prevăzute la art. 104 din Legea 367/2022 (anterior încheierii și semnării contractelor colective de muncă, angajatorii membri ai organizațiilor patronale reprezentative la nivel de sector de negociere colectivă și la nivel național, după caz, precum și organizațiile sindicale membre ale federațiilor sindicale reprezentative la nivel de sector de negociere colectivă și ale confederațiilor sindicale reprezentative la nivel național, după caz, îndreptățite să participe la negocieri, își vor împuternici reprezentanții să negocieze și să semneze prin mandat special).

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 semnate.

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.



Dacă nu sunt îndeplinite condițiile prevăzute la alin. (4), contractul se va aplica pentru toți angajatorii din sectorul de negociere colectivă, membri ai organizațiilor patronale semnatare, ori pentru angajatorii sau membrii organizațiilor patronale care au aderat ulterior la contract.

În cazul angajatorilor care nu au participat la negocierea colectivă la nivel de sector de negociere colectivă, dar angajații/lucrătorii au fost reprezentați la negocierea colectivă de organizațiile sindicale semnatare, aceștia pot adera la contractul colectiv de muncă sectorial ulterior semnării sale.

Contractul colectiv de muncă negociat la nivel național se înregistrează la nivelul respectiv 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.

Contractul colectiv de muncă negociat la nivel național poate fi extins, cu avizul conform al Consiliului Național Tripartit, prin hotărâre a Guvernului.

Pentru contractele la nivel de sector de negociere colectivă sau grup de unități, dosarul prevăzut la alin. (2) cuprinde suplimentar și lista unităților cărora li se aplică contractul în conformitate cu mandatele prevăzute la art. 104. Lista unităților cuprinde și unitățile cărora li se aplică contractul colectiv de muncă la nivel de sector de negociere colectivă, ca urmare a cererilor de aderare voluntare prevăzute la art. 99 alin. (3) din Legea nr. 367/2022 a dialogului social.

4.2.6. Negocierea colectivă în sistemul bugetar

Prin contractele/acordurile colective de muncă încheiate pentru angajații/lucrătorii din sectorul bugetar nu pot fi negociate sau incluse clauze referitoare la drepturi salariale a căror acordare și quantum sunt prevăzute de legislația în vigoare pentru categoria respectivă de personal. Prin excepție de la prevederile art. 97 din Legea 367/2022, contractele colective de muncă în sectorul bugetar se negociază, în condițiile legii, după aprobarea bugetelor de venituri și cheltuieli ale ordonatorilor de credite, în limitele și în condițiile stabilite prin acestea.

Drepturile salariale din sectorul bugetar se stabilesc prin lege în limite precise, care nu pot constitui obiect al negocierilor și nu pot fi modificate prin contracte colective de muncă. În cazul în care drepturile salariale sunt stabilite de legi speciale între limite minime și maxime, drepturile salariale concrete se determină prin negocieri colective, dar numai între limitele legale. Clauzele cuprinse în contractele colective de muncă încheiate cu încălcarea prevederilor de mai sus sunt lovite de nulitate.

Răspunderea, pentru încheierea contractelor colective de muncă, cu nerespectarea prevederilor legale, revine angajatorului.

Negocierea acordurilor colective de muncă pentru funcționarii publici se face în conformitate cu prevederile Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 și ale Hotărârii



Guvernului nr. 302/2022 pentru aprobarea normelor privind modul de constituire, organizare și funcționare a comisiilor paritare, componența, atribuțiile și procedura de lucru ale acestora, precum și a normelor privind încheierea și monitorizarea aplicării acordurilor colective.

Înregistrarea și publicarea pe pagina de internet și în Monitorul Oficial al României, după caz, a acordurilor colective de muncă negociate pentru funcționarii publici se fac conform procedurii prevăzute de lege pentru înregistrarea contractelor colective de muncă.

Este interzisă orice intervenție a autorităților publice, sub orice formă și modalitate, în negocierea, încheierea, executarea, modificarea și încetarea contractelor colective de muncă.

4.2.7. Efectele Contractului Colectiv de Muncă

Contractele și acordurile colective negociate și înregistrate în condițiile legii la nivelul ITM și/sau Ministerul Muncii au valoare juridică (lege a părților) . Clauzele Contractului colectiv de muncă la nivel de unitate se aplică tuturor angajaților/lucrătorilor (erga omnes). Contractul individual de muncă nu poate conține clauze/prevederi inferioare garanțiilor de drepturi legale și contractelor colective de muncă în vigoare incidente angajatorului. La încheierea contractului individual de muncă, angajatorul are obligația de a informa salariatul în prealabil (la negocierea CIM) și la încheierea/modificarea contractului individual despre contractele colective de muncă aplicabile.

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

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

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



Secțiunea 5. Comunicare și transparență

5.1. Importanța unei comunicări eficiente și transparente în timpul negocierilor și pe durata derulării contractului colectiv de muncă

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

Este foarte important ca să se stabilească de la începutul negocierilor un cadru relaxat și deschis, care să permită negocierea contractului colectiv de muncă, problemele ridicate de organizațiile sindicale/reprezentanții salariaților să fie atent cercetate și în detaliu, să fie înțelese cauzele problemelor și nu doar efectele acestora. Negocierile trebuie purtate la un ton vocal obișnuit, calm, părțile să vorbească pe rând, să nu fie întrerupte de alți participanți, să existe un dialog proactiv, fiecare parte să încerce să se pună și în poziția părții “adverse”. Dacă lipsesc anumite documente sau informații importante, nu trebuie să se i-a decizii la acea ședință de negociere, se vor amâna deciziile (clauzele contractului colectiv de muncă), pentru următoarele ședințe, până când pot fi obținute documentele sau informațiile relevante.

Părțile trebuie să se ghideze după principiul că un contract colectiv de muncă nu poate fi perfect, trebuie să încheie o formă, care asigură stabilitatea în cadrul unității și acoperă drepturile și obligațiile generale ale semnatarilor, urmând pe viitor să-i poată fi aduse îmbunătățiri.

La prima ședință a părților, se stabilesc informațiile publice și cu caracter confidențial pe care angajatorul sau organizația patronală le va pune la dispoziția părții sindicale și/sau a reprezentanților angajaților/lucrătorilor, precum și data până la care urmează să îndeplinească această obligație. Reprezentanților organizațiilor sindicale sau ai reprezentanților salariaților, le este interzis să divulge angajaților sau terților orice informații care, în interesul legitim al întreprinderii, le-au fost furnizate în mod expres cu titlu confidențial. Aceasta obligație continua să se aplice reprezentanților sau experților și după expirarea mandatului lor.

Angajatorii au obligația să informeze și să consulte reprezentanții organizațiilor sindicale și ai angajaților, potrivit legislației în vigoare, cu privire la:

a) situația economico-financiară a unității la zi, precum și perspectiva de evoluție a acesteia pe următoarea perioadă contractuală;



b) situația, structura și evoluția probabila a ocupării forței de muncă în cadrul întreprinderii, precum și cu privire la eventualele măsuri de anticipare avute în vedere, în special atunci când există o amenințare la adresa locurilor de muncă;

c) măsurile propuse privind organizarea muncii, programului și a timpului de lucru pe următoarea perioadă contractuală;

d) deciziile care pot duce la modificări importante în organizarea muncii, în relațiile contractuale sau în raporturile de muncă, inclusiv cele vizate de legislația română privind procedurile specifice de informare și consultare în cazul concedierilor colective și al protecției drepturilor angajaților, în cazul transferului întreprinderii

e) măsuri propuse de angajator privind promovarea îmbunătățirii securității și sănătății în muncă a angajaților/ lucrătorilor pe următoarea perioadă contractuală.

Aceste informații sunt foarte importante să fie prezentate corect și la timp, altfel deciziile pe care le vor lua părțile vor fi viciate și în mod sigur vor produce rezultate negative.

Este important ca pe parcursul derulării negocierilor, dacă există divergențe asupra anumitor clauze, să nu se oprească negocierile, ci acele clauze să fie ulterior discutate în alte ședințe de negociere, ca să nu se blocheze procesul de negociere.

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.

5.2 Modalități de comunicare deschisă și de implicare a angajaților în procesul de negociere și implementare

Egalitate de tratament în exercitarea drepturilor sindicale: Este interzisă în negocierea și apărarea drepturilor legale orice discriminare directă sau indirectă, discriminare prin asociere, hărțuire sau faptă de victimizare pe criterii de rasă, cetățenie, etnie, culoare, limbă, convingeri și opinii religioase și politice, origine socială, trăsături genetice, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare cu HIV, situație sau responsabilitate familială, sau de asociere și exercitare a activității sindicale.

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

Este interzisă orice intervenție a autorităților publice, sub orice formă și modalitate, în negocierea, încheierea, executarea, modificarea și încetarea contractelor colective de muncă.

Negocierile au loc:



a) într-un moment, într-un mod și cu un conținut corespunzător, pentru a permite reprezentanților angajaților să examineze problema în mod adecvat și să elaboreze un punct de vedere;

b) la un nivel relevant de reprezentare a conducerii și a reprezentanților angajaților, în funcție de subiectul discutat;

c) pe baza informațiilor furnizate de angajator și a punctului de vedere pe care reprezentanții angajaților au dreptul să îl formuleze;

d) astfel încât să permită reprezentanților angajaților să se întâlnească cu angajatorul și să obțină un răspuns motivat la orice punct de vedere pe care îl pot formula;

Legea dialogului social nr.367/2022 prevede la art.101 următoarele:
(1) Clauzele contractelor colective de muncă produc efecte după cum urmează:

a) pentru toți angajații/lucrătorii din unitate, în cazul contractelor colective de muncă încheiate la acest nivel;

b) pentru toți angajații/lucrătorii încadrați în unitățile care fac parte din grupul de unități pentru care s-a încheiat contractul colectiv de muncă și care sunt semnatare ale contractului;

c) pentru toți angajații/lucrătorii 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 semnatare, respectiv pentru toți angajații/lucrătorii încadrați în unitățile organizațiilor patronale și ale angajatorilor din sectorul de negociere colectivă respectiv care au aderat ulterior la contractul colectiv de muncă sectorial;

d) pentru toți angajații/lucrătorii de la nivelul regiilor autonome, companiilor naționale, societăților cu unic acționar/ asociat statul român sau autoritatea administrației publice locale; pentru toți angajații/lucrătorii încadrați în unitățile aflate în subordinea sau în coordonarea autorităților și instituțiilor publice care au în subordine sau în coordonare alte persoane juridice care angajează forță de muncă și care au constituit grupul de unități pentru care s-a încheiat contractul colectiv de muncă la nivel de grup de unități;

e) pentru toți angajații/lucrătorii 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.

Pe durata valabilității unui contract sau acord colectiv de muncă angajații/lucrătorii nu pot declanșa conflictul colectiv de muncă la nivelul de negociere respectiv, cu excepția situațiilor prevăzute în prezenta lege.



Secțiunea 6. Sfaturi pentru negociatori

6.1. Sfaturi practice pentru negociatorii implicați în procesul de negociere a contractului colectiv de muncă

Părțile negocierii în contractual/acordul colectiv de muncă, fie că sunt din partea angajatorului sau angajaților trebuie să fie familiarizate cu legislația specifică relațiilor de muncă (Codul Muncii, Codul Administrativ, Legea Dialogului Social, Legea privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților, Legea privind constituirea, organizarea și funcționarea comitetului european de întreprindere, etc.).

În situația în care membri echipelor de negociere, nu au studii juridice ar fi indicat, să fie însoțite de un avocat/consilier juridic sau un expert în dreptul muncii.

Echipele de negociere trebuie să fie informate cu modificările legislative în domeniul muncii la zi, să aibă acces la contractele colective de muncă anterioare ale angajatorului, la alte contracte colective de muncă din același sector de activitate și dacă există la contractul colectiv de muncă la nivel național. Este obligatoriu ca membrii echipelor de negociere să aibă acces în timp real la un program informatic ce permite vizualizarea cu modificările la zi a legislației.

Echipele de negociere, trebuie să urmărească și să respecte cadrul general al negocierilor, să respecte termenele stabilite prin legislație, să urmărească cu atenție cerințele și clauzele minime ale contractului colectiv de muncă, să manifeste respect față de persoanele implicate în procesul de negociere și să încerce să ajungă la cea mai bună formă a contractului colectiv de muncă pentru angajatori dar și pentru angajați.

6.2. Enumerarea și explicarea detaliată a elementelor esențiale ale contractului, cum ar fi salarizarea, programul de lucru, condițiile de muncă, beneficiile sociale, etc.

Principalele clauze ale contractului/acordului colectiv de muncă sunt: programul, condițiile de muncă și de angajare, salariul, securitatea și sănătatea în muncă, aplicarea principiului egalității de șanse și tratament, protecția suplimentară în exercitarea drepturilor legale a reprezentanților salariaților, beneficii sociale și alte teme de interes pentru părți. În sectorul bugetar, salariul nu face obiectul negocierii colective, însă drepturile salariale finale se stabilesc prin negociere în limitele minime și maxime prevăzute de legile speciale și cu încadrarea în bugetul aprobat.

6.2.1. Programul, condițiile de muncă și angajare



Contractul individual de muncă se încheie după verificarea prealabilă a aptitudinilor profesionale și personale ale persoanei care solicită angajarea.

Modalitățile în care urmează să se realizeze verificarea, sunt stabilite în contractul colectiv de muncă aplicabil, în statutul de personal - profesional sau disciplinar - și în regulamentul intern. Pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la încheierea contractului individual de muncă se poate stabili o 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.

Condițiile de muncă pot fi normale, vătămătoare sau periculoase, deosebite sau speciale. Acestea sunt stabilite pe baza determinarilor și expertizărilor, care sunt în sarcina angajatorului.

Timpul de muncă reprezintă orice perioadă în care salariatul prestează munca, se află la dispoziția angajatorului și își îndeplinește sarcinile și atribuțiile, conform prevederilor contractului individual de muncă, contractului colectiv de muncă aplicabil și/sau ale legislației în vigoare. 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. În cazurile în care durata zilnică a timpului de muncă este mai mare de 6 ore, salariații au dreptul la pauză de masă și la alte pauze, în condițiile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern. Salariații au dreptul între două zile de muncă la un repaus care nu poate fi mai mic de 12 ore consecutive, prin excepție, în cazul muncii în schimburi, acest repaus nu poate fi mai mic de 8 ore între schimburi.

O persoană poate fi angajată în muncă numai în baza unui certificat medical, care constată faptul că cel în cauză este apt pentru prestarea acelei munci.

Încadrarea salariaților la instituțiile și autoritățile publice și la alte unități bugetare se face numai prin concurs sau examen, după caz. Posturile vacante existente în statul de funcții vor fi scoase la concurs, în raport cu necesitățile fiecărei unități bugetare.

De asemenea în contractele colective/individuale de muncă pot fi cuprinse :

- a) clauze cu privire la formarea profesională;
- b) clauze de neconcurență;
- c) clauze de mobilitate;
- d) clauze de confidențialitate.

6.2.2. Salariul

Salariul reprezintă contraprestația în bani a muncii, depuse de salariat în baza contractului individual de muncă. Salariul cuprinde salariul de bază, indemnizațiile, sporurile, precum și alte adaosuri.

Salariile se plătesc înaintea oricăror alte obligații bănești ale angajatorilor. Salariul este confidențial, angajatorul având obligația de a lua măsurile necesare pentru asigurarea confidențialității.



Salariul se plătește în bani cel puțin o dată pe lună, la data stabilită în contractul individual de muncă, în contractul colectiv de muncă aplicabil sau în regulamentul intern, după caz.

Nivelurile salariale minime se stabilesc prin contractele colective de muncă aplicabile. Salariul individual se stabilește prin negocieri individuale între angajator și salariat.

Sistemul de salarizare a personalului din autoritățile și instituțiile publice finanțate integral sau în majoritate de la bugetul de stat, bugetul asigurărilor sociale de stat, bugetele locale și bugetele fondurilor speciale se stabilește prin lege, cu consultarea organizațiilor sindicale reprezentative.

Nicio reținere din salariu nu poate fi operată, în afara cazurilor și condițiilor prevăzute de lege. Reținerile din salariu cumulate nu pot depăși în fiecare lună jumătate din salariul net.

6.2.3. Sănătatea și securitatea în muncă

Angajatorul are obligația să asigure securitatea și sănătatea salariaților în toate aspectele legate de muncă. Chiar dacă un angajator apelează la persoane sau servicii exterioare, aceasta nu îl exonerează de răspundere în acest domeniu.

Măsurile privind securitatea și sănătatea în muncă nu pot să determine, în niciun caz, obligații financiare pentru salariați.

Art. 176 alin.2 din Codul Muncii prevede :

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.

La Art. 177 Codul Muncii prevede :

(1) 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.

(2) 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) adaptarea muncii la om, în special în ceea ce privește proiectarea locurilor de muncă și alegerea echipamentelor și metodelor de muncă și de producție, în vederea atenuării, cu precădere, a muncii monotone și a muncii repetitive, precum și a reducerii efectelor acestora asupra sănătății;
- e) luarea în considerare a evoluției tehnicii;
- f) înlocuirea a ceea ce este periculos cu ceea ce nu este periculos sau cu ceea ce este mai puțin periculos;
- g) planificarea prevenirii;
- h) adoptarea măsurilor de protecție colectivă cu prioritate față de măsurile de protecție individuală;
- i) aducerea la cunoștința salariaților a instrucțiunilor corespunzătoare.

Angajatorul răspunde de organizarea activității de asigurare a sănătății și securității în muncă. Angajatorul are obligația să asigure toți salariații pentru risc de accidente de muncă și boli profesionale, în condițiile legii.

Angajatorul are obligația să organizeze instruirea angajaților săi în domeniul securității și sănătății în muncă.

Locurile de muncă trebuie să fie organizate astfel încât să garanteze securitatea și sănătatea salariaților.

La angajatorii cu peste 50 de salariați se constituie obligatoriu Comitetul de securitate și sănătate în muncă, cu scopul de a asigura implicarea salariaților în elaborarea și aplicarea deciziilor în domeniul protecției muncii.

Componența, atribuțiile specifice și funcționarea comitetului de securitate și sănătate în muncă sunt reglementate prin hotărâre a Guvernului.

Angajatorii au obligația să asigure accesul salariaților la serviciul medical de medicină a muncii.

6.2.4. Principiul egalității de șanse și tratament

Femeile au dreptul, conform convențiilor internaționale, la tratament egal cu bărbații în situații egale sau comparabile, fiind interzisă orice discriminare.

Prin egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă se înțelege accesul nediscriminatoriu la:

- a) alegerea ori exercitarea liberă a unei profesii sau activități;
- b) angajare în toate posturile sau locurile de muncă vacante și la toate nivelurile ierarhiei profesionale;
- c) venituri egale pentru muncă de valoare egală;
- d) informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională,



- e) promovare la orice nivel ierarhic și profesional;
- f) condiții de încadrare în muncă și de muncă ce respectă normele de sănătate și securitate în muncă, conform prevederilor legislației în vigoare, inclusiv condițiile de concediere;
- g) beneficii, altele decât cele de natură salarială, precum și la sistemele publice și private de securitate socială;
- h) organizații patronale, sindicale și organisme profesionale, precum și la beneficiile acordate de acestea;
- i) prestații și servicii sociale, acordate în conformitate cu legislația în vigoare.

Pentru prevenirea și eliminarea oricărui comportament, definite drept discriminare bazată pe criteriul de sex, angajatorul are următoarele obligații:

- a) să asigure egalitatea de șanse și de tratament între angajați, femei și bărbați, în cadrul relațiilor de muncă de orice fel, inclusiv prin introducerea de dispoziții pentru interzicerea discriminărilor bazate pe criteriul de sex în Regulamentele de organizare și funcționare și în Regulamentul intern al instituției;
- b) să prevadă în regulamentul intern al instituției sancțiuni disciplinare, în condițiile prevăzute de lege, pentru angajații care încalcă demnitatea personală a altor angajați prin crearea de medii degradante, de intimidare, de ostilitate, de umilire sau ofensatoare, prin acțiuni de discriminare, astfel cum sunt definite la art. 4 lit. a) - e) și la art. 11 din Legea nr.202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, cu completările și modificările ulterioare;
- c) să îi informeze permanent pe angajați, inclusiv prin afișare în locuri vizibile, asupra drepturilor pe care aceștia le au în ceea ce privește respectarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă;
- d) să informeze imediat după ce a fost sesizat autoritățile publice abilitate cu aplicarea și controlul respectării legislației privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați.

6.2.5. Protecția suplimentară în exercitarea drepturilor legale a reprezentanților salariaților

Angajatorul va asigura, în funcție de posibilitățile existente, în incinta unității sau în alt spațiu convenit, gratuit, condițiile și mijloacele necesare funcționării sindicatului reprezentativ.

În timpul mandatului, membrilor aleși în organele de conducere ale sindicatului reprezentativ sau ale unei confederații/federații sindicale reprezentative precum și reprezentanților salariaților nu li se poate modifica sau înceta raportul de serviciu pentru motive legate de desfășurarea activității sindicale, decât cu consimțământul scris al lor.



Angajatorul va asigura, potrivit legii, protecția celor aleși în organele de conducere sindicală sau ca reprezentanți ai salariaților contra oricăror forme de condiționare, constrângere sau limitare în exercitarea funcțiilor lor.

Angajatorul va pune la dispoziția conducerii sindicatului reprezentativ sau reprezentanților salariaților pentru documentare și analize statistice, date cu privire la salarizarea personalului, sancțiuni, promovări, execuția bugetară la anumite perioade, obiectivele instituției, precum și la folosirea fondurilor destinate menținerii și îmbunătățirii condițiilor de muncă, sănătății și securității în muncă, protecției sociale ori perfecționării profesionale.

Președintele sindicatului reprezentativ sau afiliat la o federație reprezentativă sau înlocuitorul de drept al acestuia ori reprezentantul salariaților poate participa la ședințele de conducere ale instituției ca invitat. La ședințele sau în comisiile în care se discută și se fac propuneri cu privire la probleme legate de salariații instituției, la stabilirea organigramei și a numărului de personal, salarizare, condiții de muncă, angajare, premierea personalului, președintele sindicatului reprezentativ sau înlocuitorul de drept al acestuia ori reprezentantul salariaților poate fi invitat sau cooptat în comisiile respective.

Organizația sindicală poate organiza întâlniri la nivelul organizației sindicale în cursul programului de lucru, dar și în afara lui. Durata cumulată a întâlnirilor organizate în timpul de lucru se stabilește prin Contractul Colectiv de Muncă.

Regulamentul Intern va fi adoptat cu consultarea sindicatului reprezentativ sau reprezentanților salariaților.

6.2.6. Beneficii sociale

Dreptul la concediu de odihnă anual plătit este garantat tuturor salariaților. Dreptul la concediu de odihnă anual nu poate forma obiectul vreunei cesiuni, renunțări sau limitări.

Durata minimă a concediului de odihnă anual este de 20 de zile lucrătoare. Durata efectivă a concediului de odihnă anual se stabilește în contractul individual de muncă, cu respectarea legii și a contractelor colective de muncă aplicabile.

În cazul unor evenimente familiale deosebite, salariații au dreptul la zile libere plătite, care nu se includ în durata concediului de odihnă.

Evenimentele familiale deosebite și numărul zilelor libere plătite sunt stabilite prin lege, prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern.

Zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează sunt:

- 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.

Pentru salariații care aparțin de un cult religios legal, creștin, zilele libere pentru Vinerea Mare - ultima zi de vineri înaintea Paștelui, prima și a doua zi de Paști, prima și a doua zi de Rusalii se acordă în funcție de data la care sunt celebrate de acel cult.

Munca prestată între orele 22,00-6,00 este considerată muncă de noapte.

Salariații de noapte beneficiază:

- a) fie de program de lucru redus cu o oră față de durata normală a zilei de muncă, pentru zilele în care efectuează cel puțin 3 ore de muncă de noapte, fără ca aceasta să ducă la scăderea salariului de bază;
- b) fie 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.

Repausul săptămânal este de 48 de ore consecutive, de regulă sâmbăta și duminică. În cazul în care repausul în zilele de sâmbătă și duminică ar prejudicia interesul public sau desfășurarea normală a activității, repausul săptămânal poate fi acordat și în alte zile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern, în acest caz salariații vor beneficia de un spor la salariu.

Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 90 de zile calendaristice după efectuarea acesteia. Sporul pentru munca suplimentară, se stabilește prin negociere, în cadrul contractului colectiv de muncă sau, după caz, al contractului individual de muncă, și nu poate fi mai mic de 75% din salariul de bază.

Salariații care lucrează în condiții grele, periculoase sau vătămătoare, nevăzătorii, alte persoane cu handicap și tinerii în vârstă de până la 18 ani beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de cel puțin 3 zile lucrătoare.

Salariatele care urmează o procedură de fertilizare „in vitro”, beneficiază anual, de un concediu de odihnă suplimentar, plătit, de trei zile care se acordă după cum urmează



Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă pentru toți salariații, inclusiv pentru cei care beneficiază de concediul de îngrijitor, cu acordul sau la solicitarea acestora, care pot avea o durată limitată în timp.

Pentru perioada concediului de odihnă salariatul beneficiază de o indemnizație de concediu, care nu poate fi mai mică decât salariul de bază, indemnizațiile și sporurile cu caracter permanent convenite pentru perioada respectivă, prevăzute în contractul individual de muncă.

La cerere, salariații care au în întreținere copii în vârstă de până la 11 ani beneficiază de 4 zile pe lună de muncă la domiciliu sau în regim de telemuncă, în condițiile Legii nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă, cu modificările și completările ulterioare, cu excepția situațiilor în care natura sau felul muncii nu permite desfășurarea activității în astfel de condiții.

Salariatul are dreptul de a absenta de la locul de muncă în situații neprevăzute, determinate de o situație de urgență familială cauzată de boală sau de accident, care fac indispensabilă prezența imediată a salariatului, în condițiile informării prealabile a angajatorului și cu recuperarea perioadei absente până la acoperirea integrală a duratei normale a programului de lucru a salariatului. Absentarea de la locul de muncă, nu poate avea o durată mai mare de 10 zile lucrătoare într-un an calendaristic și se recuperează în condițiile stabilite prin contractul colectiv de muncă.

Prin contractul colectiv de muncă aplicabil se pot stabili și alte zile libere pentru salariați.

Angajatorul va proceda la schimbarea locului de muncă, pe o perioadă limitată sau nelimitată de timp, salariaților afectați de boală sau accidente, la recomandarea expresă a medicului, în funcție de posibilitățile instituției, la cererea salariatului.

Salariații care și-au întrerupt activitatea pentru creșterea copilului până la 2 ani, respectiv 3 ani sau 7 ani, după caz, vor fi reintegrați obligatoriu în funcția avută la data întreruperii.

Salariații și membrii familiilor lor pot beneficia de bilete de tratament și odihnă recuperatorie în stațiunile balneoclimaterice și turistice, cu sprijinul angajatorului. Repartizarea biletelor de odihnă pentru salariați se va face cu consultarea sindicatelor sau reprezentanților salariaților.

În conformitate cu prevederile legale, se pot acorda tichetele cadou pentru motive de ordin social, cu respectarea prevederilor din Regulamentul de acordare a tichetelor cadou și a tichetelor de creșă convenit de părți. Regulamentul de acordare a tichetelor



cadou și a tichetelor de creșă va face parte integrantă din Contractul colectiv de muncă.

Angajatorul poate oferi un cadou în bani în valoare de 300 lei/eventiment, în beneficiul copiilor minori ai angajaților și celor aflați în întreținerea angajaților, cu ocazia Paștelui, zilei de 1 iunie și a Crăciunului, precum și angajatelor cu ocazia datei de 8 martie.

Secțiunea 7. Monitorizarea și aplicarea clauzelor contractelor colective de muncă

7.1. Urmărirea modului de implementare a contractului colectiv de muncă

Angajatorul sau organizația patronală pe de o parte și reprezentanții organizației sindicale reprezentative, pe de altă parte ca parteneri sociali permanenți, convin să respecte pentru fiecare dintre ei și pentru salariați în general libertatea de opinie. Partea patronală, va consulta reprezentanții organizației sindicale în probleme susceptibile să afecteze drepturile și interesele salariaților **prevăzute în Contractul Colectiv de Muncă**.

Conducerea unității recunoaște dreptul reprezentanților organizației sindicale/reprezentanților salariaților de a verifica la locul de muncă modul dacă sunt respectate drepturile salariaților prevăzute în Contractul Colectiv de Muncă.

Persoanele împuternicite de angajator, precum și reprezentanții sindicatului vor verifica, la sesizarea uneia dintre părți, modul în care sunt respectate drepturile salariaților prevăzute în Contractul Colectiv de Muncă.

Conducerea unității, pe de o parte și reprezentanții sindicatului/salariaților pe de altă parte, se vor informa reciproc, atunci când au cunoștință despre aceasta, în legătură cu modificările ce urmează să se producă în modul de organizare a instituției, cu consecințe previzibile asupra salariaților și cu măsurile ce se au în vedere pentru limitarea efectelor reducerilor de personal determinate de aceste modificări.

În domeniul bugetar, urmărirea modului de implementare a clauzelor Contractului Colectiv de Muncă este atributul Comisiei Paritare.

7.2 Propuneri pentru îmbunătățirea continuă a contractului și a relațiilor de muncă

Sindicatele participă prin reprezentanții proprii, în condițiile legii, la negocierea și încheierea contractelor colective de muncă, la tratative sau acorduri cu autoritățile publice și cu patronatele, precum și în structurile specifice dialogului social.



Sindicatelor, federațiilor și confederațiilor sindicale, denumite în continuare organizații sindicale, sunt constituite de către salariați pe baza dreptului de liberă asociere, în scopul promovării intereselor lor profesionale, economice și sociale, precum și al apărării drepturilor individuale și colective ale acestora prevăzute în contractele colective și individuale de muncă sau în acordurile colective de muncă și raporturile de serviciu, precum și în legislația națională, în pactele, tratatele și convențiile internaționale la care România este parte.

Este interzisă orice intervenție a autorităților publice de natură a limita drepturile sindicale sau a împiedica exercitarea lor legală.

Totodată este interzis orice act de ingerință al patronilor sau al organizațiilor patronale, fie direct, fie prin reprezentanții sau membrii lor, în exercitarea drepturilor lor.

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.

Modificările aduse contractului colectiv de muncă se consemnează într-un act adițional semnat de toate părțile care au încheiat contractul și se comunică în scris depozitarului la care a fost înregistrat și devin aplicabile de la data înregistrării sau de la o dată ulterioară, potrivit convenției părților.

Angajatorul persoană juridică 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.

Formarea profesională a salariaților se poate realiza prin următoarele forme:

- a) participarea la cursuri organizate de către angajator sau de către furnizorii de servicii de formare profesională din țară ori din străinătate;
- b) stagii de adaptare profesională la cerințele postului și ale locului de muncă;
- c) stagii de practică și specializare în țară și în străinătate;
- d) ucenicie organizată la locul de muncă;
- e) formare individualizată;
- f) alte forme de pregătire convenite între angajator și salariat.

Contractul de calificare profesională este cel în baza căruia salariatul se obligă să urmeze cursurile de formare organizate de angajator pentru dobândirea unei calificări profesionale. Pot încheia contracte de calificare profesională salariații cu vârsta minimă de 16 ani împliniți, care nu au dobândit o calificare sau au dobândit o calificare ce nu le permite menținerea locului de muncă la acel angajator.



Contractul de adaptare profesională se încheie în vederea adaptării salariaților debutanți la o funcție nouă, la un loc de muncă nou sau în cadrul unui colectiv nou. Contractul de adaptare profesională se încheie odată cu încheierea contractului individual de muncă sau, după caz, la debutul salariatului în funcția nouă, la locul de muncă nou sau în colectivul nou, în condițiile legii.

Contractul de adaptare profesională este un contract încheiat pe durată determinată, ce nu poate fi mai mare de un an.

Formarea profesională la nivelul angajatorului prin intermediul contractelor speciale se face de către un formator.

Secțiunea 8. Rezolvarea conflictelor și litigiilor

8.1 Prezentarea modalităților de soluționare a conflictelor și litigiilor care pot apărea în timpul negocierilor sau pe parcursul implementării contractului

Prin conflicte de muncă se înțelege conflictele dintre salariați și angajatori privind interesele cu caracter economic, profesional sau social ori drepturile rezultate din desfășurarea raporturilor de muncă. În cazul unui conflict colectiv de muncă, părțile vor acționa cu bună-credință și vor încerca soluționarea amiabilă a acestuia.

Contractul colectiv de muncă nu poate fi denunțat unilateral. Lucrătorilor le este interzisă prin lege renunțarea la drepturile legale.

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

Conflictele colective de muncă sunt declanșate conform legii, de către părțile îndreptățite să negocieze colectiv și să încheie contracte colective de muncă. Nu pot constitui obiect al conflictelor colective de muncă revendicările angajaților/lucrătorilor pentru a căror rezolvare este necesară adoptarea unei legi sau a altui act normativ.

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

Art. 126 din Legea dialogului social prevede:

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 își respectă obligația prevăzută de art. 98 alin. (4);
- e) angajatorul refuză să înceapă negocierea în condițiile în care părțile au prevăzut clauze ce urmează a fi renegociate periodic, conform art. 97 alin. (3), 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 prevăzută la art. 109 alin. (4), după epuizarea procedurilor de negociere prevăzute de prezenta lege;
- g) dacă angajatorul refuză să adere la contractul/acordul colectiv de muncă la nivel de sector de negociere colectivă în condițiile art. 99 alin. (3).

Soluționarea conflictelor colective de muncă legal înregistrate se realizează pe cale amiabilă (conciliere, mediere, arbitraj extrajudiciar) și în instanță.

În toate cazurile, sesizarea pentru concilierea conflictului colectiv de muncă se formulează în scris și va cuprinde în mod obligatoriu următoarele mențiuni:

- 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 prevăzute la art. 126-128 din Legea 367/2022;
- d) desemnarea nominală a persoanelor delegate să reprezinte la conciliere organizația sindicală sau reprezentanții angajaților/lucrătorilor, după caz.

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/lucrătorilor, cât și angajatorului /organizației patronale.

Pentru susținerea intereselor lor la conciliere, organizațiile sindicale sau, după caz, reprezentanții angajaților/lucrătorilor, care au participat la negocierea colectivă ori sunt îndreptățite să participe la negocierea colectivă, în conformitate cu prevederile art. 102 alin. (1) lit. B, din Legea 367/2022, după caz, 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.



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.

Susținerile 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.

Rezultatele concilierii vor fi aduse la cunoștința angajaților/lucrătorilor de către angajator.

Conflictele colective de muncă rămase nesoluționate pot face obiectul grevei.

Greva poate fi de avertisment, de solidaritate și propriu-zisă.

Decizia de declanșare a grevei se ia de către organizațiile sindicale îndreptățite să negocieze contractul colectiv de muncă și care au declanșat conflictul colectiv de muncă și/sau cu acordul scris al angajaților. Este interzisă forțarea sau condiționarea participării salariatului la grevă.

Contractul individual de muncă și raportul de serviciu se suspendă din inițiativa angajatului pentru participarea la grevă, cu plata doar a contribuțiilor la asigurările sociale, fiind interzisă concedierea sau înlocuirea salariatului pe durata grevei.

Greva poate fi neconformă atunci când au fost omise aspecte procedurale prevăzute de lege care pot fi complinite. În caz de grevă ilegală, instanța poate decide, la cerere, plata de către organizatori și angajați/lucrători a unor despăgubiri pentru prejudiciile economice și patrimoniale produse pe durata grevei. Pe durata grevei poate fi cerută prezența unui inspector de muncă.

Greva împotriva politicii economice și sociale a Guvernului este declanșată de către federațiile și confederațiile sindicale reprezentative ca urmare a efectelor politicilor sociale sau economice care conduc la diminuarea unor drepturi prevăzute de contractele colective de muncă aplicabile la data adoptării politicilor respective.

Organizațiile sindicale organizatoare au obligația de a notifica Guvernul cu minim 10 zile înainte de declanșarea acestei greve.



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

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

Greva de solidaritate este permisă, dar nu poate dura mai mult de 1 zi, cu anunțarea conducerii unității cu 2 zile înainte. Alte forme de protest și grevă nu sunt reglementate de legea dialogului social.

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

Angajatorul nu poate condiționa participarea sau neparticiparea la grevă a angajaților (faptă penală). Contractul individual de muncă și raportul de serviciu se suspendă pe durata participării la grevă la inițiativa angajaților, cu plata contribuțiilor sociale și fără posibilitatea de concediere, sancționare sau înlocuire a angajatului aflat în grevă.

Pe durata de valabilitate a unui contract colectiv nu pot fi declanșate conflicte colective și grevă, cu excepția contractului sectorial dacă angajatorii unităților în care organizațiile sindicale semnatare ale contractului au membri refuză să adere la contractul colectiv sectorial.

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.

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. 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 obligațiilor prevăzute anterior.

Funcționarii publici declanșează conflictul colectiv de muncă conform procedurii prevăzute în prezenta lege.

8.2 Importanța medierii și a dialogului pentru menținerea relațiilor de muncă sănătoase

În toate cazurile în care există premisele declanșării unui conflict colectiv de muncă conform prevederilor art. 126 din Legea Dialogului Social, părțile prevăzute la art. 125 vor sesiza, în scris, angajatorul/organizația patronală despre această situație, precizând revendicările angajaților/lucrătorilor, motivarea acestora, precum și propunerile de soluționare. Angajatorul/organizația patronală sau, după caz, instituția ori autoritatea publică, este obligat/obligată să primească și să înregistreze sesizarea astfel formulată. În situația în care angajatorul/organizația patronală sau instituția/autoritatea publică, după caz, nu a răspuns la toate revendicările formulate sau, deși a răspuns, părțile prevăzute la art. 125 nu sunt de acord cu punctul de vedere precizat, conflictul colectiv de muncă se poate declanșa.

După declanșarea conflictului colectiv de muncă părțile pot hotărî, prin consens, inițierea procedurii medierii sau arbitrajului. În vederea promovării soluționării amiabile și cu celeritate a conflictelor colective de muncă se înființează Oficiul de Mediere și Arbitraj al Conflictelor Colective de Muncă în cadrul ministerului responsabil cu dialogul social, denumit în continuare Oficiul de Mediere.

Medierea sau arbitrajul conflictului colectiv de muncă este obligatorie /obligatoriu dacă părțile, de comun acord, au decis acest lucru înainte de declanșarea grevei sau pe parcursul acesteia.

Anterior depunerii acțiunii în instanță, sau pe parcursul derulării acesteia, litigiile în legătură cu executarea, modificarea sau încetarea clauzelor contractuale, pot fi supuse procedurii de mediere sau arbitraj, conform acordului scris al tuturor părților semnatare a contractului colectiv de muncă. În situația soluționării litigiului în urma derulării unei astfel de proceduri, acțiunea în instanță încetează.

În funcție de obiectul litigiilor de muncă, pot fi sesizate și alte autorități de anchetă și verificare și organismul național de egalitate, respectiv Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, autoritate cu competențe de prevenire și soluționare a tuturor formelor de discriminare, care emite hotărâri cu caracter executoriu dacă nu sunt contestate în termenul legal. Avocatul Poporului (Ombudsmanul național) se poate autosesiza sau poate fi sesizat de către persoane fizice și organizații în linie cu atribuțiile acestuia.



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

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

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

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

Secțiunea 9. Impactul schimbărilor legislative

9.1 Evaluarea impactului potențial al schimbărilor legislative asupra contractului colectiv de muncă și a relațiilor de muncă în general

Orice analiză de impact este necesar să pornească de la evaluarea consecințelor previzibile și cuantificabile până în acest moment, ca rezultat al modificării sistemului negocierilor colective, respectiv al nivelurilor de derulare a acestora, a conținutului negocierilor și a sferei de acoperire a contractelor colective de muncă, dar și a condițiilor de reprezentativitate pentru organizațiile angajatorilor și, respectiv, ale angajaților.

În vechea reglementare, Legea nr. 62/2011, legea dialogului social, la art. 28 se prevedea: „contractele colective de muncă se pot negocia la nivel de unitate, grupuri de unități și sectoare de activitate”.

9.1.1 Impactul înlăturării contractului colectiv de la nivel național

Contractul colectiv de muncă încheiat la nivel național a constituit un instrument puternic în mâinile partenerilor sociali. În perioada crizei economice, legiuitorul a decis însă înlăturarea acestuia. Una dintre confederațiile patronale nu a semnat prelungirea contractului colectiv de la nivel național, pronunțându-se astfel încetarea acestuia, deși contractul colectiv ar fi putut fi extins de drept în 2011.



S-a spus, de asemenea, că suprapusă peste desființarea nivelului de ramură – ca nivel de negociere colectivă și peste imposibilitatea sau dificultatea maximă a negocierii la nivel de sector, desființarea contractului colectiv la nivel național a condus la lipsirea de protecție a celei mai mari părți a salariaților români. În prezent, mulți dintre salariați nu sunt acoperiți prin niciun contract colectiv de muncă. Angajatorii cu mai puțin de 50 de salariați reprezintă un segment important pentru România. În Revisal, la acești agenți economici, sunt înregistrați 2.572.424 de salariați la nivel național, cele mai multe contracte individuale de muncă fiind în domeniile de activitate comerț, repararea autovehiculelor, urmate de construcții, industria prelucrătoare și transport și depozitare.

Această soluție a fost considerată de unii analiști ca fiind neconcordantă cu prevederile legale, deoarece a fost determinată de voința uneia singure dintre organizațiile patronale reprezentative la nivel național, dintre toate cele care îndeplineau la data respectivă condițiile de reprezentativitate.

În orice caz, astăzi, după intrarea în vigoare a O.U.G. nr. 42/2023 (care a modificat Codul muncii și Legea dialogului social) legislația românească a muncii prevede nivelul național ca nivel al contractelor colective de muncă. Ca urmare, se poate interpreta că sub imperiul reglementărilor actuale, încheierea unui nou contract colectiv la nivel național este posibilă.

O componentă extrem de importantă a negocierilor colective de la nivel național o reprezintă nivelul salariului minim. Întrucât salariul minim se poate negocia anual, de regulă, se are în vedere indexarea acestuia cel puțin cu rata inflației.

Conform reglementărilor, contractele colective de muncă nu pot conține clauze care să stabilească drepturi la un nivel inferior celor înscrise în contractele colective încheiate la nivel superior. Cu alte cuvinte, salariul minim din contractul colectiv de muncă unic la nivel național, dacă ar fi în vigoare, reprezintă o referință minimă pentru toți salariații din economie.

Cu privire la încheierea contractului colectiv la nivel național, liderii sindicali, consideră că acesta ar produce efecte favorabile:

- Primul beneficiu semnificativ constă în faptul că, acesta este izvor de drept pentru contractele încheiate la nivel de sectoare, grupuri de unități și unitate, iar clauzele acestui contract sunt minime și obligatorii;
- Al doilea beneficiu constă în faptul că prevederile contractului colectiv de muncă unic la nivel național, sunt obligatorii și în contractele individuale de muncă. Ori, negocierea colectivă la nivel de unitate, este obligatorie numai în unitățile care au cel puțin 10 salariați. **În aceste condiții, salariații din întreprinderile mici și mijlocii care au mai puțin de 10 de salariați, unde negocierea colectivă nu este obligatorie, ar rămâne fără protecția contractului colectiv**



de muncă unic la nivel național și, implicit, fără obligativitatea respectării acestor prevederi în contractele individuale de muncă.

- Al treilea beneficiu îl constituie îmbunătățirea semnificativă a rolului dialogului și parteneriatului social la nivel național între părțile care negociază și semnează Contractul colectiv de muncă unic la nivel național.

Studiile arată că de la acoperirea completă a lucrătorilor români prin contracte colective de muncă (dată fiind opozabilitatea erga omnes a contractului de la nivel național) s-a ajuns la o acoperire de mai puțin de o treime a lucrătorilor români. Multe dintre prevederile contractului colectiv de muncă de la nivel național nu au fost preluate de către Codul muncii, modificat prin OUG 42/2023. Menționăm:

- obligativitatea cercetării prealabile în cazul concedierii pentru necorespondere profesională;
- obligativitatea cercetării disciplinare în cazul aplicării sancțiunii avertismentului;
- dreptul salariaților de a absenta 4 ore pe zi pe parcursul preavizului, în scopul identificării unui loc de muncă alternativ;
- anumite plăți compensatorii în cazul concedierii pentru motive independente de persoana salariatului etc.

După încetarea contractului colectiv de muncă de la nivel național, salariații nu mai beneficiau de aceste drepturi, decât dacă ele au fost preluate în contractele de la nivele inferioare.

Trebuie menționat faptul că și unii lideri ai mișcării patronale au criticat desființarea contractului colectiv de muncă la nivel național. La masa rotundă care a avut loc la 25 ianuarie 2013, cu participarea reprezentanților Consiliului Tripartit pentru Dialog Social, ai Organizației Internaționale a Muncii, ai Fondului Monetar Internațional, Comisiei Europene și ai Băncii Mondiale, cu scopul discutării reformelor care au avut loc în dreptul muncii și a impactului acestora, reprezentanți ai ambilor parteneri sociali din România și-au exprimat opinia că suprimarea contractului colectiv de muncă încheiat la nivel național a fost o greșeală.

Pe lângă înlăturarea contractului colectiv de la nivel național, reformele legislative au complicat procedurile și au înăsprit condițiile cerute pentru negocierea și încheierea de contracte colective la fiecare nivel reglementat de lege.



- Populatia ocupata, pe activitati ale economiei nationale CAEN Rev.2 si dupa statutul profesional - SEC2010

Statut profesional al populatiei ocupate	CAEN Rev.2 (activitati ale economiei nationale)	Ani	
		Anul 2004	Anul 2023
		UM: Mii persoane	
		Mii persoane	Mii persoane
Total	TOTAL	9187,5	8471,1

Se poate remarca din cifrele de mai sus, că din economia națională în ultimii 20 de ani au “dispărut” peste 700.000 de angajați. Cu siguranță și lipsa existenței unei protecții suplimentare a angajaților printr-un contract colectiv de muncă la nivel național a contribuit la această scădere.

9.1.2 Impactul asupra raporturilor de muncă la nivel de sector

Legea dialogului social din 2011 a avut un impact semnificativ asupra nivelului secundar al negocierii colective. Înlocuirea ramurilor cu sectoarele de activitate a generat o serie de dificultăți legate de negocierea și încheierea contractelor colective, unele fiind similare celor de la nivel de grup de unități:

– sectoarele de activitate care au înlocuit ramurile prevăzute de legislația precedentă grupează domeniile de activitate definite potrivit Codului CAEN. Cu toate acestea, sectoarele de activitate în cuantum de 58 au fost stabilite prin ordin al ministrului responsabil cu dialogul social, respectiv (Ordinul Ministrului Muncii și Solidarității Sociale nr.2311 din 6 noiembrie 2023 privind stabilirea sectoarelor de negociere colectivă și a codurilor CAEN de 4 cifre aferente acestora, precum și aprobarea Procedurii de încadrare în sectoarele de negociere colectivă a unităților definite conform art. 1, pc. 21 din Legea nr.367/2022 privind dialogul social);

Pe de altă parte, noile sectoare nu corespund vechilor sectoare de activitate, ceea ce a împiedicat federațiile care și-au obținut reprezentativitatea sub imperiul vechii legislații să fie reprezentative la nivel de sector, după intrarea în vigoare a Legii dialogului social. Ca urmare, aceste federații, pentru a-și îndeplini obiectivele și a-și reprezenta membrii, trebuie să își dobândească reprezentativitatea potrivit noilor reglementări, dar în condiții mai dificile. Iată de ce, mărirea numărului de sectoare a generat insatisfacție în rândul partenerilor sociali ale căror structuri trebuie să se reorganizeze, inclusiv prin realizarea de fuziuni, noi alegeri etc.

Negocierea colectivă presupune, de asemenea, o nouă solicitare a recunoașterii de către instanță a reprezentativității partenerilor sociali, potrivit noii structuri sectoriale a economiei naționale.



Deși cota procentuală minimă pentru obținerea reprezentativității la nivel de sector a rămas aceeași (5% din numărul de salariați ai sectorului pentru federațiile sindicale și 10% din salariați în unitățile afiliate la federațiile patronale), creșterea numărului de salariați din anumite sectoare, ca rezultat al recompunerii acestora din mai multe foste sectoare este în anumite cazuri substanțială.

Conform informațiilor de pe site-ul MMSS (în anii 2023 și 2024) și-au depus dosarul pentru dobândirea reprezentativității la nivel de sector 7 federații patronale și 47 federații sindicale (circa 60% din domeniul bugetar).

Așa cum se poate constata, în cazul federațiilor sindicale interesul manifestat pentru dobândirea reprezentativității este foarte mare, atât în sectorul public cât și în sectorul privat (chiar dacă sub impactul crizei și al noilor modificări legislative numărul de membri ai acestora s-ar fi putut diminua semnificativ), interesul și viteza redusă cu care federațiile patronale depun dosarele conduce la lipsa partenerilor pentru dialog social.

Atât sindicatele cât și unele organizații patronale reprezentative au criticat propunerile legislative referitoare la reformele pieței muncii. Sindicatele afirmă că a fost desființat dialogul social, a fost blocată negocierea contractelor colective și partenerii sociali nu-și pot dobândi reprezentativitatea în noile condiții. Liderii sindicali au apreciat că “potrivit legii, desfășurarea negocierii colective la nivel de sector depinde de măsura în care ambii parteneri sociali și-au obținut reprezentativitatea la acest nivel.

Din punctul de vedere al reprezentanților sindicali, cele mai afectate sectoare de activitate sunt:

- Agricultură, acvacultură și pescuit;
- Silvicultura și economia vânatului;
- Industria alimentară, a băuturilor și tutunului;
- Industria chimică, petrochimică și activitățile conexe;
- Industria metalurgică;
- Turism, hoteluri și restaurante;
- Cultură și mass-media;
- Învățământ superior și cercetare.

La data redactării prezentului ghid, există doar 3 contracte colective încheiate și înregistrate la nivel de sector :

- Contract Colectiv de Muncă nr. 857/13.05.2024 la nivelul sectorului de negociere colectivă “40 Activități bancare”
- Contract Colectiv de Muncă nr. 1480/11.09.2023 la nivelul sectorului de negociere colectivă “Sănătate”



- Contract Colectiv de Muncă nr. 1199/05.07.2023 la nivelul sectorului de negociere colectivă "Învățământ preuniversitar"

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.

9.1.3 Impactul asupra raporturilor de muncă la nivel de grup de unități

Negocierea colectivă la nivel de grup de unități este caracterizată prin următoarele trăsături:

- constituirea unui grup de unități este posibilă doar ca rezultat al voinței libere, fiind deci o opțiune și nu o obligație;
- un grup de unități constă - 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 – art. 1 pct. 22 din Legea dialogului social;
- pentru a reprezenta salariații la negociere, organizațiile sindicale trebuie să fie reprezentative la nivelul unităților membre ale grupului.

Ca urmare, desemnarea organizației sindicale îndrituite să negocieze și să încheie un contract colectiv de muncă la acest nivel se dovedește extrem de dificilă.

La nivel de grup de unități, negocierea se face, de către federațiile sindicale reprezentative la nivelul grupului de unități împreună cu sindicatele legal constituite și reprezentative la nivelul unităților din grup.

Federațiile sindicale reprezentative la nivelul sectoarelor de activitate pot participa la negocierea contractelor colective la nivel de grup de unități în care au sindicate afiliate, la solicitarea și în baza mandatului din partea acestora.

Până în prezent (în anul 2023 și 2024) la nivel de grup de unități au fost încheiate potrivit prevederilor noii legi a dialogului social contracte colective la nivel de grup de unități, numai în sectorul public, cu o excepție:

1. Contract Colectiv de Muncă Unic nr.821/23.04.2024 la nivel de Grup de Unități Ministerul Muncii și Solidarității Sociale
2. Contract Colectiv de Muncă nr.124/07.02.2024 la nivel de Grup de Unități de Învățământ Preuniversitar din județul Vaslui
3. Contract Colectiv de Muncă nr.733/10.04.2024 la nivel de Grup de Unități constituit la nivelul Inspectoratului Școlar Județean Galați
4. Contract colectiv de Muncă la nivel de Grup de Unități de Învățământ Preuniversitar din Județul Iași



5. Contract Colectiv de Muncă nr.1842/09.11.2023 pentru personalul auxiliar de specialitate conex și contractual la nivel de grup de unități – Parchetul de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție și unitățile subordonate
6. Contract Colectiv de Muncă Unic nr.1929/21.11.2023 la nivel de grup de Unități de Învățământ preuniversitar din județul Gorj
7. Contract Colectiv de Muncă 1630/11.10.2023 la nivel de Grup de unități din Ministerul Afacerilor Interne
8. Contract Colectiv de Muncă nr.1822/07.11.2023 la nivel de Grup de Unități din sectorul de negociere colectivă Învățământ superior
9. Contract Colectiv de Muncă nr.1722/23.10.2023 Unic la nivelul Grupului de Unități al Inspectoratului Școlar Județean Brăila
10. Contract Colectiv de Muncă nr. 1318/07.08.2023 la nivelul Grupului de Unități format din Oficiile de Cadastru și Publicitate Imobiliară AB, AR, AG, BC, BH, BN, BV, BR, BZ, CL, CT, CV, DB, GL, GR, GJ, HR, IL, IS, MH, MS, NT, PH, SM, SJ, SB, TR, TL, VS și Centrul Național de Cartografie
11. Contract Colectiv de Muncă Unic nr. 1247/19.07.2023 la nivel de Grupuri de unități Sistemul Caselor de Ajutor Reciproc ale Salariaților

Dintre cele unsprezece contracte încheiate în 2023 și în 2024 până în prezent, doar unul se aplică unităților din sectorul privat, în timp ce celelalte se aplică doar în sectorul public. Liderii ai confederațiilor sindicale reprezentative la nivel național au afirmat că potrivit informațiilor pe care le dețin niciun alt contract colectiv nu a fost încheiat la nivel de grup de unități în sectorul privat.

Majoritatea contractelor încheiate la nivel de grup de unități includ prevederi privind:

- stabilirea unor coeficienți de ierarhizare salarială;
- un nivel superior de protecție a membrilor în conducerea organizațiilor sindicale;
- constituirea unui fond social pentru susținerea salariaților în cazul unor evenimente speciale de naștere, deces, boală etc.;
- concediu anual pentru perioade mai îndelungate, în funcție de vechimea în muncă;
- concediu plătit de formare profesională.

9.1.4 Impactul reformei legislative din perspectiva Convenției Organizației Internaționale a Muncii (OIM) 154/1981 privind promovarea negocierii colective

Convenția nr. 154/1981 și Recomandarea 163/1981 privind negocierea colectivă (ratificată și de România), recomandă luarea unor măsuri menite să promoveze negocierea colectivă. Aceasta trebuie să aibă următoarele obiective:

1. Negocierea colectivă să fie posibilă pentru toți cei care angajează și pentru toate categoriile de lucrători din diferite ramuri de activitate;



2. Negocierea colectivă să fie extinsă la mai multe ramuri de activitate;
3. Să se încurajeze dezvoltarea regulilor de procedură dintre organizațiile patronale și cele sindicale;
4. Procedurile de reglementare a conflictelor de muncă să fie concepute astfel încât să contribuie la promovarea negocierilor colective.

Din analiza comparativă a prevederilor Legii nr. 367/2022 cu normativul internațional și european, se poate remarca faptul că legea română nu se conformează în integralitate acestuia.

Un prim element de neconformitate, se referă la recunoașterea dreptului la negociere colectivă tuturor persoanelor care întrunesc condițiile pentru a fi calificați ca lucrători, și nu doar angajaților.

Un alt element de neconformitate este legat de reprezentarea angajaților la negocierea colectivă la nivel de unitate.

Lucrătorii trebuie să fie informați asupra tuturor deducerilor ce sunt operate asupra salariului, cât și condițiile în care ele pot opera.

În sistemul Convenției O.I.M. nr. 154/1981, negocierea colectivă are drept principale obiective următoarele:

- (a) să vizeze pe toți angajatorii și toți lucrătorii din toate ramurile de activitate economică, precum și într-o modalitate specială pe membrii forțelor armate, pe polițiști și pe funcționarii publici;
- (b) obiectul negocierii colective să cuprindă toate materiile sus-menționate;
- (c) dezvoltarea regulilor de procedură privind negocierea colectivă prin acordurile încheiate de partenerii sociali;
- (d) eliminarea oricărui fel de obstacol motivat de insuficiența sau neadecvarea regulilor de procedură în calea promovării negocierii colective.

În esență, Convenția nr. 154/1981 a O.I.M. consacră cu claritate și în mod explicit teza după care negocierea colectivă trebuie să constituie o formulă normativă generală și completă de stabilire a drepturilor și obligațiilor lucrătorilor, fără deosebiri de fond și excluderi de aplicare nejustificate și, totodată, să cuprindă în obiectul său specific toate categoriile de drepturi salariale.

Totodată, în ce privește cerințele de participare la negocierea colectivă, potrivit jurisprudenței Comitetului pentru Libertăți Sindicale (1996, Digest, Para. 830), în cadrul unui sistem de desemnare a unui unic negociator, dacă nu există niciun sindicat care să îndeplinească pragul de reprezentativitate, dreptul de a participa la negocierea colectivă trebuie recunoscut tuturor sindicatelor din unitate, cel puțin în numele propriilor membri de sindicat.



În linie cu cele de mai sus, Comitetul a statuat următoarele:

- dacă nu există un sindicat care să aibă un număr de membri cel puțin egal cu 50% din numărul lucrătorilor dintr-o unitate, dreptul de a participa la negocierea colectivă trebuie, similar ipotezei de mai sus, recunoscut tuturor sindicatelor din unitate, cel puțin în numele propriilor membri de sindicat;
- pentru ca negocierea colectivă să fie efectivă, trebuie să aibă caracter voluntar, fără a recurge la măsuri de constrângere, care alterează caracterul voluntar al negocierii;
- recunoașterea de către angajator a principalelor sindicate din întreprindere sau a celor mai reprezentative sindicate reprezintă baza oricărei proceduri de negociere colectivă, angajaților/lucrătorilor din unitate și mandatați special în acest scop, cu respectarea dispozițiilor art. 58 alin. (2) din Legea Dialogului social nr.367/2022.

Astfel, în linie cu jurisprudența Comitetului pentru Libertăți Sindicale, dar și a jurisprudenței Comitetului European pentru Drepturi Sociale, ar trebui ca reprezentarea angajaților la negocieri să se realizeze prin intermediul unui singur reprezentant, după cum urmează:

Sindicatul reprezentativ, dacă este singura organizație sindicală care întrunește condițiile de reprezentativitate. Acordarea dreptului de prioritate sau exclusivitate în procedura negocierii colective unui singur sindicat reprezentativ este posibilă numai dacă sunt respectate următoarele cerințe:

- a) certificarea reprezentativității este realizată de către un organ independent;
- b) organizațiile reprezentative sunt alese prin votul majorității lucrătorilor;
- c) reglementarea dreptului organizațiilor sindicale care nu au întrunit numărul suficient de voturi de a solicita organizarea unor noi alegeri, după o anumită perioadă, în principiu de 12 luni.

Tot în legătură cu acest subiect, apreciem că este discriminatorie excluderea de la aplicarea contractului colectiv de muncă la nivel de sector de negociere colectivă a IMM-urilor, pentru ipoteza în care în cuprinsul contractului nu se regăsesc clauze care să vizeze aceste categorii specifice de angajatori conform art. 100 din Legea Dialogului Social.

Mai mult, având în vedere că IMM-urile angajează aproximativ 64% din forța de muncă din România, rezultă că, în realitate, există riscul ca majoritatea angajaților să nu fie „acoperiți” de clauzele unui contract colectiv de muncă încheiat la nivel sectorial și, astfel, să fie compromisă negocierea la acest nivel și, desigur, vidate de conținut prevederile legale care instituie obligația de negociere la acest nivel.



O asemenea concluzie se verifică cu atât mai mult ținând seama de faptul că neîncluderea unor atare clauze în contractul colectiv de muncă constituie motiv de neînregistrare a contractului.

De altfel, textele în dezbatere sunt contradictorii, întrucât, pe de o parte, Legea prevede că neîncluderea unor atare clauze în contractul colectiv de muncă constituie motiv de neînregistrare a contractului, iar, pe de altă parte, stabilește că dacă în cuprinsul contractului colectiv de muncă nu se regăsesc clauzele specifice IMM-urilor, acestea nu au obligația de a îl aplica. Or, dacă contractul colectiv de muncă nu poate fi înregistrat, problema neaplicării sale la IMM-uri rămâne fără obiect.

De asemenea, într-un atare context, posibilitatea extinderii aplicabilității unui contract colectiv de muncă încheiat la nivel de sector de negociere colectivă la nivelul întregului sector rămâne doar teoretică.

9.2 Importanța actualizării și adaptării contractului la modificările legislative

Nimeni nu poate invoca necunoașterea legii în apărarea sa, spune unul dintre principiile de bază din Drept. Dar cum poate urmări un salariat sau organizație sindicală ori patronală, dacă încalcă sau nu legea sau care sunt drepturile sale în materie civilă, sunt în vigoare la nivelul anului 2017, conform unei analize Profit.ro, peste 21.200 de acte normative uzuale (legi, ordonanțe, hotărâri de guvern), din care peste 9.200 intră în legislația primară, iar alte sute de noi legi intră în vigoare în fiecare an.

În general Contractele Colective de Muncă se încheie pentru o perioadă de un an, cu posibilitatea prelungirii pe aceeași perioadă, dacă nicio parte nu cere renegocierea lui.

De aceea, în acest interval, apar diverse modificări legislative, care în general adaugă la drepturile salariaților diverse avantaje, sau aduc clarificări suplimentare la capitolele de bază ale contractului colectiv de muncă.

De regulă, printre primele clauze stipulate în contractele colective de muncă, se regăsesc cele care preved că în situația în care, în privința drepturilor ce decurg din prezentul Contract intervin reglementări legale mai favorabile, acestea vor face parte de drept din prezentul Contract Colectiv de Muncă și clauzele prezentului Contract Colectiv de Muncă pot fi modificate pe parcursul executării lui, ori de câte ori convin toate părțile semnatare, în conformitate cu prevederile din Legea dialogului social nr. 367/2022 actualizată, orice modificare a actului urmând a fi făcută prin act adițional.

În anul 2024, s-au adăugat măsuri suplimentare de impulsione a negocierilor colective, ca urmare a transpunerii Directivei 2022/2024 privind salariile minime adecvate în Uniunea Europeană. Directiva prevede, ca statele membre care nu au un grad de acoperire de minim 80% a negocierilor colective, trebuie să ia măsuri pentru dezvoltarea



negocierilor colective și creșterea numărului de contracte colective de muncă. Guvernul României, a prevăzut modificări ale legislației muncii (a Codului Muncii, a Legii Dialogului Social, precum și crearea unui plan de acțiuni pentru implementarea Directivei 2022/2024), având ca termen de finalizare luna noiembrie 2024.

În data de 19 octombrie 2022, a fost publicată în Monitorul Oficial Legea nr. 283/2022, de transpunere în legislația națională a Directivei (UE) 2019/1152 privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană și a Directivei (UE) 2019/1158 privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor și de abrogare a Directivei 2010/18/UE a Consiliului, care aduce o serie de amendamente și completări de substanță prevederilor Codului Muncii și ale Codului Administrativ în vederea conformării și alinierii cu cerințele legislative adoptate la nivel unional.

Legea nr. 283/2022 a intrat în vigoare în data de 22 octombrie 2022.

Principalele modificări adoptate odată cu intrarea în vigoare a Legii nr. 283/2022 și care impactează aria relațiilor de muncă vizează, după cum urmează:

Clarificări cu privire la domeniul de aplicare al Codului Muncii

Legea nr. 283/2022 stabilește în mod expres că, în ceea ce privește aria de aplicabilitate a prevederilor Codului Muncii, aceasta vizează inclusiv persoanele angajate (a se înțelege indiferent de naționalitate), care prestează muncă legal pentru un angajator cu sediul în România.

Redefinirea noțiunii de „victimizare” și interzicerea aplicării oricărui tratament nefavorabil salariaților, ca urmare a exercitării drepturilor recunoscute de Lege

În conformitate cu noile prevederi legale, victimizarea este redefinită ca fiind orice tratament advers, venit ca reacție la o plângere sau sesizare a organelor competente, respectiv la o acțiune în justiție cu privire la încălcarea drepturilor legale sau a principiului tratamentului egal și al nediscriminării.

De asemenea, se instituie în mod expres în sarcina angajatorilor interdicția de a aplica orice tratament nefavorabil salariaților și reprezentanților acestora, ca urmare a exercitării de către aceștia a drepturilor recunoscute de Lege, Regulamentul Intern, Contractul Colectiv de Muncă aplicabil și/sau Contractul Individual de Muncă.



În plus, noile prevederi legale recunosc, în mod expres, în favoarea salariatului, reprezentanților salariaților sau membrilor de sindicat dreptul de a beneficia de măsuri de protecție împotriva oricărui tratament advers aplicat de către angajator, în cazurile în care înaintează celui din urmă o plângere sau inițiază proceduri în scopul asigurării respectării drepturilor conferite de Lege, Regulamentul Intern, Contractul Colectiv de Muncă și/sau Contractul Individual de Muncă. De asemenea, salariatul care se consideră victima unui tratament advers din partea angajatorului are dreptul de a se adresa instanțelor de judecată competente cu o cerere pentru acordarea de despăgubiri și restabilirea situației anterioare sau anularea situației create ca urmare a tratamentului advers, cu prezentarea faptelor în baza cărora poate fi prezumată existența respectivului tratament.

Asigurarea punerii la dispoziția salariaților a unui pachet de informații actualizate și extinse.

Noile prevederi legale aduc modificări semnificative referitoare la conținutul minim al Contractului Individual de Muncă, precum și cu privire la elementele despre care salariatul trebuie informat anterior angajării, după cum urmează:

Menționarea expresă a posibilității salariatului de a își desfășura activitatea în locuri de muncă diferite, precum și dacă deplasarea între acestea este asigurată sau decontată de către angajator, după caz.

De asemenea, se clarifică faptul că orice salariat are dreptul de a munci la angajatori diferiți sau la același angajator, în baza unor contracte individuale de muncă, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare din acestea, însă doar sub condiția respectării cerinței privind nesuprapunerea programului de muncă. În egală măsură, se reglementează în mod expres și interdicția de a aplica un tratament nefavorabil salariatului care își exercită acest drept.

Evidențierea separată a salariului de bază față de elementele constitutive ale acestuia (diferite sporuri, bonusuri) și precizarea metodei de plată

Conform noilor prevederi, salariul de bază ca și componenta fixă a remunerației acordate salariatului urmează să fie prevăzut distinct de elementele constitutive și variabile ale acestuia, care vor fi indicate și detaliate, fiecare în parte, în mod separat.

În ceea ce privește salariul, Legea stabilește, de asemenea, că metoda de plată a acestuia, în numerar sau prin transfer bancar, trebuie evidențiată expres în Contractul Individual de Muncă încheiat cu angajatul.



Referirea expresă la condițiile de efectuare și de compensare sau de plată a orelor suplimentare, precum și, dacă este cazul, la modalitățile de organizare a muncii în schimburi.

Menționarea suplimentar perioadei de probă și a condițiilor acesteia, dacă există (spre exemplu, acele condiții care trebuie îndeplinite de salariat pentru promovarea perioadei de probă)

În ceea ce privește perioada de probă, noile prevederi stabilesc, de asemenea, interdicția stabilirii unei noi perioade de probă în cazul în care, în termen de 12 luni, între aceleași părți se încheie un nou Contract Individual de Muncă pentru aceeași funcție și cu aceleași atribuții.

Menționarea expresă în Contractul Individual de Muncă a dreptului și condițiilor privind formarea profesională oferită de angajator

Obligativitatea de a face mențiuni în cuprinsul Contractului Individual de Muncă referitoare la suportarea de către angajator a asigurării medicale private, a contribuțiilor suplimentare la pensia facultativă sau la pensia ocupațională a salariatului, în condițiile legii, precum și acordarea, din inițiativa angajatorului, a oricăror alte drepturi, atunci când acestea constituie avantaje în bani acordate sau plătite de angajator salariatului ca urmare a activității profesionale a acestuia, după caz

În cazul în care persoana selectată în vederea angajării ori salariatul, după caz, urmează să își desfășoare activitatea în străinătate, se instituie în sarcina angajatorului obligativitatea comunicării către salariat, în timp util și înainte de data plecării, suplimentar perioadei de desfășurare a activității, și a țării respectiv țărilor în care urmează să se desfășoare activitatea

În măsura în care angajatorul nu își îndeplinește în mod corespunzător obligația de a informa salariatul cu privire la toate elementele obligatorii ale Contractului Individual de Muncă, salariatul este îndreptățit fie să sesizeze Inspecția Muncii, fie să sesizeze instanța de judecată competentă și să solicite despăgubiri corespunzătoare prejudiciului pe care l-a suferit ca urmare a neîndeplinirii de către angajator a obligației de informare.

Elementele de informare privind contractul individual de muncă ce urmează a fi încheiat cu angajatul trebuie să se regăsească și în contractul individual de muncă, exceptând informațiile legate de contractul colectiv de muncă ce reglementează condițiile de muncă ale salariatului, procedurile privind utilizarea semnăturii electronice, semnăturii electronice avansate și semnăturii electronice calificate și dreptul și condițiile privind formarea profesională oferită de angajator.



Stabilirea unor noi drepturi în beneficiul salariaților respectiv condițiile de acordare/menținere a acestora

Noile prevederi legislative consacră o serie de noi drepturi minime acordate în beneficiul salariaților, respectiv reglementează în mod expres, condițiile de menținere ale acestora, după cum urmează:

Dreptul salariatului de a solicita trecerea pe un post vacant care 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

Angajatorul are obligația de a răspunde salariatului, motivat, în scris, în termen de 30 de zile de la primirea solicitării, dacă acceptă sau după caz, refuză să dea curs cererii formulate de salariat.

Dreptul salariatului de a absenta de la locul de muncă în situații neprevăzute, determinate de o situație de urgență familială cauzată de boală sau de accident, care fac indispensabilă prezența imediată a salariatului, sub condiția informării prealabile a angajatorului și a recuperării perioadei absentate până la acoperirea integrală a duratei normale a programului de lucru a salariatului (după un program stabilit de comun acord între angajator și salariat)

Codul Muncii stabilește o limită de acordare a acestui drept, respectiv nu mai mult de 10 zile lucrătoare într-un an calendaristic, cu posibilitatea angajatorului de a decide acordarea acestui beneficiu și pe o perioadă mai extinsă.

Dreptul salariatului de a beneficia de concediu de îngrijitor în vederea oferirii de către acesta de îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu salariatul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave, pe o durată de 5 zile lucrătoare într-un an calendaristic, la solicitarea scrisă a salariatului

Prin legi speciale sau prin contractul colectiv de muncă aplicabil se poate stabili o durată mai mare pentru concediul de îngrijitor.

Reglementarea expresă în Codul Muncii a dreptului salariatului de a beneficia de concediu paternal plătit și a condițiilor de acordare a acestuia, cu trimitere expresă la prevederile Legii nr. 210/1999.

Introducerea unei mențiuni exprese privitoare la menținerea drepturilor salariaților care au raportul de muncă suspendat

Noile prevederi stabilesc expres că, drepturile salariaților al căror contract de muncă este suspendat la inițiativa lor (de exemplu, pentru concediu de creștere copil, concediu de



acomodare, concediu paternal, concediu de îngrijire a copilului bolnav) și ale salariaților absenți de la locul de muncă în cazuri neprevăzute, determinate de o situație de urgență familială cauzată de boală sau de accident, dobândite de aceștia anterior momentului acordării concediilor respective/absențării de la locul de muncă, se vor menține pe toată durata concediului, respectiv a perioadei de absență.

De asemenea, se prevede expres că, la stabilirea duratei concediului de odihnă anual, perioadele aferente concediului paternal, concediului de îngrijitor și perioada absenței de la locul de muncă în cazuri neprevăzute, determinate de o situație de urgență familială cauzată de boală sau de accident, se consideră perioade de activitate prestată. Prevederi referitoare la programul de muncă

Codul Muncii definește pentru prima dată noțiunile de „program de muncă” și „modelul de organizare a muncii”.

Astfel, în conformitate cu noile prevederi legale, prin „program de muncă” se înțelege modelul de organizare a activității, care stabilește orele și zilele când începe și când se încheie prestarea muncii.

„Modelul de organizare a muncii” este definit în continuare ca reprezentând forma de organizare a timpului de muncă și repartizarea sa în funcție de un anumit model stabilit de angajator.

În ceea ce privește stabilirea programelor individualizate de muncă, la solicitarea salariatului sau cu acordul celui din urmă, noile prevederi legale stabilesc suplimentar dispozițiilor anterioare că programele individualizate au o durată limitată în timp și că în cazurile în care angajatorul refuză o solicitare a salariatului formulată în acest sens, acesta este obligat să își motiveze refuzul, în scris, în termen de 5 zile lucrătoare de la primirea solicitării.

Este definit de asemenea modul de organizare flexibil a timpului de lucru, care prevede posibilitatea salariaților de adaptare a programului de lucru, inclusiv prin utilizarea formulelor de muncă la distanță, a programelor de muncă flexibile, programelor individualizate de muncă sau a unor programe de muncă cu timp redus de lucru.



Prevederi referitoare la concedierea salariaților

Noile prevederi stabilesc în mod expres în sarcina angajatorilor interdicția de a dispune concedierea salariaților pe durata efectuării concediului paternal și a concediului de îngrijitor sau pe durata absenței de la locul de muncă în cazuri neprevăzute, determinate de o situație de urgență familială cauzată de boală sau de accident, care fac indispensabilă prezența imediată a salariatului.

De asemenea, se instituie în beneficiul salariaților concediați dreptul de a solicita angajatorilor prezentarea în extenso a motivelor care au stat la baza concedierii (chiar suplimentar față de ceea ce este menționat în decizia de concediere însăși). În acest sens se prevede faptul că salariații care consideră că au fost concediați pentru exercitarea drepturilor aferente anumitor articole specifice din Codul Muncii pot solicita angajatorului să prezinte, în scris, suplimentar față de decizia de concediere, motivele pe care s-a fundamentat decizia privind concedierea.

Prevederi referitoare la obligativitatea angajatorilor de a își actualiza Regulamentul Intern și de a obține dovada luării la cunoștință a acestuia de către salariați

În conformitate cu noile prevederi legale, angajatorii au obligația de a își actualiza Regulamentul Intern, Codul muncii suplimentând conținutul său cu două noi capitole, și anume: un capitol destinat regulilor referitoare la preaviz în caz de concediere și un al doilea capitol destinat informațiilor cu privire la politica generală de formare a salariaților, dacă există.

De asemenea, Codul Muncii stabilește în sarcina angajatorilor obligația de a aduce la cunoștința fiecărui salariat prevederile Regulamentului Intern, în prima zi de lucru, și de a face dovada îndeplinirii acestei obligații.

Aducerea la cunoștință salariaților a prevederilor Regulamentului Intern se poate realiza pe suport hârtie sau în format electronic, ceea ce reprezintă o noutate, cu condiția ca, în acest din urmă caz, documentul să fie accesibil salariatului și să poată fi stocat și printat de către acesta. Regulamentul Intern își va produce efectele față de salariat de la momentul luării la cunoștință.



Aducerea la cunoștință salariaților a noilor condiții aplicabile raportului de muncă

Pentru salariatul care are raporturi de muncă stabilite anterior datei de intrare în vigoare a prezentei legi, informațiile suplimentare privind condițiile aplicabile raportului de muncă se comunică de către angajator, la cerere, în maximum 30 de zile lucrătoare de la data primirii solicitării scrise a salariatului.

Secțiunea 10. Concluzii și recomandări

10.1 Recapitularea principalelor aspecte și concluzii

Contractul colectiv de muncă reprezintă convenția scrisă, dintre angajator/organizația patronală și angajați/lucrători reprezentați prin organizații sindicale, sau reprezentanții aleși ai angajaților/lucrătorilor, prin care se stabilesc clauze privind condițiile de muncă, salarizarea, precum și alte drepturi și obligații ale părților, ce decurg din raporturile de muncă.

La 31 decembrie 2023, numărul unităților cu mai mult de 10 de angajați, înregistrate la Inspectoratele Teritoriale de Muncă, a fost de 87.575. Dintre acestea, 16.618 aveau forma de proprietate de stat, 56.675 forma privată, 275 formă mixtă, iar 265 alte forme. Ca urmare a apariției noii legi a dialogului social din decembrie 2022, Legea nr.367, privind dialogul social, modificată prin OUG nr.42/2023, conform căreia prin încheierea contractelor colective de muncă se urmărește promovarea și apărarea intereselor părților, prevenirea sau limitarea conflictelor colective de muncă și asigurarea păcii sociale, precum și reducerea pragului de negociere de la 21 de angajați la 10 angajați din unitate, în conformitate cu prevederile art.97 conform căruia negocierea colectivă este obligatorie la nivelul unităților care au cel puțin 10 angajați/lucrători, precum și la nivel de sector de negociere colectivă", a condus la creșterea numărului de unități înregistrate la Inspectoratele Teritoriale de Muncă pe forme de proprietate, regiuni/județe cu un număr minim de 10 angajați/lucrători.

La finalul anului 2023, erau încheiate la nivel național un număr de 7793 de contracte colective de muncă, dintre care 803 la instituțiile publice, 6858 la agenții economici, 38 la instituții mixte și 94 la alte forme de organizare (unități meșteșugărești, case de ajutor reciproc, etc.).



De asemenea la finalul lunii decembrie 2023, erau încheiate la nivel național un număr de 1416 de acte adiționale la contractele colective de muncă, dintre care 421 la instituțiile publice, 934 la agenții economici, 44 la instituții mixte și 17 la alte forme de organizare (unități meșteșugărești, case de ajutor reciproc, etc.).

Legislația relevantă în domeniu este :

Codul Muncii (Legea 53/2003) din 24 ianuarie 2003, reglementează toate raporturile de muncă, dacă nu există derogări prin legislația specială aplicabilă. Codul Muncii (Legea nr. 53/2003) este legea cadru în materie de drepturi individuale și colective de muncă, care se aplică atât organizațiilor sindicale cât și patronale.

De asemenea **Legea nr. 217 din 5 iulie 2005 privind constituirea, organizarea și funcționarea comitetului european de întreprindere**, cuprinde dispoziții cu privire la negocierea din cadrul întreprinderilor comunitare.

Legea nr. 467 din 12 decembrie 2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților, care prevede că “modalitățile de informare și consultare a angajaților pot fi definite în mod liber și în orice moment, în contractele și acordurile colective de muncă, încheiate conform legii.”

Legea nr. 367 din 19 decembrie 2022 privind dialogul social, care a reintrodus posibilitatea încheierii Contractului Colectiv de Muncă, la toate nivelurile național, sectorial, grup de unități și unități.

Ordinul Ministrului Muncii și Solidarității Sociale nr.2311 din 6 noiembrie 2023 privind stabilirea sectoarelor de negociere colectivă și a codurilor CAEN de 4 cifre aferente acestora, precum și aprobarea Procedurii de încadrare în sectoarele de negociere colectivă a unităților definite conform art. 1, pc. 21 din Legea nr.367/2022 privind dialogul social

Conform legii reprezentarea la negocierea colectivă este asigurată prin părțile îndreptățite să negocieze, respectiv, **pe parte patronală, de angajator, organizații patronale, federații patronale reprezentative și confederații patronale reprezentative**, iar pe parte sindicală de sindicate, uniuni sindicale, federații sindicale, confederații sindicale sau reprezentanții salariaților. Sectoarele de negociere colectivă sunt stabilite de partenerii sociali și aprobate prin Ordinul Ministrului muncii și solidarității sociale nr. 2311/2023. Părțile pot fi asistate la cerere, de experți, avocați sau reprezentanți ai organizațiilor sindicale/patronale la care sunt afiliate.



Părțile și reprezentarea acestora la negocierea colectivă

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

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

La nivel de sector de negociere colectivă reprezentarea este asigurată prin federația sindicală reprezentativă la nivel de sector de negociere colectivă care are un număr de membri de minim 5% din efectivul angajaților/lucrătorilor din sectorul de negociere colectivă și de federația patronală care are un număr de minim 10% din totalul salariaților din sectorul de negociere colectivă, iar în cazul negocierii la nivel de grupuri de unități, prin federația reprezentativă la nivel de grup de unități, care are un număr de membri de minim 5% din efectivul angajaților/lucrătorilor din grupul de unități respective.

Negocierea colectivă la nivel național are loc între confederațiile sindicale și patronale cu reprezentativitate recunoscută la nivel național.

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

Obiectul negocierii colective: condițiile de muncă și de angajare, salariul, securitatea și sănătatea în muncă, coeficienți de salarizare, aplicarea principiului egalității de șanse și tratament, protecția suplimentară în exercitarea drepturilor legale, concilierea



vieții profesionale cu cea de familie și alte teme de interes pentru părți. În sectorul bugetar, salariul nu face obiectul negocierii colective, însă drepturile salariale finale se stabilesc prin negociere în limitele minime și maxime prevăzute de legile speciale și cu încadrarea în bugetul aprobat.

Prin încheierea contractelor colective de muncă se urmărește promovarea și apărarea intereselor părților, prevenirea sau limitarea conflictelor colective de muncă și asigurarea păcii sociale.

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

Angajatorul are obligația de a anunța intenția de negociere, **cu 60 de zile înaintea termenului de expirare a contractului colectiv de muncă în vigoare** sau a expirării perioadei de aplicabilitate a clauzelor stipulate în actele adiționale la contractele colective de muncă sau la orice moment, dacă nu există contract colectiv de muncă (cu minim 15 zile înainte de începerea acestora). Refuzul angajatorului de inițiere/participare la negocierea colectivă se sancționează cu amendă, de către Inspekția Muncii.

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

La prima ședință a părților, se stabilesc informațiile publice și cu caracter confidențial pe care angajatorul sau organizația patronală le va pune la dispoziția părții sindicale și/sau a reprezentanților angajaților/lucrătorilor, precum și data până la care urmează să îndeplinească această obligație. Reprezentanților organizațiilor sindicale sau ai reprezentanților salariaților, le este interzis să divulge angajaților sau terților orice informații care, în interesul legitim al întreprinderii, le-au fost furnizate în mod expres cu titlu confidențial. Aceasta obligație continuă să se aplice reprezentanților sau experților și după expirarea mandatului lor.



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.

În situația în care există un Contract Colectiv de Muncă, clauzele acestuia se renegociază în ședințele următoare, iar dacă nu există se propune un draft de către partea care a cerut negocierea acestuia, pe baza căruia se vor purta viitoarele negocieri.

La fiecare ședință de negociere se întocmește un proces-verbal de negociere cu propunerile aprobate sau refuzate, ori care se amână pentru ședințele viitoare, într-un număr de exemplare pentru toate părțile cât și unul pentru ITM și se va semna de toți membrii mandanțați de părțile negocierii.

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

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

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

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

Contractele colective de muncă încheiate la nivel de unitate și actele adiționale la acestea se încheie în formă scrisă și se înregistrează la inspectoratele teritoriale de muncă. La încheierea negocierilor, se încheie un proces-verbal, semnat de toți membrii mandanțați de părțile negocierii, iar forma finală a Contractului Colectiv de Muncă se înmânează persoanelor mandate să o semneze. Contractul Colectiv de Muncă se va semna în câte un exemplar pentru fiecare parte și încă unul pentru Inspectoratul Teritorial de Muncă.

Dosarul întocmit în vederea înregistrării contractului colectiv de muncă 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;

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

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

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

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.

Modificările aduse contractului colectiv de muncă se consemnează într-un act adițional semnat de toate părțile care au încheiat contractul și se comunică în scris depozitarului la care a fost înregistrat și devin aplicabile de la data înregistrării sau de la o dată ulterioară, potrivit convenției părților.

Este interzisă orice intervenție a autorităților publice sau oricărei părți terțe, sub orice formă și modalitate, în negocierea, încheierea, executarea, modificarea și încetarea contractelor colective de muncă.

Efectele contractelor colective de muncă

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

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

În toate contractele colective de muncă încheiate la nivel de sector de negociere colectivă sau național se introduc clauze specifice aplicabile fiecărei categorii de întreprinderi mici și mijlocii, denumite în continuare IMM, definite în conformitate cu Legea nr. 346/2004 privind stimularea înființării și dezvoltării întreprinderilor mici și mijlocii, cu modificările și completările ulterioare. În lipsa acestor clauze, IMM-urile nu sunt obligate să aplice contractele colective respective.



Situația anterior prevăzută se aplică în condițiile în care în sectorul de negociere colectivă există sau se înființează IMM-uri.

Dacă în contractul colectiv de muncă, încheiat la nivel de sector de negociere colectivă sau național, nu se introduc clauze specifice fiecărei categorii de IMM-uri, întreprinderile mici și mijlocii, definite conform Legii nr. 346/2004 privind stimularea înființării și dezvoltării întreprinderilor mici și mijlocii, cu modificările și completările ulterioare, nu au obligația aplicării contractului colectiv de muncă 65espective.

Contractul colectiv de muncă nu poate fi denunțat unilateral.

Lucrătorilor le este interzisă prin lege renunțarea la drepturile legale.

Medierea sau arbitrajul conflictului colectiv de muncă este obligatorie/obligatoriu dacă părțile, de comun acord, au decis acest lucru înainte de declanșarea grevei sau pe parcursul acesteia.

În funcție de obiectul litigiilor de muncă, pot fi sesizate și alte autorități de anchetă și verificare și organismul național de egalitate, respectiv Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării sau Avocatul Poporului.

Prin conflicte de muncă se înțelege conflictele dintre salariați și angajatori privind interesele cu caracter economic, profesional sau social ori drepturile rezultate din desfășurarea raporturilor de muncă. În cazul unui conflict colectiv de muncă, părțile vor acționa cu bună-credință și vor încerca soluționarea amiabilă a acestuia.

Pe durata valabilității unui contract sau acord colectiv de muncă angajații/lucrătorii nu pot declanșa conflictul colectiv de muncă la nivelul de negociere respectiv, cu excepția situațiilor prevăzute de Legea 367/2022.



10.2 Recomandări finale pentru părțile implicate în procesul de negociere și implementare a contractului colectiv de muncă

În cadrul relațiilor de muncă, pentru buna derulare a activității și stabilirii unor drepturi și obligații, autoritățile statului, permit libera negociere a acestora între partenerii de dialog social (patronate – organizații sindicale/reprezentanții salariaților).

Demararea negocierilor contractului colectiv de muncă, poate aparține și organizațiilor sindicale/reprezentanților salariaților, în cazul lipsei inițiativei din partea angajatorului/organizației patronale.

Prioritățile organizațiilor sindicale/reprezentanților salariaților în negocierea contractului colectiv de muncă sunt cele legate de politica salarială, de condițiile de muncă, de protecție socială. Prioritățile reprezentanților angajatorilor sunt legate de nevoile de recrutare și perfecționare a resursei umane, stabilirea unor criterii salariale legate de performanță în muncă, dezvoltarea procedeeleor de muncă sau crearea unor noi, asigurarea politicii corespunzătoare în domeniul sănătății și securității în muncă, concedieri colective.

Părțile negocierii în contractual/acordul colectiv de muncă, fie că reprezintă angajatorul sau angajații trebuie să fie la curent, cu legislația specifică relațiilor de muncă (Codul Muncii, Codul Administrativ, Legea Dialogului Social, Legea privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților, Legea privind constituirea, organizarea și funcționarea comitetului european de întreprindere, etc.).

În situația în care membrii echipelor de negociere, nu sunt absolvenți de studii juridice, este de preferat, ca din componența echipei să facă parte și un avocat/consilier juridic sau un expert în legislația muncii.

Echipele de negociere trebuie să cunoască, modificările legislative în domeniul muncii la momentul negocierii, să cunoască contractele colective de muncă anterioare ale angajatorului, să studieze alte contracte colective de muncă din același sector de activitate și contractul colectiv de muncă la nivel național. Este imperativ, ca membrii echipelor de negociere, fie abonați la un program/aplicație informatică, ce permite accesul la legislația curentă.

Echipele de negociere, trebuie să urmărească și să respecte cadrul general al negocierilor conform legii, să respecte termenele, să urmărească respectarea introducerii clauzelor minime ale contractului colectiv de muncă, să manifeste respect față de “partea



adversă” în procesul de negociere și să dorească obținerea unei forme a contractului colectiv de muncă, cât mai cuprinzătoare și mai aplicabilă.

Părțile negocierii trebuie să se ghideze, după principiul că niciun contract colectiv de muncă nu este perfect, trebuie să încheie încerce să negocieze o formă, care asigură stabilitatea în cadrul unității și acoperă drepturile și obligațiile generale ale semnatarilor, la momentul respectiv și în condițiile specifice, iar pe viitor acesta poate fi îmbunătățit.

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.

Modalitățile de informare și consultare a organizațiilor sindicale/reprezentanților salariaților, pot fi definite în mod liber și în orice moment, prin Contractele și Acordurile colective de muncă, încheiate în condițiile legii.

Organizațiile sindicale sau reprezentanții salariaților și angajatorul sau organizația patronală, ca parteneri sociali, convin să respecte pentru fiecare dintre ei și pentru salariați în general libertatea de opinie. Partea patronală, va consulta ori de câte ori este necesar, reprezentanții organizației sindicale/salariaților, în probleme susceptibile să afecteze drepturile și interesele salariaților, stipulate în Contractul Colectiv de Muncă.

Angajatorul recunoaște dreptul reprezentanților organizației sindicale/salariaților de a verifica la locul de muncă, dacă sunt respectate drepturile salariaților prevăzute în Contractul Colectiv de Muncă. Persoanele împuternicite de angajator, precum și reprezentanții sindicatului vor verifica, la sesizarea uneia dintre părți, modul în care sunt respectate drepturile salariaților prevăzute în Contractul Colectiv de Muncă.

Angajatorul/parte patronală și reprezentanții organizației sindicale/salariaților, se vor informa reciproc, dacă au cunoștință despre aceasta, în legătură cu modificările ce urmează să se producă în modul de organizare și funcționare a unității, cu consecințe previzibile asupra salariaților și cu măsurile ce se au în vedere, pentru limitarea efectelor reducerilor de personal determinate de aceste modificări.

În domeniul bugetar, urmărirea modului de implementare a clauzelor Contractului Colectiv de Muncă este atributul Comisiei Paritare.



Secțiunea 11. Acte necesare pentru înregistrarea Contractelor Colective de muncă la Inspectoratul Teritorial de Muncă (I.T.M.)

Contractele colective de muncă și actele adiționale la acestea se încheie în formă scrisă, se depun și se înregistrează prin grijă părților, după cum urmează:

- a) contractul colectiv de muncă la nivel de unitate, la inspectoratul teritorial de muncă;
- b) contractele colective de muncă încheiate la nivelul grupurilor de unități, la nivelul sectoarelor de negociere colectivă și la nivel național, la ministerul responsabil cu dialogul social.

Acte necesare pentru înregistrarea contractelor colective de muncă, la Inspectoratul Teritorial de Muncă (I.T.M.) :

1. contractul colectiv de muncă, în original, redactat în atâtea exemplare câte părți semnate sunt, plus unul pentru depozitar, semnate de către părți - **(Anexa 1 -Model)**;
2. dovada convocării părților îndreptățite să participe la negociere - **(Anexa 2-Model)**;
3. împuternicirile scrise pentru reprezentanții desemnați în vederea negocierii și semnării contractului colectiv de muncă- **(Anexa 3-Model)**;
4. dovezile de reprezentativitate ale părților sau lista de semnături ale membrilor de sindicat sau dovadă 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 dovadă constituirii grupului de unități, conform art. 96 alin. (3) din Legea 367/2022 sau prevederilor referitoare la companiile naționale, regiile autonome, instituțiile și autoritățile publice;
5. procesele-verbale ale negocierii, redactate în atâtea exemplare câte părți semnate sunt, plus unul pentru depozitar, conținând poziția părților -**(Anexa 4-Model)**;
6. mandatele prevăzute
7. copie certificat înregistrare ONRC partea patronală;
8. copie act constitutiv/statut ;
9. copii CI ale părților mandate să negocieze și să semneze.
10. cerere înregistrare la ITM Contract Colectiv de Muncă – (**Anexa 5- Model**).



DIALOG SOCIAL

**ANEXA 1.
Model**

**CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ
2024-2025**

Angajator:

SC..... SRL

Prin,

.....

Angajați:

SINDICATUL.....

Prin,

.....



Capitolul I : DISPOZIȚII GENERALE

1.1 Părțile contractante

Art. 1(1) În temeiul drepturilor garantate de Constituția României, precum și a Legii nr.367/2022(Legea dialogului social) republicata, se încheie prezentul Contract Colectiv de Muncă, prin negociere colectivă, la nivelul SC.....SRL între:

- a) Angajator, reprezentat de Directorul General si Directorul de Resurse Umane
- b) Salariați, reprezentați fiind aceștia în procesul de negociere și la semnarea contractului prin organizația sindicală care îndeplinește condițiile legale prin reprezentanții săi mandatați. ,

(2) Prezentul Contract Colectiv de Muncă (CCM) are la baza Codul Muncii.

(3) Părțile contractante își recunosc reciproc reprezentativitatea, în baza Legii nr. 367/2022 și a dovezilor de reprezentativitate depuse.

(4) Salariații sunt reprezentați de **Sindicatul.....** , iar **SC.....SRL** de Comisia de negociere, conform împuternicirilor anexate prezentului document.

(5) La negocierea prezentului Contract Colectiv de Muncă (CCM), părțile sunt egale și libere și ele consideră prezentul drept “lege a părților”.

1.2 Obiectul contractului

Art. 2 (1) Obiectul prezentului Contract Colectiv de Muncă (CCM) este de a stabili drepturile și obligațiile Angajatorului și ale salariaților societății și de a reglementa relațiile de muncă și de colaborare între aceștia, având la bază prevederile legislației în vigoare. Contractul este valabil pentru toți salariații, membrii părților semnatare (angajator și sindicate legal constituite), cu excepția conducerii societății (directori și manageri).

(2) Prezentul CCM stabilește drepturile minime garantate salariaților și obligațiile ce le revin părților.

(3) Părțile convin să colaboreze pentru asigurarea de condiții de muncă corespunzătoare, pe bază de siguranță, climat propice de muncă, disciplină, ordine și respect reciproc.

(4) Părțile sunt de acord cu necesitatea desfășurării activității pe baze economice de rentabilitate pentru asigurarea viabilității pe termen lung a societății.

Art. 3(1) Interpretarea clauzelor prezentului contract se face prin consens.

(2) Dacă nu se ajunge la consens, clauza se interpretează conform regulilor de drept comun, iar dacă și după aceasta există îndoială, se interpretează în înțelesul mai favorabil pentru salariați, în conformitate cu legislația în vigoare.

Drepturile salariaților prevăzute în Contractul Colectiv de Muncă nu pot să reprezinte cauza reducerii altor drepturi care au fost recunoscute anterior prin negociere, în afara cazurilor în care prin lege se dispune în mod expres altfel sau se agreează astfel prin acordul părților semnatare.



1.3 Perioada contactuală. Modificarea contactului colectiv de muncă

Art.4 (1) Prezentul Contract este valabil pentru o perioadă deluni (**se poate stabili prin negociere o perioadă de la 12 la 24**) conform Legii nr.367/2022 începând cu dată înregistrării. Părțile pot conveni să prelungească valabilitatea prezentului contract sau să procedeze la renegocieri cu cel puțin 60 de zile calendaristice înainte de expirarea prezentului.

Art. 5 (1) Prevederile prezentului Contract Colectiv de Muncă pot fi modificate în orice moment cu condiția respectării legii și atunci când părțile convin asupra acestui lucru.

(2) Cererea de modificare se va comunica celeilalte părți în scris și va cuprinde atât motivele care au determinat-o, cât și propunerile concrete.

(3) Negocierile cu privire la modificare nu vor putea începe mai tarziu de 15 zile de la data comunicării și nici mai devreme de 48 ore de la data acesteia.

(4) În perioada de negociere, părțile se angajează astfel: sindicatul să nu inițieze acțiuni nelegale care pot conduce la întreruperea activității societății, respectiv conducerea să nu procedeze la încetarea contractelor individuale de muncă din motive legate de modificările în curs de negociere.

(5) În cazurile în care, în privința drepturilor și obligațiilor ce revin salariaților și Angajatorului intervin reglementări legale modificatoare, acestea vor fi considerate ca orice alte modificări aduse CCM pe care părțile se obligă să le efectueze. Atunci când se impune, modificările vor face obiectul unui act adițional.

Art. 6 (1) Părțile se angajează să nu inițieze greve și să nu desfacă contracte individuale de muncă pe motive care sunt legate de amendarea Contractului Colectiv de Muncă.

(2) Interpretarea clauzelor prezentului se va face prin consens. În cazul în care consensul nu este obținut, se vor aplica regulile de drept comun.

(3) Suspendarea prezentului CCM se poate face prin acordul părților semnatare. Încetarea prezentului CCM are loc potrivit legii.

Capitolul II : TIMPUL DE LUCRU ȘI TIMPUL DE ODIHNĂ

2.1 Timpul de lucru

Art. 7 (1) Durata normală a timpului de lucru este de 8 ore pe zi, 40 ore pe săptămână.

(2) Durata maximă a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare. Prin excepție durata timpului de muncă va putea fi prelungită peste 8 ore pe zi și peste 48 de ore pe săptămână, care include și orele suplimentare, cu condiția



ca media orelor de muncă, pe o perioadă maximă de 6 luni, să nu depășească 48 de ore pe săptămână.

(3) La locurile de muncă unde, datorită specificului activității, nu există posibilitatea încadrării în durată normală a zilei de lucru se pot stabili forme specifice de organizare a timpului de lucru, cu respectarea duratei normale a timpului de muncă de 40 de ore pe săptămână.

(4) Locurile de muncă la care se aplică formele specifice de organizare a programului de lucru prevăzut la alin. (3), precum și modalitățile concrete de organizare și evidență a muncii prestate, se stabilesc prin Regulamentul Intern.

(5) La stabilirea perioadelor de referință prevăzute la alin. (2) nu se iau în calcul durata concediului de odihnă anual și situațiile de suspendare a Contractului Individual de Muncă.

(6) În cazul tinerilor în vârstă de până la 18 ani durata timpului de muncă este de 6 ore pe zi și de 30 de ore pe săptămână. Este interzisă efectuarea de ore suplimentare de către aceștia.

(7) Perioada de activitate continuă nu poate depăși 14 zile calendaristice, cu respectarea prevederilor legale.

(8) Orice altă formă de program de lucru, diferită de cele prevăzute în prezentul CCM, se stabilește cu acordul părților semnatare.

Art. 8 (1) Repausul săptămânal este de 48 de ore consecutive, de regulă în zilele de sâmbătă și duminică.

(2) În cazul sectoarelor de activitate sau locurilor de muncă a căror activitate nu poate fi întreruptă, zilele de repaus se pot acorda prin rotație în alte zile decât sâmbăta și duminica, astfel încât fiecare salariat să beneficieze cel puțin o dată la o lună de repausul săptămânal succesiv în zilele de sâmbătă și duminică sau cumulat pe o perioadă mai mare. Sectoarele de activitate sau locurile de muncă respective sunt stabilite în Regulamentul Intern.

Art. 9 (1) Începerea și sfârșitul programului zilnic de lucru se stabilesc prin Regulamentul Intern, fiind în intervalul 6.00-18.00, pentru schimbul unu și pentru personalul care lucrează într-un singur schimb.

(2) La cerere, salariații pot beneficia, în cazul unor situații personale deosebite, și numai dacă nu este afectată activitatea societății sau a sectorului de activitate în care angajații lucrează, de programe de muncă specifice cu alte ore de începere și de sfârșit. Cererea se transmite angajatorului în formă scrisă și va fi supusă aprobării superiorului ierarhic direct și Directorului de Resurse Umane.

Art. 10 Timpul de lucru al salariatului începe și se încheie la locul de muncă (birou, atelier, secție de producție, locuri de prezență și repartizare spre punctele de lucru) în ținuta de lucru, conform programului stabilit. Timpul necesar echipării sau dezechipării nu este inclus în timpul de muncă.

Art. 11 Salariații beneficiază de o pauză de masă de 30 minute (pauza negociată prin CCM). Timpul afectat pauzei de masă este acordat de regulă la jumătatea duratei schimbului și nu este inclus în timpul normal de lucru. Prin excepție pauza de masă poate fi de 15 minute,



situație în care este inclusă în timpul normal de lucru (pauză negociată prin CCM, legal timpul normal de lucru este de 8 ore iar pauza de masa nu este inclusa în programul de lucru) . Pauza de masă va fi definită în cadrul Regulamentului Intern.

2.2 Durata redusă a timpului de muncă

Art. 12 Pentru unele activități, locuri de muncă și categorii de personal, la solicitarea salariiilor, angajatorul poate stabili programe de lucru corespunzătoare unor fracțiuni de normă, cu drepturi salariale aferente calculate în mod proporțional.

2.3 Munca suplimentară

Art. 13 (1) Munca prestată la cererea societății, peste durata normală a timpului de lucru săptămânal, este considerată muncă suplimentară.

(2) Salariații pot fi chemați de angajator să presteze muncă suplimentară numai cu consimțământul lor scris.

(3) Salariații au obligația de a presta muncă suplimentară cerută de angajator în cazurile de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente sau înlăturării consecințelor unui accident ori pentru îndepărtarea efectelor unor calamități naturale.

Art. 14 (1) Orele de muncă suplimentare vor fi contabilizate separat de orele normale de muncă.

(2) Munca suplimentară se compensează prin timp liber plătit oră la oră. Orele necompensate cu timp liber plătit vor fi plătite cu un spor pentru muncă suplimentară.

Modalitatea de compensare a orelor de muncă suplimentară se va stabili, cu respectarea prevederilor legale, împreună cu salariatul în momentul acceptării efectuării acestora. În perioadele de reducere a activității angajatorul are posibilitatea de a acorda zile libere plătite din care pot fi compensate orele suplimentare ce vor fi prestate în următoarele 12 luni.

(3) Compensarea cu timp liber plătit a orelor suplimentare se va efectua în următoarele 90 de zile calendaristice, în baza unor programări stabilite împreună cu salariații, cu excepția cazurilor când părțile au convenit o altă perioadă pentru efectuarea zilelor libere. Perioada convenită nu poate depăși 12 luni calendaristice.

2.4 Munca pe timpul nopții

Art. 15 Se consideră muncă desfășurată în timpul nopții munca prestată - de minim 3 ore pe zi, sau cel puțin 30% din timpul lunar de lucru al salariatului - între orele 22:00 – 06:00, și doar în cazurile bine justificate o oră în plus sau în minus.



Art. 16 (1) Tinerii care nu au împlinit vârsta de 18 ani nu pot presta muncă de noapte.

(2) Femeile gravide, lăuzele și cele care alăptează nu pot fi obligate să presteze muncă de noapte.

Este interzisă prestarea muncii pe timpul nopții de către femei, în afara cazurilor în care persoanele respective acceptă prin consimțământ scris.

(3) 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. Salariații care desfășoară muncă de noapte și au probleme de sănătate recunoscute ca având legătură cu aceasta vor fi trecuți la o muncă de zi pentru care sunt apti, numai dacă angajatorul are disponibil un loc de muncă vacant corespunzător pregătirii profesionale a angajatului și numai cu acordul angajatului.

Art. 17 (1) Salariații beneficiază pentru munca prestată pe timpul nopții de un spor de 25% din salariul de bază sau de reducerea cu o oră a programului normal de lucru, dacă timpul lucrat noaptea reprezintă cel puțin 3 ore din durata normală a programului de lucru.

(2) De acest spor beneficiază și salariații pentru care durata muncii este mai mică de 8 ore pe zi și care prestează muncă de noapte.

2.5 Plata orelor suplimentare

Art. 18 (1) Munca prestată în zilele de sărbătoare legală reglementate la art. 20 din prezentul Contract Colectiv de Muncă se consideră muncă suplimentară și se plătește astfel: salariul de bază (100%) la care se adaugă un spor de 75% din salariul de bază (*valoare minima conform legii se poate negocia o valoare mai mare prin CCM*) fără a se acorda și ziua liberă.

(2) Orele suplimentare efectuate pe timp de noapte în zilele de sărbătoare legală menționate la art. 20 vor fi plătite cu un adaos de $x\%$ la sporul reglementat la alineatul (1), respectiv cu un spor de $75+x\%$ din salariul de bază (*valoare care se negociază doar prin prezentul CCM legislația nu impune o astfel de negociere*).

(3) Orele suplimentare efectuate peste durata normală a zilei de lucru în zilele de sărbătoare legală menționate la art. 19 vor fi plătite cu un adaos de $y\%$ la sporul reglementat la alineatul (1), respectiv cu un spor de $75+y\%$ din salariul de bază (*valoare care se negociază doar prin prezentul CCM legislația nu impune o astfel de negociere*).

Art. 19 Angajatul solicitat să efectueze muncă suplimentară de către șeful ierarhic superior, în lipsa unui acord pentru compensare prin zile libere, beneficiază de plata orelor suplimentare calculată la salariul de bază, fără sporuri, după cum urmează:

- ca regulă generală, munca suplimentară va fi plătită după cum urmează: salariul de bază (100%) la care se adaugă un spor de 75% din salariul de bază;
- orele suplimentare prestate pe timp de noapte vor fi plătite cu un adaos de 25% la sporul reglementat la punctul a), respectiv cu un spor de 100% din salariul de bază;



- c) orele suplimentare prestate în zilele de sâmbătă și duminică, peste durata normală a zilei de lucru, vor fi plătite cu un adaos de $z\%$ față de sporul reglementat la punctul a), respectiv cu un spor de $75 + z\%$ din salariul de bază. (valoare care se negociază doar prin prezentul CCM legislatia nu impune o astfel de negociere).

2.6 Sărbători legale

Art. 20 Sunt considerate nelucratoare zilele de repaos săptămânal și următoarele zile, conform legislației în vigoare:

- a) 2 zile, 1 și 2 ianuarie
- b) 1 zi, 6 ianuarie
- c) 1 zi, 7 ianuarie.
- d) 1 zi, 24 ianuarie
- e) 1 zi, ultima zi de vineri înaintea Paștelui.
- f) 2 zile, prima, a doua zi de Paște
- g) 1 zi, 1 mai
- h) 1 zi, 1 iunie
- i) 2 zile, prima și a doua zi de Rusalii
- j) 1 zi, 15 august
- k) 1 zi, 30 noiembrie
- l) 1 zi, 1 decembrie
- m) 2 zile, 25 și 26 decembrie

Art. 21 (1) Sărbătorile legale în care nu se lucrează, precum și zilele libere plătite stabilite în contractul colectiv de muncă nu sunt incluse în durata concediului de odihnă anual.

(2) Munca în zilele de sărbătoare legală este cea efectuată pe parcursul unei rotații complete a schimburilor, începând cu schimbul 1.

(3) Pentru salariații care aparțin de un cult religios legal, creștin, zilele libere pentru Vinerea Mare - ultima zi de vineri înaintea Paștelui, prima, a doua de Paști, prima și a doua zi de Rusalii se acordă în funcție de data la care sunt celebrate de acel cult.

(4) Zilele libere stabilite potrivit art. 20 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.

(5) Salariații care au beneficiat atât de zilele libere pentru Vinerea Mare - ultima zi de vineri înaintea Paștelui, prima, a doua zi de Paști, prima și a doua zi de Rusalii, cât și de zilele libere la datele stabilite pentru cultul religios legal recunoscut, vor recupera zilele libere suplimentare pe baza unui program stabilit de angajator.

(6) Pentru realizarea unor punți între zilele din ajunul sărbătorilor, de comun acord între administrația societății și organizațiile sindicale, se poate hotărâ lucrul în zilele de sâmbătă, munca respectivă nefiind considerată muncă suplimentară.



2.7 Concediul de odihnă

Art. 22 (1) În fiecare an calendaristic, salariații au dreptul la un concediu de odihnă plătit, de minim **20** de zile lucrătoare (*număr de zile minim stabilit conform legii se poate depăși acest număr prin negocieri în cadrul CCM*).

(2) Durata concediului de odihnă se stabilește în funcție de vechimea în muncă în cadrul societății după cum urmează (*se pot negocia grile de vechime în societate pentru a se acorda zile suplimentare de concediu în funcție de vechimea în companie*):

Vechime în muncă	Zile concediu de odihnă
0 – 5 ani	20 zile lucrătoare
5-10 ani	20+x zile lucrătoare negociate
peste 11 ani	20 +y zile lucrătoare negociate

(3) Salariații care nu au dreptul la concediu de odihnă beneficiază de zile libere fără plată pe perioada concediului comun.

(4) Salariații care lucrează în condiții grele, periculoase sau vătămătoare, nevăzătorii, alte persoane cu handicap și tinerii în vârstă de până la 18 ani beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de cel puțin 3 zile lucrătoare (*prevedere obligatorie legala Codul Muncii*).

Art. 23 (1) Efectuarea concediului anual de odihnă conform legislației este o obligație ce revine atât salariaților, cât și angajatorului și nu poate fi înlocuită de compensația financiară.

(2) Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă doar în cazurile prevăzute de lege.

Art. 24 (1) Programarea concediilor de odihnă se va face de către angajator, cu consultarea sindicatului, la sfârșitul fiecărui an pentru anul următor.

(2) Cererile speciale din partea angajaților vor fi luate în considerare, dacă este posibil.

(3) Un anumit număr de zile de concediu de odihnă într-un an, stabilite de partile semnatare ale contractului colectiv de muncă, sunt corelate cu vacanța de Crăciun, Anul Nou, Paște și alte punți agreate.

(4) Concediul de odihnă pe perioada verii poate fi organizat astfel încât majoritatea salariaților să beneficieze de un concediu comun de 10 - 15 zile lucrătoare.

(5) În situația în care ambii soți lucrează în cadrul societății, aceștia beneficiază de programarea concediului de odihnă în aceeași perioadă.

(6) La locurile de muncă unde activitatea nu poate fi întreruptă, concediul de odihnă va fi programat în funcție de necesitățile societății, cu luarea în considerare a cererii salariatului.



(7) Din motive întemeiate, angajatorul poate modifica programarea concediului comun cu consultarea sindicatului, noua programare urmând a fi comunicată salariaților cu cel puțin 30 zile calendaristice înainte de începerea acestuia.

(8) În cazul în care există salariați care, din motive justificate, nu au efectuat integral sau deloc concediul de odihnă în cursul anului, concediul va fi reprogramat într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă anual.

Art. 25 Concediul de odihnă întrerupt din motive de boală sau alte motive justificate este reprogramat într-o altă perioadă cu aprobarea conducerii.

Art. 26 Salariații nu vor fi chemați din concediu decât cu acordul acestora. Cheltuielile aferente sunt suportate de către societate.

Art. 27 (1) La stabilirea duratei concediului de odihnă anual, perioadele de incapacitate temporară de muncă și cele aferente concediului de maternitate, concediului de risc maternal, concediului paternal, concediului pentru îngrijirea copilului bolnav, concediului de îngrijitor precum și cele aferente zilelor acordate pentru evenimentele familiale deosebite definite la art. 32 se consideră perioade de activitate prestată.

(2) În situația în care incapacitatea temporară de muncă sau concediul de maternitate, concediul de risc maternal, concediul paternal, concediul pentru îngrijirea copilului bolnav, concediul de îngrijitor, sau zilele acordate conform art. 32 au survenit în timpul efectuării concediului de odihnă anual, acesta se întrerupe, urmând ca salariatul să efectueze restul zilelor de concediu după ce a încetat situația de incapacitate temporară de muncă, de maternitate, de risc maternal ori cea de îngrijire a copilului bolnav, iar când nu este posibil urmează ca zilele neefectuate să fie reprogramate. Continuarea concediului de odihnă, respectiv reprogramarea se va face cu acordul conducerii.

(3) Salariatul are dreptul la concediu de odihnă anual și în situația în care incapacitatea de muncă se menține, în condițiile legii, pe întreaga perioadă a unui an calendaristic, angajatorul fiind obligat să acorde concediul de odihnă anual într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care acesta s-a aflat în concediu medical.

Art. 28 (1) Pentru salariații care lucrează cu program redus de lucru la cererea lor, indemnizația pentru concediu de odihnă se acordă proporțional cu timpul lucrat.

(2) Pentru salariații ale căror raporturi de muncă cu societatea încep sau încetează în cursul anului concediul de odihnă se acordă proporțional cu activitatea prestată de la data angajării, respectiv de la începutul anului până la data încetării raporturilor de muncă.

Art. 29 Societatea nu poate pretinde suma de bani corespunzătoare concediului de odihnă deja efectuat, în cazurile când Contractul Individual de Muncă a încetat ca urmare a:

- inițiativei companiei, din motive neimputabile salariatului;
- decesului salariatului;



Art. 30(1) Indemnizația de concediu va fi egală cu salariul aferent perioadei respective și nu poate fi mai mică decât salariul de bază, indemnizațiile și sporurile cu caracter permanent.

(2) Indemnizația prevăzută la alin. (1) se plătește de regulă la plecarea în concediu, la opțiunea salariatului.

2.8 Maternitatea și îngrijirea copilului

Art. 31 (1) Salarialele gravide au dreptul la concedii de maternitate pre - și postnatale pe o perioadă de 126 zile calendaristice în condițiile legii.

(2) Salariații pot beneficia de concediu pentru creșterea și îngrijirea copilului până la vârsta de 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copiilor cu handicap, precum și de concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani, conform prevederilor legale.

(3) Tatăl va face dovada că mama nu beneficiază de acesta.

(4) Tatăl copilului nou-născut, are dreptul la un concediu paternal plătit de 15 zile lucrătoare, prin majorarea duratei concediului paternal de 10 zile lucrătoare cu încă 5 zile lucrătoare, dacă a obținut atestatul de absolvire a unui curs de puericultură. Această perioadă constituie suspendare de contract în conformitate cu legislația în vigoare.

2.9 Zile libere suplimentare plătite

Art. 32 (1) În afara concediului de odihnă salariații au dreptul la un număr de zile lucrătoare libere, pentru evenimente speciale plătite, astfel

- 5 zile în cazul căsătoriei angajatului (în termen de 1 an de la căsătoria civilă);
- 3 zile în cazul căsătoriei copiilor angajatului (în termen de 3 luni de la căsătoria civilă);
- 3 zile în caz de deces al soțului/soției, fiului/fiicei, părinților sau socrilor angajatului;
- 2 zile în cazul decesului bunicilor, fraților/surorilor, sau nepoților angajatului;
- 2 zile în cazul mutării într-o locuință în aceeași localitate (în termen de 3 luni de la mutare);
- 5 zile în cazul mutării într-o locuință în altă localitate (în termen de 3 luni de la mutare);
- Când angajatul donează sânge – se vor acorda drepturile stabilite legal.

În România legiuitorul a stabilit prin Codul muncii art. 152 următoarele :

”(1)În cazul unor evenimente familiale deosebite, salariații au dreptul la zile libere



plătite, care nu se includ în durata concediului de odihnă.
(2) Evenimentele familiale deosebite și numărul zilelor libere plătite sunt stabilite prin lege, prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern.”
Prin urmare, evenimentele familiale deosebite și numărul zilelor libere plătite sunt stabilite prin lege (sunt reglementate doar în sfera sectorului public), prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern.

2.9. Concediu medical

Art.33 (1) Salariatul bolnav are obligația de a-l informa pe șeful ierarhic superior, prin telefon sau printr-un trimis cu privire la motivul absenței sale, cât mai curând posibil, cel târziu în termen de 24 de ore.

(2) Certificatul medical este transmis către Serviciul Salarizare în termen de trei zile de la eliberarea acestuia.

(3) Plata se efectuează conform legislației în vigoare.

(4) Salariații au dreptul la concediu medical pentru îngrijirea copiilor bolnavi și persoanelor cu vârsta peste 18 ani cu afecțiuni oncologice în conformitate cu legea.

2.10 Zile libere neplătite

Art. 34 (1) Salariații studenți la învățământul superior, seral sau fără frecvență, beneficiază de câte un concediu fără plată de până la 60 de zile calendaristice, la cerere, eșalonat sau integral, pentru fiecare an de studiu, numai pe durata normală a perioadei de studii.

Art. 35 Pentru candidații la examen de admitere în învățământul superior se acordă – o singură dată – 30 de zile calendaristice fără plată, la cerere, cu prezentarea actelor doveditoare de participare la concurs.

Art. 36 La cererea salariatului, se poate acorda un număr de maxim 4 zile/lună învoire care pot fi compensate cu ore suplimentare sau un număr de ore de învoire/zile libere fără plată, de către șeful direct, în următoarele situații:

- a) efectuarea unor analize, tratament medical;
- b) citație la autorități judiciare competente;
- c) alte situații când salariatul solicită și activitatea societății permite.

Ceea ce depășește 4 zile necesită aprobarea Directorului de Resurse Umane și reprezintă concediu fără plată. Nu se pot acorda mai mult de 30 de zile calendaristice într-un an.

2.11 Concediul de îngrijitor

Art. 37(1) Angajatorul are obligația acordării concediului de îngrijitor salariatului în vederea oferirii de către acesta de îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care



locuiește în aceeași gospodărie cu salariatul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave, cu o durată de 5 zile lucrătoare într-un an calendaristic, la solicitarea scrisă a salariatului, în condițiile legii.

(2) Pe durata acestei perioade, salariații au dreptul la zile libere plătite, care nu se includ în durata concediului de odihnă anual și constituie vechime în muncă și în specialitate.

2.12 Absența de la locul de muncă în situații neprevăzute

Art.38(1) Salariatul are dreptul de a absența de la locul de muncă în situații neprevăzute, determinate de o situație de urgență familială cauzată de boală sau de accident, care fac indispensabilă prezența imediată a salariatului, în condițiile informării prealabile a angajatorului și cu recuperarea perioadei absente până la acoperirea integrală a duratei normale a programului de lucru a salariatului.

(2) Absentarea de la locul de muncă nu poate avea o durată mai mare de 10 zile lucrătoare într-un an calendaristic. Angajatorul și salariatul stabilesc de comun acord modalitatea de recuperare a perioadei de absență.

Capitolul III : SALARIZAREA ȘI BENEFICII

Art. 39(1). Pentru muncă prestată în condițiile prevăzute în contractul individual de muncă, fiecare angajat are dreptul la un salariu în bani, convenit la semnarea contractului de muncă.

(2) Salariul lunar cuprinde: salariul de baza, indemnizațiile, sporurile și alte adaosuri.

(3) Pentru perioada de valabilitate a contractului părțile au negociat condițiile de salarizare prevăzute în anexele care fac parte integrantă din prezentul contract (**ANEXA NR.1. – Condiții salariale corespunzătoare la nivelul SC.....SRL**)

(In Anexa nr.1, se regăsesc grilele de salarizare din societate care se negociaza anual si se poate negocia pe categorii de meserii)

(4) În afară de salariul de baza și de sporurile descrise mai sus, angajații mai pot primi lunar **un bonus de fidelitate** în suma fixă, astfel :

- X lei lunar pentru salariații cu o vechime neîntreruptă în Societate cuprinsă între 1 și 5 ani;
- Y lei lunar pentru salariații cu o vechime neîntreruptă în Societate cuprinsă între 5 și 10 ani;

- Z lei lunar pentru salariații cu o vechime neîntreruptă în societate mai mare de 10 ani.

(5) Sporul de fidelitate se acordă lunar, proporțional cu timpul efectiv lucrat în programul normal de lucru (nu se acordă pentru ore suplimentare, concediu medical, concediu fără plată, concediu fără plată pentru studii, învoiuri fără plată, absențe nemotivate).



Nu este o obligație legală, existența unui Bonus (de fidelitate în companie de ex.), se negociază prin Contractul Colectiv de muncă.

Art. 40(1) Salariile se vor negocia anual în luna ..ex(februarie).....a anului.

(2) Majorările salariale intră în vigoare de la data de 1 martie, în condițiile în care societatea obține rezultate economice pozitive în anul anterior, prezentate oficial și analizate împreună cu sindicatele, în baza documentelor necesare conform legislației în vigoare, și se negociază corespunzător cu productivitatea și/sau rentabilitatea activității, corelat cu perspectivele societății sau ale unor sectoare din societate, cu luarea în considerare a ratei anuale a inflației.

(3) Majorarea convenită prin negociere poate fi folosită la indexarea generală a grilei de salarizare sau creșterea salarială individuală corelată cu evaluarea anuală.

(4) Evaluarea personalului are loc în fiecare an, în lunile octombrie și noiembrie .

Art.41 (1) Angajații SC.....SRL, vor beneficia de o alocație individuală de hrană, acordată sub formă de tichete de masă, suportată integral de societate.

(2) Tichetele de masă se acordă în dată de..... ale fiecărei luni pentru luna anterioară și se vor calcula astfel: se acordă un tichet pentru fiecare zi lucrătoare în care salariatul a fost prezent în societate, conform pontajului.

(3) Nu se acordă tichete de masă pentru zilele în care angajatul a fost într-una dintre următoarele situații: concediu de odihnă, concediu medical, zile libere plătite conform CCM, concedii fără plată, învoiri mai mari de 4 ore, delegații;

(4) De asemenea, nu vor acordă tichete de masă pentru ziua/zilele în care angajații au absentat nemotivat.

(5) În cazul în care, din motive independente de angajator, nu va mai fi posibilă acordarea tichetelor de masă, compania se obligă să renegocieze acest punct.

(6) Valoarea tichetelor de masă este delei (valoarea care se negociază prin CCM la acest moment valoarea maximă admisă de lege este de 40 lei/zi lucrătoare) .

Art. 42(1) Toate drepturile bănești cuvenite salariaților se plătesc înaintea oricăror obligații financiare ale companiei.

Art. 43 (1) Nicio reținere din salariu nu poate fi operată în afara cazurilor și condițiilor prevăzute de lege cu excepția următoarelor:

a) Societatea acceptă să facă rețineri ale cotizațiilor de sindicat pentru fiecare membru, conform documentelor semnate.

b) Societatea acceptă să facă rețineri CAR (cotizație și rată împrumut) pe bază de liste lunare asigurate de către angajatul contabil al CAR.

(2) La solicitarea organizațiilor sindicale, părțile pot conveni asupra altor rețineri salariale individuale cu consimțământul scris al salariaților.



Art. 44 (1) Societatea se obligă să asigure condițiile necesare fiecărui salariat pentru îndeplinirea sarcinilor de serviciu pe durata programului de lucru.

(2) În situații speciale, când activitatea societății este întreruptă pentru mai mult de o zi din motive neimputabile salariaților, aceștia beneficiază de plata salariului individual de bază în proporție de 75% și vor rămâne la dispoziția societății (*valoare minima legală se poate negocia un procent mai mare prin CCM*).

(3) Dacă o perioadă de timp programul de lucru nu este suficient acoperit, societatea poate organiza alte activități pentru a asigura plata salariului de bază.

(4) În condițiile alineatului precedent, salariații beneficiază și de alte drepturi reglementate prin legislație.

Art. 45. (1) Salariații SC.....SRL vor beneficia de următoarele bonusuri, acordate sub formă de tichete-cadou, pentru evenimente speciale (*acestea nu sunt obligatorii ci se negociază prin CCM conform legislației în vigoare*):

- RON pentru Crăciun;
- RON pentru Paște;
- RON pentru copiii angajaților cu vârsta de până la 18 ani cu ocazia zilei de 1 iunie, (tichetele cadou se vor acorda ambilor părinți dacă aceștia sunt angajați SC.....SRL);

(2). Primele descrise la alineatul precedent se acordă numai persoanelor care sunt angajate în SC.....SRL în luna curentă până la data plății acestora și care nu au contractul de muncă suspendat.

Capitolul IV : CONDIȚII DE MUNCĂ. SĂNĂTATEA ȘI SECURITATEA MUNCII

ART.46 Angajatorul este responsabil să asigure igienă și securitatea muncii în companie conform prevederilor Legii nr.319/2006. De aceea conducerea societății trebuie să cunoască regulamentele privind securitatea și sănătatea în muncă, pază împotriva incendiilor și este responsabilă cu implementarea lor.

Art. 47 (1) Părțile se obligă să depună eforturile necesare pentru ameliorarea continuă a condițiilor de muncă, conform legii privind sănătatea și securitatea în muncă.

(2) Participarea nemijlocită a salariaților la luarea deciziilor în acest sens, se realizează prin intermediul Comitetului de Sănătate și Securitate în Muncă ("CSSM").

(3) CSSM are următoarea componență:

- reprezentantul legal al angajatorului – care deține și funcția de Președinte al CSSM;
- reprezentanții organizațiilor sindicale legal constituite;
- reprezentanții angajatorului;
- medicul de medicina muncii;



- șeful securității și sănătății în muncă, care este secretarul CSSM.
- (4)** În cazul în care unul sau mai mulți reprezentanți se retrag din CSSM, aceștia vor fi înlocuiți imediat prin alți reprezentanți aleși.
- (5)** Membrii CSSM vor beneficia conform legii, de timpul corespunzător pentru a-și duce la îndeplinire sarcinile specifice primite în cadrul comitetului.

Art. 48 CSSM se întrunește cel puțin o dată pe trimestru la inițiativa președintelui de comitet și ori de câte ori este nevoie.

Art. 49 Angajatorul va prezenta cel puțin o dată pe an CSSM un raport scris cu privire la situația securității și sănătății în muncă, acțiunile care au fost întreprinse și eficiența acestora în anul încheiat, precum și programul de sănătate și securitate în muncă pentru anul următor.

Art. 50 Securitatea și sănătatea în muncă reprezintă un ansamblu de activități organizatorice și tehnice și are drept scop protejarea vieții, integrității organismului și sănătății angajaților, precum și garantarea unor condiții adecvate de lucru în realizarea atribuțiilor de serviciu.

Art. 51 Părțile consideră prevederile legislației în materie de securitate, sănătate în muncă și mediu, precum și normele de aplicare ale acestor legi, ca fiind minimale și obligatorii pentru toți salariații companiei.

Art. 52 (1) Obligația și răspunderea privind asigurarea măsurilor de securitate și sănătate în muncă pentru salariați revine angajatorului.

(2) Angajatorul are obligația să asigure toți salariații pentru risc de accidente de muncă și boli profesionale, în condițiile legii.

Art.53 (1). Angajatorul are obligația de a asigura securitatea și sănătatea lucrătorilor în toate aspectele legate de muncă :

- a) asigurarea securității și protecția sănătății lucrătorilor;
 - b) prevenirea riscurilor profesionale;
 - c) informarea și instruirea lucrătorilor;
 - d) asigurarea cadrului organizatoric și a mijloacelor necesare securității și sănătății în muncă;
 - e) să urmărească adaptarea măsurilor, ținând seama de modificarea condițiilor și pentru îmbunătățirea situațiilor existente.
- (2)** Angajatorul are obligația să implementeze și să respecte următoarele principii generale de prevenire:
- a) evitarea riscurilor;
 - b) evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate;
 - c) combaterea riscurilor la sursă;



- d) adaptarea muncii la om, în special în ceea ce privește proiectarea posturilor de muncă, alegerea echipamentelor de muncă, a metodelor de muncă și de producție, în vederea reducerii monotoniei muncii, a muncii cu ritm predeterminat și a diminuării efectelor acestora asupra sănătății;
 - e) adaptarea la progresul tehnic;
 - f) înlocuirea a ceea ce este periculos cu ceea ce nu este periculos sau cu ceea ce este mai puțin periculos;
 - g) dezvoltarea unei politici de prevenire coerente care să cuprindă tehnologiile, organizarea muncii, condițiile de muncă, relațiile sociale și influența factorilor din mediul de muncă;
 - h) adoptarea, în mod prioritar, a măsurilor de protecție colectivă față de măsurile de protecție individuală;
 - i) furnizarea de instrucțiuni corespunzătoare lucrătorilor.
- (3). Când în același loc de muncă își desfășoară activitatea lucrători din mai multe întreprinderi și/sau unități, angajatorul are următoarele obligații:
- a) să coopereze în vederea implementării prevederilor privind securitatea, sănătatea și igiena în muncă, luând în considerare natură activităților;
 - b) să își coordoneze acțiunile în vederea protecției lucrătorilor și prevenirii riscurilor profesionale, luând în considerare natură activităților;
 - c) să se informeze reciproc despre riscurile profesionale;
 - d) să informeze lucrătorii și/sau reprezentanții acestora despre riscurile profesionale.
- Măsurile privind securitatea, sănătatea și igiena în muncă nu trebuie să comporte în nicio situație obligații financiare pentru lucrători.

Art. 54 (1) La angajarea unui salariat, la reluarea activității după o întrerupere mai mare de 30 de zile, la schimbarea locului de muncă sau a felului muncii, precum și a normelor de sănătate și securitate în muncă, angajatul va fi instruit și testat efectiv cu privire la riscurile ce le presupune noul său loc de muncă și la normele de sănătate și securitate în muncă pe care este obligat în procesul muncii să le cunoască și respecte, înainte de începerea efectivă a activității.

(2) Instruirea angajaților în domeniul securității și sănătății în muncă se efectuează în timpul programului de lucru, intervalul aferent acestuia fiind considerat timp de muncă.

Art. 55 (1) Angajatorul are obligația să informeze în scris salariații cu privire la riscurile specifice postului la care se expun în procesul muncii.

(2) În condițiile nerespectării obligațiilor de la alineatul precedent sau în lipsa unor condiții de muncă care să le asigure securitatea în procesul muncii, salariații pot refuza lucrul fără a suporta nici o diminuare a drepturilor înscrise în CIM.

(3) Refuzul lucrului în condițiile alin. (1) și (2) se va face în situații bine justificate și nu va determina rezilierea CIM din inițiativa unității.

(4) 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. 56 (1) Salariații au în principal următoarele obligații:

- a) să utilizeze corect mașinile, aparatura, uneltele, substanțele periculoase, echipamentele de transport și alte mijloace de producție;
- b) să utilizeze corect echipamentul individual de protecție acordat și după utilizare, să îl înapoieze sau să îl pună la locul destinat pentru păstrare;
- c) să nu procedeze la scoaterea din funcțiune, la modificarea, schimbarea sau înlăturarea arbitrară a dispozitivelor de securitate proprii, în special ale mașinilor, aparaturii, uneltelor, instalațiilor tehnice și clădirilor, și să utilizeze corect aceste dispozitive;
- d) să comunice imediat angajatorului și/sau lucrătorilor desemnați orice situație de muncă despre care au motive întemeiate să o considere un pericol pentru securitatea și sănătatea lucrătorilor, precum și orice deficiență a sistemelor de protecție;
- e) să aducă la cunoștință conducătorului locului de muncă și/sau angajatorului accidentele suferite de propria persoană;
- f) să coopereze cu angajatorul și/sau cu lucrătorii desemnați, atât timp cât este necesar, pentru a face posibilă realizarea oricăror măsuri sau cerințe dispuse de către inspectorii de muncă și inspectorii sanitari, pentru protecția sănătății și securității lucrătorilor;
- g) să coopereze atât timp cât este necesar, cu angajatorul și/sau cu lucrătorii desemnați, pentru a permite angajatorului să se asigure că mediul de muncă și condițiile de lucru sunt sigure și fără riscuri pentru securitate și sănătate, în domeniul sau de activitate;
- h) să își însușească și să respecte prevederile legislației din domeniul securității și sănătății în muncă și măsurile de aplicare a acestora;
- i) să dea relațiile solicitate de către inspectorii de muncă și inspectorii sanitari.
- j) obligațiile prevăzute la Art.56(1) pct. a – i, se aplică după caz, și celorlalți participanți la procesul de muncă, potrivit activităților pe care aceștia le desfășoară.

Fiecare lucrător trebuie să își desfășoare activitatea, în conformitate cu pregătirea și instruirea sa, precum și cu instrucțiunile primite din partea angajatorului, astfel încât să nu expună la pericol de accidentare sau îmbolnăvire profesională atât propria persoană, cât și alte persoane care pot fi afectate de acțiunile sau omisiunile sale în timpul procesului de muncă.

(2) Încălcarea acestor obligații, constatată de șefii ierarhici sau de organele de inspecție autorizate, atrage răspunderea disciplinară, administrativă și patrimonială, potrivit prevederilor Regulamentului Intern, precum și răspunderea penală, după caz, potrivit legii.

Art. 57 Accidentele de muncă

Orice eveniment trebuie raportat șefului direct imediat după producere și înregistrat conform cerințelor legale, în caz contrar se consideră că unitatea este exonerată de orice răspundere ulterioară.

Art. 58 Echipamentul individual de protecție

Echipamentul individual de protecție asigurat gratuit de către companie trebuie purtat la locul de muncă conform procedurilor și păstrat în cele mai bune condiții. Nerespectarea



acestor cerințe atrage după sine sancționarea disciplinară sau chiar desfacerea contractului individual de muncă.

Capitolul V – MĂSURI DE PROTECȚIE SOCIALĂ

5.1 Cheltuieli sub formă de ajutor social

Art. 59 (1) Conducerea societății își reafirmă angajamentul de a asigura servicii de medicină a muncii care să includă medicină preventivă și primul ajutor în caz de urgență.

Tipul de cheltuială
1. Ajutoare deces: Se va plăti salariaților unității un ajutor financiar sub formă unui salariu minim brut pe economie în cazul decesului soțului / soției sau a unei rude de gradul I: părinte / copil (frate, sora – sunt rude de gradul II), inclusiv la angajații cu contractul de muncă suspendat. Acordarea ajutorului se va face numai pe baza actelor doveditoare (certificat de naștere, certificat de deces, etc).
2. În cazul decesului unui salariat se va plăti familiei contravaloarea a X salarii minime brute pe economie..
3. Dacă decesul survine în urmă unui accident de muncă sau boli profesionale din vină angajatorului, se va plăti contravaloarea a $X+Y$ salarii minime brute pe economie.
4. Suport financiar în caz de îmbolnăvire (boli incurabile sau la recomandarea CSSM) în valoare de un salariu mediu brut pe companie la nivel de SALARIAT.
5. Pentru familiile în care se naște sau se adoptă un copil și ambii părinți sau doar unul dintre ei este salariat al societății, se acordă un salariu minim brut pe economie. Dacă mama este salariată societății, ajutorul se acordă acesteia.
6. Salariatul care se căsătorește beneficiază de un salariu minim brut pe economie . Dacă ambii soți sunt salariați societății, ajutorul se acorda o singură dată, una dintre soți. Suma se acordă numai dacă este solicitată în termen de o lună de la căsătoria civilă și este subiect de taxare (contribuții sociale și impozit) în condițiile Codului Fiscal.
7. În limita fondurilor disponibile, comisia poate sprijini și alte activități organizate de sindicat.

Nu este o obligație legală, existența Ajutoarelor sociale precum cele exemplificate în tabelul de mai sus, se negociază prin Contractul Colectiv de Muncă.



(2) Administrarea activitatilor de la punctul (4) pe fondurile aferente este responsabilitatea Comitetului de Securitate și Sănătate în Muncă .

Art. 52 (1) Societatea înființează Fondul de Protecție Socială cu o valoare de X % din totalul salariilor brute plătite.

(valoare care se negociază și se stabilește prin CCM poate fi de maxim 5% deductibila din fondul total de salarii)

(2) Fondul de Protecție Socială este administrat de o comisie formată la nivel de companie conform regulilor stabilite prin acordul părților.

(3) Departamentul Resurse Umane se va îngriji de punerea în aplicare a deciziilor comisiei prevăzute de art. 52 alin. (2).

Art. 53 (1) Dacă salariatul se află în incapacitate temporară de muncă, societatea va aplica dispozițiile legale în vigoare.

(2) În cazul în care examenele medicale sunt organizate de catre societate (inclusiv examenele medicale obligatorii) în timpul programului de lucru, drepturile salariale nu vor fi afectate.

Art. 54 La recomandarea expresă a medicului de medicina muncii, și numai dacă există un post vacant corespunzător pregătirii profesionale și capacității de muncă a salariatului, societatea poate oferta acestuia postul respectiv.

Art. 55 Angajații persoane cu handicap beneficiază de toate drepturile conform legislației în vigoare.

Art. 56 Societatea se obligă să nu refuze angajarea sau menținerea în muncă a persoanelor cu handicap în cazurile în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea obligațiilor de serviciu specifice posturilor vacante pe care candidează, respectiv posturile pe care le ocupă.

Art. 57 (1) Salariații beneficiază de toate drepturile conform legislației în vigoare

(2) Principiul egalității de tratament este valabil pentru toți salariații societății și vizează următoarele domenii:

- încheierea, modificarea, suspendare sau încetarea raportului de muncă;
- stabilirea și modificarea atribuțiilor de serviciu, locului de muncă sau a salariului;
- beneficii, altele decât cele de natură salarială, precum și la sistemele publice și private de securitate socială;
- formarea, perfecționarea, reconversia și promovarea profesională;
- aplicarea măsurilor disciplinare;
- dreptul de aderare la sindicat și accesul la facilitățile acordate de acesta;
- orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare.

(3) Salariații beneficiază de respectarea demnității și conștiinței lor, fără nici o discriminare.

(4) În societate se aplică principiul plății egale pentru muncă egală, fiind interzise orice discriminări pe criteriul sexului, cu privire la toate elementele și condițiile de remunerare.



- (5) Salariatul care consideră că este victima unei fapte de discriminare sau hărțuire va sesiza, în scris, Direcția Resurse Umane, expunând situația respectivă, data și locul producerii, precum și persoanele implicate. Direcția Resurse Umane va proceda la cercetarea situației sesizate, audiind persoanele implicate, cu asigurarea confidențialității.
- (6) Încadrarea pe post și salariul se vor stabili în funcție de pregătire și competență profesională, în condițiile prevăzute de lege.

Capitolul VI : ÎNCHEIEREA, EXECUTAREA, MODIFICAREA ȘI ÎNCETAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

7.1 Contractele individuale de muncă

Art.58 (1) Fiecare salariat va primi un contract individual care respectă prevederile Contractului Colectiv de Muncă și pe cele ale legislației muncii în vigoare în România.

(2) Contractul individual de muncă (CIM) va specifica natură generică a activității, locul de muncă și drepturile salariale. Regulamentul de Ordine Interioară al societății se constituie parte integrantă a CCM.

(3) Modificarea contractului individual se poate face numai cu consimțământul ambelor părți (salariat și companie) sau în cazurile prevăzute de lege.

(4). Refuzul salariatului de a accepta modificarea contractului individual nu da dreptul angajatorului să i-l desfacă.

(5) Contractul individual de muncă poate fi desfăcut numai cu respectarea reglementărilor legale și ale Contractului Colectiv de Muncă.

(6) Se vor utiliza 2 tipuri de contracte individuale de muncă :

- a) Permanente – contracte cu durata nedeterminată care se pot încheia în cazul în care un post devine vacant.
- b) Temporare – contractele cu durata determinată care se încheia pe o perioadă fixă și pot fi înnoite sau transformate în contracte pe perioadă nedeterminată.

(7) Salariații temporari au aceleași drepturi ca și salariații permanenți, inclusiv cele referitoare la concediu, prima și protecție socială.

(8) Vechimea în societate a unui salariat va fi determinată prin însumarea în ani a tuturor perioadelor lucrate în cadrul SCSRL, indiferent de întreruperile înregistrate de angajați, și care nu au fost inițiate de angajați sau se datorează angajaților.

7.2 Pensionarea

Art.59 (1) Când un angajat satisface condițiile de ieșire la pensie definitiv și contractul de muncă încetează pentru pensionare în condițiile legii (inclusiv pensionare medicală definitivă), angajatul va primi o recompensă sub formă a X..... salarii brute individuale inclusiv sporul permanent (nu este o obligație legală, se poate negocia prin CCM).



(2) Un angajat căruia i s-a acordat recompensă de sfârșit de carieră și a revenit la lucru nu mai are dreptul la o nouă recompensă.

7.3 Încetarea contractelor individuale de muncă

Art.60 (1) Încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatului:

(2) Orice angajat are dreptul de a solicita încetarea contractului individual de muncă.

(3) Angajatul trebuie să informeze în scris conducerea despre solicitarea sa, cu respectarea următoarelor perioade de preaviz:

- 20 zile lucrătoare pentru salariații care nu ocupă posturi de conducere
- 45 de zile lucrătoare pentru salariații care ocupă posturi de conducere

(4) Nerespectarea perioadei de preaviz de către angajat da dreptul angajatorului să îi desfacă contractul individual de muncă pentru absențe nemotivate.

Art.61 Când încetarea are loc la inițiativa angajatorului, preavizul va fi de 20 zile lucrătoare, dacă în contractele individuale de muncă nu se specifică altceva.

7.4 Concedierea colectivă

Art.62 (1) În cazul în care angajatorul intenționează să efectueze concedieri colective, acesta are obligația de a iniția, în timp util și în scopul ajungerii la o înțelegere, în condițiile prevăzute de lege, consultări cu sindicatul, cu privire cel puțin la:

a) metodele și mijloacele de evitare a concedierilor colective sau de reducere a numărului de salariați care vor fi concediați;

b) atenuarea consecințelor concedierii prin recurgerea la măsuri sociale care vizează, printre altele, sprijin pentru recalificarea sau reconversia profesională a salariaților concediați;

(2) În perioada în care au loc consultări, pentru a permite sindicatului constituit la nivel de unitate să formuleze propuneri în timp util, angajatorul are obligația să le furnizeze toate informațiile relevante și să le notifice, în scris, următoarele:

- a) numărul total și categoriile de salariați;
- b) motivele care determină concedierea preconizată;
- c) numărul și categoriile de salariați care vor fi afectați de concediere;
- d) criteriile avute în vedere, potrivit legii și/sau contractelor colective de muncă, pentru stabilirea ordinii de prioritate la concediere;
- e) măsurile avute în vedere pentru limitarea numărului concedierilor;
- f) măsurile pentru atenuarea consecințelor concedierii și compensațiile ce urmează să fie acordate salariaților concediați, conform dispozițiilor legale și/sau contractului colectiv de muncă aplicabil;
- g) dată de la care sau perioada în care vor avea loc concedierile;
- h) termenul înăuntrul căruia sindicatul sau, după caz, reprezentanții salariaților pot face propuneri pentru evitarea ori diminuarea numărului salariaților concediați.



Criteriile pentru stabilirea ordinii de prioritate la concediere au în vedere, în principal, performanța salariaților. În subsidiar, pot fi avute în vedere și alte criterii, cum ar fi abaterile disciplinare, comportamentul la locul de muncă. Cazurile sociale vor fi stabilite în urmă consultărilor cu sindicatul.

(3) Angajatorul va respecta prevederile legale referitoare la procedura concedierii colective.

7.4 Procedura disciplinară

Art. 63 (1) Se pot aplica următoarele tipuri de sancțiuni disciplinare:

- a) avertismentul scris;
- b) retrogradarea din funcție, cu acordarea salariului corespunzător funcției în care s-a dispus retrogradarea, pentru o durată ce nu poate depăși 60 de zile;
- c) reducerea salariului de baza pe o durată de 1-3 luni cu 5-10%;
- d) reducerea salariului de baza și/sau, după caz, și a indemnizației de conducere pe o perioadă de 1-3 luni cu 5-10%;
- e) desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă.

La stabilirea sancțiunii se va avea în vedere că reducerea temporară a salariului de bază poate avea consecințe și asupra membrilor de familie ai salariatului și, pe cale de consecință, se va evita aplicarea acestora.

(2) Sub sancțiunea nulității absolute, nici o sancțiune disciplinară, nu poate fi dispusă mai înainte de efectuarea cercetării disciplinare prealabile, conform procedurii SC.....SRL prevăzută în Regulamentul Intern.

(3) Din comisia de disciplină stabilită la nivelul companiei vor face parte cu drept de vot și 1 reprezentant desemnat de sindicat.

Art. 64 Procedura de cercetare și soluționare a sesizărilor/reclamațiilor care au la baza discriminare bazată pe criterii de sex

a) Orice reclamație/sesizare a angajaților SC.....SRL prejudiciați prin fapte de discriminare bazate pe criteriul de sex va fi primită la Departamentul de Resurse Umane din cadrul societății, unde va fi înregistrată.

b) În termen de 3 zile lucrătoare de la data înregistrării sesizării/reclamației, Directorul Departamentului de Resurse Umane va desemna o comisie formată din trei membri, dintre care unul va fi un angajat al societății, membru al sindicatului, în vederea cercetării și soluționării sesizării/reclamației.

c) În termen de 3 zile lucrătoare de la desemnarea Comisiei, Președintele acesteia va transmite o convocare către salariatul prejudiciat prin fapte de discriminare bazate pe criteriul de sex, pentru ca acesta să se prezinte în fața comisiei în vederea lămuririi tuturor aspectelor menționate în sesizare/reclamație. În convocare vor fi menționate ziua, ora și locul unde va avea loc procedura de cercetare a celor reclamate/sesizate. Prin convocare, salariatul va fi informat cu privire la dreptul sau de a solicita amânarea derulării procedurii de analiză pentru o perioadă de maximum 3 zile lucrătoare. De asemenea, prin convocare salariatul va fi informat cu privire la dreptul sau de a aduce probe prin care cele



sesizate/reclamate să fie dovedite, precum și de dreptul de a fi asistat de o persoană din cadrul societății sau din afară ei (reprezentant sindicat, psiholog, avocat, rudă etc.). Președintele Comisiei va convoca, conform celor cuprinse în prezentul articol, și salariatul acuzat de săvârșirea actelor de discriminare.

d) În ziua fixată pentru derularea procedurii de cercetare a sesizării/reclamației salariatului i se va cere să prezinte toate actele/faptele care reprezintă acte de discriminare bazate pe criteriul de sex. De asemenea, salariatul va putea prezenta toate dovezile de care înțelege să se folosească pentru a proba cele reclamate/sesizate. Va fi ascultat și salariatul acuzat de săvârșirea actelor de discriminare care va putea propune probe în apărarea sa.

e) În măsură în care membrii Comisiei se declara lămurii, se va încheia un proces-verbal în care va fi menționată desfășurarea procedurii și se va reține punctul de vedere al salariatului prejudicat și al salariatului acuzat de săvârșirea actelor de discriminare. De asemenea, procesul-verbal va cuprinde concluziile și propunerile de soluționare a sesizării/reclamației.

f) În baza referatului emis de către Comisie, Directorul Departamentului de Resurse Umane va putea fie să decidă respingerea sesizării, în măsură în care se apreciază că sesizarea/reclamația este neîntemeiată, fie, în măsură în care sesizarea/reclamația apare că fiind întemeiată, să decidă declanșarea procedurii de cercetare disciplinară a salariatului/-ilor vinovați de săvârșirea faptelor de discriminare bazate pe criteriul de sex. În funcție de împrejurările concrete, Directorul Departamentului de Resurse Umane va putea lua și alte decizii, inclusiv sesizarea organelor de cercetare penală.

g) Decizia Directorului Departamentului de Resurse Umane va fi comunicată salariatului care a formulat reclamația/sesizarea, precum și salariatului acuzat de săvârșirea actelor de discriminare în termen de 3 zile lucrătoare de la data adoptării.

h) Salariatul care a formulat reclamația/sesizarea, în măsură în care este nemulțumit de soluția dată sesizării/reclamației, va putea să apeleze la instanțele judecătorești competente.

i) În cazul în care sesizarea/reclamația îl vizează pe Directorul Departamentului de Resurse Umane, atribuțiile acestuia vor fi îndeplinite de către Directorul General/Administrator.

j) Angajații au dreptul că, în cazul în care se consideră discriminați pe baza criteriului de sex, să formuleze sesizări/reclamații către angajator sau împotriva lui, dacă acesta este direct implicat, și să solicite sprijinul organizației sindicale sau al reprezentanților salariaților din unitate pentru rezolvarea situației la locul de muncă, în cadrul procedurilor administrative.

k) Orice sesizare sau reclamație a faptelor de discriminare pe criteriul de sex poate fi formulată și după încetarea relațiilor în cadrul cărora se susține că a apărut discriminarea, în termenul și în condițiile prevăzute de reglementările legale în materie.

l) Sarcina probei revine persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea/reclamația sau, după caz, cererea de chemare în judecată, pentru fapte care permit a se prezuma existența unei discriminări directe ori indirecte, care trebuie să dovedească neîncălcarea principiului egalității de tratament între femei și bărbați.



7.5 Procedura pentru concediere la prima abatere

Art. 65 (1) Anumite cazuri de comportament necorespunzător în activitate și încălcare a regulamentelor companiei îl fac pe angajat pasibil de desfacerea contractului de muncă imediat. Exemple de astfel de comportament sunt:

Folosirea de documente false la angajare;
Sustragerea sau favorizarea sustragerii de obiecte aparținând companiei sau colegilor;
Punerea în pericol, prin acte deliberate sau prin imprudențe grosolane, a securității companiei, a colegilor sau a sa personal sau provocarea de avarii sau pagube materiale;
Comiterea de acte violente și insultarea gravă a colegilor, șefilor și a subalternilor;
Refuzul nejustificat de îndeplinire a dispozițiilor date de către șeful direct sau incitarea altor persoane către un astfel de comportament;
Provocarea de pagube importante companiei ;
Dezvăluirea de secrete ale companiei prin care se pot aduce sau s-au adus prejudicii acesteia ;
Introducerea sau consumarea de băuturi alcoolice sau droguri în incinta companiei sau prezentarea la lucru sub influență alcoolului sau a substanțelor halucinogene;
A treia absența nemotivată de la lucru în decurs de 12 luni;
Falsificarea unui act generator de drepturi;
Amenințarea, împiedicarea sau obligarea unui angajat sau grup de angajați să participe la greve.
Inițierea sau promovarea de acțiuni de hărțuire sexuală sau hărțuire morală;
Încălcarea demnității personale a altor angajați prin crearea de medii degradante, de intimidare, de ostilitate, de umilire sau ofensatoare, prin acțiuni de discriminare directă sau indirectă, hărțuire, hărțuire sexuală sau psihologică, astfel cum sunt reglementate de Legea nr. 202/ 2002 republicată, art. 4 lit. a)-e) și la art. 11, privind egalitatea de șanse între femei și bărbați.

(2) În cazul desfacerii contractului de muncă ca urmare a uneia din situațiile prevăzute la alineatul precedent se procedează la efectuarea cercetării prealabile, conform legi. În cazul constatării vinovăției clare a salariatului se poate lua hotărârea de concediere, ținându-se seama de cauzele și gravitatea faptei, împrejurările în care a fost săvârșită, gradul de vinovăție al salariatului etc.

(3) Angajatorul poate dispune concedierea fără preaviz pentru motive ce țin de persoana salariatului în situația în care acesta a săvârșit o abatere disciplinară gravă sau abateri disciplinare repetate.

Concedierea disciplinară se face cu respectarea prevederilor legale.

(4) Dreptul de contestație: Salariatul are dreptul de a contesta decizia de sancționare la instanțele judecătorești competente în termen de 30 de zile calendaristice de la data comunicării.



Capitolul VII : DREPTURI ȘI IMUNITĂȚI SINDICALE

8.1 Recunoașterea

Art.66 (1) Salariații companiei se pot organiza în sindicat conform reglementărilor legale. SC.....SRL asigura liberă funcționare a sindicatului așa cum este stabilită prin lege

(2) Conducerea societății și Sindicatul convin că activitățile sale să se desfășoare în incinta societății în timpul sau în afara orelor de program și să nu aibă caracter politic. Este interzis atât salariaților SC.....SRL cât și terțelor persoane să facă propagandă politică, să organizeze mitinguri și demonstrații în interiorul societății. Încălcarea acestor înțelegeri reprezintă încălcarea ROI al companiei SC.....SRL.

8.2 Facilități sindicale

Art. 67 Conducerea va sprijini activitatea Sindicatului, recunoscând și respectând autonomia lor totală, precum și a persoanelor alese în conducerea lor. Sprijinul va constă în:

- Asigurarea unui spațiu pentru desfășurarea activităților specifice;
- Crearea condițiilor necesare pentru întrunirea organelor de conducere ale sindicatelor;
- Asigurarea spațiilor necesare pentru sedințele de sindicat;
- Alte facilități convenite cu conducerea.

8.3 Acțiuni sindicale

Art. 68 (1) Prin activitățile lor și cele ale sindicatelor, sindicatul constituit la nivel de unitate și conducătorii lor înțeleg să asigure desfășurarea normală a activității salariaților, a proceselor tehnologice și de muncă în toate fazele și locurile de muncă, precum și coordonarea corespunzătoare a acestora de către organele și persoanele numite (conform legii) în cadrul societății de către Conducerea acesteia din urmă.

(2) Conducerea companiei a luat cunoștință de drepturile și formele de acțiune ale sindicatelor, respectiv petiție, miting, greva de avertisment, greva. Sindicatele vor face apel la ultimele forme de acțiune numai după epuizarea tuturor căilor și posibilităților de evitare prin alte acțiuni și negocieri.

(3) Pe timpul grevei, compania nu asigura salarizarea greviștilor.

(4) În rezolvarea litigiilor dintre conducerea societății și sindicat, părțile convin să acționeze loial și legal pentru depășirea lor și asigurarea bunei funcționari a unității pentru satisfacerea clienților.



8.4 Liderii și reprezentanții sindicatelor

Art 69(1) SCSRL are obligația de a garanta menținerea unui loc de muncă reprezentanților sindicatului, pe perioada cât sunt aleși în organele sindicale și timp de doi ani după expirarea mandatului lor, cu excepția cazului în care comportamentul lor este culpabil și sancționat de Codul Muncii sau de prezentul Contract Colectiv de Muncă.

(2) Persoanele cu funcții de conducere a sindicatului și plătite de sindicat își păstrează toate drepturile în calitate de angajați la revenirea la locul de muncă și salariul corespunzător pe care l-ar fi avut dacă desfășurau activitate neîntreruptă. De asemenea, activitatea desfășurată de persoanele cu funcții de conducere din Sindicat scoase din producție constituie vechime în societate.

(3) Anual, unitatea va facilita participarea membrilor de sindicat propuși de organul de conducere a sindicatului la acțiuni de pregătire pe probleme de relații de muncă, organizate de confederația la care sindicatele sunt afiliate. Timpul afectat acestor activități este limitat la 10 zile și se consideră inclus în timpul de lucru.

(4) Reprezentanții Federației sindicale la care sindicatul este afiliat vor avea acces în unitate și vor putea face vizite scurte sau prezentări pentru soluționarea unor probleme sociale. Aceste vizite trebuie anunțate în prealabil și aprobate de Conducerea unității.

8.5 Domeniul de colaborare și comunicarea în interiorul unității

Art. 70(1) Unitatea va sprijini acțiunile sociale organizate de către sindicat.

(2) Conducerea va asigura panouri speciale pentru anunțurile venite din partea sindicatelor. Va fi responsabilitatea sindicatului să se asigure că pe acestea nu se afișează texte jignitoare, informații confidențiale sau materiale care încalcă etică unității.

(3) Conducerea va permite sindicatului să țină adunări generale anuale ordinare și extraordinare, în incinta unității. În condițiile lucrului în schimburi, aceste adunări se vor putea desfășura și în timpul orelor de program (dar nu în timpul programului de lucru al schimbului respectiv), cu acceptul reprezentanților conducerii la nivel de unitate.

Capitolul VIII – FORMAREA PROFESIONALĂ

Art. 71 Prin termenul de “formare profesională” părțile înțeleg să desemneze orice fel de procedura prin care un salariat dobândește o calificare, precum și orice procedura prin care salariatul se specializează sau se perfecționează, obținând un certificat sau o diplomă care atestă acest lucru.

Art. 72 Formarea și perfecționarea profesională cuprind și teme din domeniul relațiilor de muncă, al dreptului de asociere și libertății sindicale, convenite între sindicat și patronat.



Art. 73 Pe timpul derulării contractului sindicatul va organiza cursuri și seminarii sindicale pentru membrii de sindicat (militanți) angajați ai societății pe o durată de până la 10 zile, numărul acestora calculându-se cu raportul de 1/50 sindicaliști.

Capitolul IX - CRITERIILE ȘI PROCEDURILE DE EVALUARE PROFESIONALĂ A ANGAJAȚILOR

Art. 74 (1) Evaluarea performanțelor este aplicabilă la nivelul fiecărui angajat;
Evaluarea angajaților este realizată în funcție de următoarele criterii:

1. Gradul de atingere al obiectivelor individuale de performanță
 2. Gradul de manifestare a competențelor aplicabile postului stabilite în cadrul societății
- Persoanele care au calitatea de evaluator au obligația de a stabili obiective individuale ale salariaților pe care îi conduc și de a evalua performanța acestora;
2. Rezultatele evaluării de performanță vor fi luate în considerare în cazul deciziilor de promovare , concediere, modificare salarială, recompensare, sancționare sau cu ocazia altor decizii în condițiile legii , dacă se va considera necesar de către conducerea Societății;
 3. În cazul revenirii salariaților care au avut contractul suspendat, obiectivele și indicatorii de performanță se stabilesc în termen de 30 de zile de la data reîncepterii raportului de muncă;
 4. Pentru salariații care au finalizat perioada de probă, obiectivele individuale de performanță se stabilesc în termen de 30 de zile de la data finalizării acesteia;
 5. Pentru ceilalți salariați obiectivele individuale de performanță se stabilesc conform calendarului stabilit prin Procedura privind evaluarea performanței.

Art. 75 Evaluarea profesională și gradul de îndeplinire a obiectivelor de performanță constituie un criteriu determinant de departajare în cazul concedierilor salariaților și poate constitui motiv de concediere a angajatului pentru necorespondere profesională.

Capitolul X – OBLIGAȚII ALE PĂRȚILOR

Art. 76 Salariații au următoarele obligații:

- a. Să-și însușească și să respecte regulile, regulamentele și instrucțiunile elaborate de companie și stabilite conform legii, aduse la cunoștință prin grijă patronatului, care reglementează activitatea în cadrul unității și, în special, prevederile ROI, ale contractelor individuale și ale Contractului Colectiv de Muncă ;
- b. Să păstreze și să mențină curățenia, ordinea și siguranță la locul de muncă.



- c. Să folosească materialele și dotarea unității numai pentru activități specifice, legate de obiectul de activitate al unității și de activitatea lor că salariați al SC.....SRL.
- d. Să intervină responsabil în cazul unor avarii sau accidente tehnice sau umane, iar în situații de calamitate naturală să contribuie la salvarea și refacerea patrimoniului.
- e. Să dea relații în scris dacă sunt în cunoștință de cauză, în legătură cu accidentele de muncă sau abaterile disciplinare.
- f. Să utilizeze timpul de lucru în mod onest, să raporteze corect timpul efectiv lucrat.
- g. Să anunțe șefii direcții imediat ce au cunoștință despre producerea unui accident, păstrând, pe cât posibil, intactă starea de fapt despre care au luat cunoștință.
- h. Să folosească cu bună credință concediile de boală sau de incapacitate temporară de muncă.
- i. Să nu lase fără supraveghere utilajele și instalațiile în funcțiune, să respecte normele și instrucțiunile, îndeosebi cele referitoare la protecția muncii și la pază împotriva incendiilor.
- j. Să nu deterioreze, degradeze, înstrăineze sau descompleteze din neglijență sau în mod voit mijloacele de producție, instalațiile și dotările.
- k. Să respecte regimul locurilor de muncă și procesul tehnologic stabilit.

Art. 77 Angajatorul este responsabil să asigure igienă și protecția muncii în fabrică conform prevederilor Legii Protecției și Securității în Muncă nr. 319/2006. De aceea conducerea trebuie să cunoască regulamentele privind sănătatea, protecția muncii și pază împotriva incendiilor și este responsabilă cu implementarea lor.

Art.78 Angajatorul are următoarele obligații:

- a.Să informeze salariații asupra oricăror riscuri pe care le implică sarcinile și responsabilitățile lor.
- b. Să instruiască angajații cu privire la metodele optime de asigurare a sănătății și protecției muncii.
- c. Să asigure condiții sigure și igienice de muncă.
- d.Să remedieze orice aspecte neconforme semnalate că atare de autoritățile competente în domeniul sănătății și protecției muncii.
- e. Să se asigure că recomandările medicului de medicină a muncii sunt respectate, atunci când este posibil.
- f. Să se asigure că se realizează un control medical și se eliberează un certificat medical care atestă că o persoană este aptă pentru postul respectiv, înainte că aceea persoană să fie încadrată în muncă la SC.....SRL .
- g. Să asigure echipament de protecție și dispozitive de protecție pentru utilaje conform standardelor optime în vigoare în România.
- h. Să instituie un Comitet de Securitate și Sănătate în Muncă în conformitate cu art. 57 din HG 1425/2006 și Legea nr.319/2006, art. 19, care se va întruni trimestrial.
- i. De a lua orice măsuri necesare în scopul prevenirii și combaterii actelor de hărțuire morală la locul de muncă, inclusiv prin prevederea în regulamentul intern al unității și contractul



colectiv de muncă, de sancțiuni disciplinare pentru angajații care savârșesc acte sau orice fapte de hărțuire, hărțuire morală sau sexuală la locul de muncă.

j. Să asigure egalitatea de șanse și de tratament între angajați, femei și bărbați, în cadrul relațiilor de muncă de orice fel, inclusiv prin introducerea de dispoziții pentru interzicerea discriminărilor bazate pe criteriul de sex, religie sau orientare sexuală în regulamentul intern ale companiei;

k. Să prevadă în regulamentul intern sancțiuni disciplinare, în condițiile prevăzute de lege, pentru angajații care încalcă demnitatea personală a altor angajați prin crearea de medii degradante, de intimidare, de ostilitate, de umilire sau ofensatoare, prin acțiuni de discriminare, astfel cum sunt definite la art. 4 lit. a)-e) și la art. 11, conform legii 202/2002 (republicată);

l. Să îi informeze permanent pe angajați, inclusiv prin afișare în locuri vizibile, asupra drepturilor pe care aceștia le au în ceea ce privește respectarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă;

m. Să informeze, imediat după ce a fost sesizat, autoritățile publice abilitate cu aplicarea și controlul respectării legislației privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați.

Capitolul XI CONFLICTE DE MUNCA

Art. 79 (1) Drepturile salariaților recunoscute prin lege nu pot face obiectul vreunei tranzacții, renunțări sau limitări, ele fiind apărute împotriva oricaror încălcări și abuzuri.

(2) Pentru clarificarea oricăror divergențe cu privire la interpretarea și executarea clauzelor prezentului contract, părțile convin constituirea unei comisii paritare.

(3) Comisia paritară este alcătuită din câte 4 membri doi din partea sindicatului, doi din partea patronatului.

Art. 80 Ambele părți vor cauta prin negocieri evitarea oricărui conflict colectiv de muncă în societate. Aceasta include posibilitatea părților de a obține sprijin din partea Federațiilor, Confederațiilor și Asociațiilor Patronale pentru evitarea conflictului prin conciliere, înainte de declanșare. O astfel de conciliere trebuie să înceapă nu mai târziu de 7 zile lucrătoare de la data solicitării și, până la finalizarea concilierii, nici un conflict de muncă nu poate fi declanșat.

Art. 81 Declanșarea și soluționarea conflictelor colective de muncă vor fi efectuate în conformitate cu legislația în vigoare. Reprezentanții sindicatelor nu vor sprijini un conflict de muncă nelegal.

Art. 82 În cazul declanșării unui conflict colectiv de muncă, incluzând grevele, echipa sindicală și cea managerială au obligația să protejeze patrimoniul societății și să asigure funcționarea neîntreruptă a instalațiilor și fabricilor, prin a căror întrerupere s-ar pune în pericol viața și sănătatea salariaților sau ar fi cauza unor pagube iremediabile.

Art. 83 Pe perioada începerii sau desfașurării conflictului colectiv de muncă, angajatorul nu va face angajări temporare sau permanente pentru locurile de muncă implicate într-un astfel de conflict.



Capitolul XII DISPOZIȚII FINALE

Art.84 (1) Ducerea la îndeplinire a prevederilor prezentului CCM este obligatorie pentru ambele părți.

(2) Drepturile prevăzute prin prezentul CCM reprezintă drepturi minime și garantate și constituie cadrul de baza pentru încheierea contractelor individuale de munca din societate.

(3) Modificarea CIM se efectuează în cadrul evaluării anuale a salariaților conform cu prevederile prezentului CCM și sistemului de salarizare.

Art.85 Prezentul CCM este încheiat și semnat în 3 exemplare originale în condițiile prevăzute de Legea nr.367/2022.

Încheiat astăzi, _____,

la sediul SC.....SRL.

Angajator:

.....

Angajați:

.....



ANEXA 2. **Model**

Nr...../.....

CONVOCATOR

Având în vedere:

- prevederile art. 97 al. 1 - 3 din Legea nr. 367/2022 prin care se dispune:”. (1) Negocierea colectivă este obligatorie la nivelul unităților care au cel puțin 10 angajați/lucrători, precum și la nivel de sector de negociere colectivă. (2) Inițiativa negocierii colective aparține oricăruia dintre partenerii sociali. (3) În cazul în care există încheiat un contract colectiv de muncă în vigoare, inițiatorul negocierii colective, potrivit alin. (2), 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.”.
- prevederile art. 98 al. 1 din Legea nr. 367/2022 prin care se dispune: „(1) În termen de 15 zile calendaristice de la data declanșării procedurilor de negociere prevăzute de art. 97 alin. (3) la acel nivel, angajatorul are obligația să convoace toate părțile îndreptățite în vederea negocierii contractului colectiv de muncă și să organizeze prima ședință de negociere”.

Subscrisa (angajatorul) prin prezenta invită (convoacă) la sediul / punctul de lucru al unității situat în loc. jud., în data de la orele ... toate părțile îndreptățite în vederea negocierii contractului colectiv de muncă, în fapt:

1. din partea angajatorului:
 - a. ... în calitate de ... (de exemplu: reprezentant legal desemnat să negocieze și să semneze contractul colectiv de muncă);
 - b. ... în calitate de ... (de exemplu: membru al comisiei desemnate să negocieze contractul colectiv de muncă);
 - c. ... în calitate de ... (de exemplu: membru al comisiei desemnate să negocieze contractul colectiv de muncă);
 - d.
2. din partea salariaților unității:



DIALOG SOCIAL

- a. ... în calitate de ... (de exemplu: Președinte al Sindicatului ... legal constituit și reprezentativ potrivit legii);
- b. ... în calitate de ... (de exemplu: Președinte al Federației Sindicale reprezentative la nivelul sectorului de negociere colectivă, la care Sindicatul ... s-a afiliat);
- c. ... în calitate de ... (de exemplu: Președinte al Federației Sindicale nerepresentative din sectorul de negociere colectiva membră a unei Confederații reprezentative la nivel national la care Sindicatului ... s-a afiliat);
- d.în calitate de ... (de exemplu: Președinte al Sindicatului ... legal constituit nerepresentativ si neafiliat potrivit legii, din unitate);
- e. ... în calitate de ... (de exemplu: membru al comisiei desemnate să negocieze contractul colectiv de muncă);
- f.în calitate de ... (de exemplu: reprezentant ales);
- g.în calitate de ... (de exemplu: reprezentant ales).

În vederea negocierii și încheierii contractul colectiv de muncă la nivel de unitate. În conformitate cu prevederile art. 98 al. 6) din Legea nr. 367/2022 „Data primei ședințe de negociere reprezintă data certă la care se consideră că negocierile au fost declanșate.”

Angajator:

Reprezentat legal prin ... în calitate de ...

Semnătură

Confirm prin semnătură primirea acestui convocator:

Nume și prenume calitatea ... semnătura

Nume și prenume calitatea ... semnătura

Nume și prenume calitatea ... semnătura



ANEXA 3. Model

a) Împuternicire angajator

Nr.... /

Împuternicire

Având în vedere, prevederile art. 102 al. 1 pct. A lit. a) din Legea nr. 367/2022 prin care se dispune: „(1) Părțile contractului colectiv de muncă sunt angajatorul și angajații/lucrătorii, reprezentați după cum urmează:

1. Angajatorul: a) la nivel de unitate, de către organul de conducere al acesteia, stabilit prin lege, statut ori regulament de funcționare, după caz”.

Subscrisa (angajatorul) prin organul de conducere al acesteia, stabilit prin lege, statut ori regulament de funcționare, în fapt prin
(ASOCIAT UNIC/AGA/CONSILIUL DE ADMINISTRAȚIE/ADMINISTRATOR/I, TITULAR AUTORIZAȚIE DE FUNCȚIONARE, etc.) împuternicim/mandatăm în vederea negocierii colective și semnării contractului colectiv de muncă la nivelul acestei unități, următoarea comisie:

1. (nume și prenume) având calitatea/funcția de persoană mandatată să negocieze și să semneze contractul colectiv de muncă);
2. (nume și prenume) având calitatea/funcția de persoană mandatată să negocieze și să semneze contractul colectiv de muncă);
3. (nume și prenume) având calitatea/funcția de persoană mandatată să participe la negocierea contractului colectiv de muncă);
4. (nume și prenume) având calitatea/funcția de persoană mandatată să participe la negocierea contractului colectiv de muncă);

Angajator:

prin

Organul de conducere al angajatorului, stabilit prin lege, statut ori regulament de funcționare, în fapt prin (ASOCIAT UNIC/AGA/CONSILIUL DE ADMINISTRAȚIE/ADMINISTRATOR/I, TITULAR AUTORIZAȚIE DE FUNCȚIONARE, etc.):

Nume și prenume calitatea ... semnătura

Nume și prenume calitatea ... semnătura

Nume și prenume calitatea ... semnătura



b) Împuternicire organizație sindicală

Nr. .../.....

Împuternicire

Având în vedere, prevederile art. 102 al. (1) pct. B lit. a), respectiv al. (4) din Legea nr. 367/2022 prin care se dispune:

„(1) Părțile contractului colectiv de muncă sunt angajatorul și angajații/lucrătorii, reprezentați după cum urmează:

B. Angajații/Lucrătorii:

a) la nivel de unitate:

2. de către organizațiile sindicale legal constituite și reprezentative la nivelul unității;
 3. în cazul în care nu există organizații sindicale care să reprezinte angajații/lucrătorii, conform pct. 1, de către federațiile sindicale reprezentative la nivelul sectorului de negociere colectivă, la solicitarea și în baza mandatului sindicatelor nereprezentative din unitate afiliate acestora;
 4. în cazul în care nu există organizații care să reprezinte angajații/lucrătorii, conform pct. 1 și 2, de către federațiile sindicale nereprezentative din sectorul de negociere colectivă membre ale confederațiilor reprezentative la nivel național, la solicitarea și în baza mandatului sindicatelor nereprezentative din unitate afiliate acestora;
 4. în cazul în care nu există organizații care să reprezinte angajații/lucrătorii, conform pct. 1-3, de către toate sindicatele nereprezentative din unitate;
 5. dacă nu există sindicate constituite la nivelul unității, de către reprezentanții angajaților/lucrătorilor aleși prin votul a cel puțin jumătate plus unu din numărul total al angajaților/lucrătorilor din unitate și mandatați special în acest scop, cu respectarea dispozițiilor art. 58 alin. (2);
- (4) În situația existenței, la nivel de unitate, a mai multor sindicate nereprezentative îndreptățite să participe la negocierea colectivă, potrivit alin. (1) lit. B lit. a) pct. 4, acestea își vor desemna de comun acord echipa de negociere, care va include maximum 10 reprezentanți.

Salariații/lucrătorii angajatorului.....reprezentati prin
..... (hotărâre/hotărâri ale instanței de judecată prin care s-a constatat reprezentativitatea organizației/organizațiilor sindicale, hotărâre/hotărâri ale instanței de judecată de dobândire a personalității juridice de către organizația sindicală și



a ultima hotărâre/hotărâri a instanței judecătorești prin care s-a modificat statutul și/sau componența organului executiv de conducere a organizației/organizațiilor sindicale; etc., proces verbal de alegere a reprezentanților salariaților) **împuternicim/mandatăm** în vederea negocierii colective și semnării contractului colectiv de muncă la nivelul acestei unități, următoarea comisie:

6. (nume și prenume) având calitatea de persoană mandatată să negocieze și să semneze contractul colectiv de muncă);
7. (nume și prenume) având calitatea de persoană mandatată să negocieze și să semneze contractul colectiv de muncă);
8. (nume și prenume) având calitatea de persoană mandatată să participe la negocierea contractului colectiv de muncă);
9. (nume și prenume) având calitatea de persoană mandatată să participe la negocierea contractului colectiv de muncă)

Salariații angajatorului prin Sindicatul.....

Sau

Salariații angajatorului prin.....

Nume și prenume calitatea ... semnătura

Nume și prenume calitatea ... semnătura

c) Proces verbal alegere reprezentanții salariaților

Proces verbal nr. ... din ...

Încheiat astăzi ... cu ocazia adunării generale a salariaților din data de ... în locația.....În vederea alegerii reprezentanților care sunt mandatați să negocieze și să încheie contractul colectiv de muncă la nivelul unității în fapt a angajatorului



La ședință participă un nr. de _____ angajați, din numărul total de _____ angajați ai unității, potrivit listei de prezență cu semnătura fiecărui salariat, ce constituie Anexa și parte integrantă a prezentului Proces-verbal.

Cu această ocazie s-a stabilit ca să fie aleși un număr de ... reprezentant/reprezentanți. Mandatul acestuia/acestora este pentru perioada de ... dar nu mai mare de 2 ani conform art. 58 al. 3 din Legea nr. 367/2022.

Pentru buna desfășurare a alegerilor și validarea acestora se alege un comitet de alegeri care să asigure ordinea de ședință pentru alegerea reprezentanților angajaților, format din _____ membri, votați de salariați, din care au fost desemnați, în calitate de președinte – dl/dna _____, secretar – dl/dna _____ și membri dl/dna _____, dl/dna _____ respectiv dl/dna _____.

Urmare propunerilor făcute și votului liber exprimat, au fost aleși ca și reprezentanți ai salariaților, cu votul a cel puțin jumătate plus unu din numărul total al angajaților conform art. 57 al. 2 din Legea nr. 367/2022, următoarele persoane:

- ... (nume prenume) având cnp.
- ... (nume prenume) având cnp.
- ... (nume prenume) având cnp.

Se consemnează faptul că reprezentanții aleși mai sus nominalizați, îndeplinesc condițiile cumulative stabilite prin art. 57 și 58 din Legea nr. 367/2022.

Reprezentanții aleși ai angajaților/lucrătorilor în fapt Au următoarele atribuții principale:

- a) să participe la elaborarea regulamentului intern;
- b) să sesizeze inspectoratul teritorial de muncă cu privire la nerespectarea dispozițiilor legale și ale contractului/acordului colectiv de muncă aplicabil;
- c) să participe la negocierea contractului/acordului colectiv de muncă și la semnarea acestuia în numele salariaților în condițiile stabilite prin Legea nr. 367/2022.



De la data comunicării prezentului proces verbal, toate documentele (acte, adrese, etc.) comunicate angajatorului, vor fi formulate și semnate (întocmite respectiv încheiate) în numele salariaților de reprezentanții aleși ai angajaților/lucrătorilor în fapt de către

Prezentul document conține ... pagini.

Aspectele consemnate în prezentul proces verbal de alegere sunt confirmate de salariați prin tabelul cu semnături anexat, tabel ce face parte integrantă din acest act.

Ședința se declară închisă.

Prezentul proces-verbal, s-a încheiat în trei exemplare originale.

1. Președinte _____,
(numele și prenumele) (semnătura)
2. Secretar _____,
3. Membru _____,
4. Membru _____,
5. Membru _____,

Anexăm lista cu semnăturile salariaților pentru confirmare.

Anexă – LISTĂ SEMNĂTURI SALARIAȚI:

Nr. crt.	Nume și prenume	CNP/ACT ID.	Semnătură
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			
6.			



ANEXA 4. Model

Proces verbal de negociere nr. 1 din data de
încheiat cu ocazia întâlnirii dintre angajatorul ... și organizația sindicală ...
/reprezentanții aleși ai angajaților

În conformitate cu prevederile Legii nr. 367/2022 și Legii nr. nr. 53/2003 – Codul Muncii,
părțile:

Angajatorul prin comisia de negociere:

1. (nume și prenume) având calitatea/funcția de persoană mandatată să negocieze și să semneze contractul colectiv de muncă);
2. (nume și prenume) având calitatea/funcția de persoană mandatată să negocieze și să semneze contractul colectiv de muncă);
3. (nume și prenume) având calitatea/funcția de persoană mandatată să participe la negocierea contractului colectiv de muncă);
4. (nume și prenume) având calitatea/funcția de persoană mandatată să participe la negocierea contractului colectiv de muncă);

Și

**Salariații/lucrătorii angajatorului prin
(hotărâre/hotărâri ale instanței de judecătă prin care s-a constatat reprezentativitatea organizației/organizațiilor sindicale, hotărâre/hotărâri ale instanței de judecată de dobândire a personalității juridice de către organizația sindicală și a ultima hotărâre/hotărâri a instanței judecătorești prin care s-a modificat statutul și/sau componența organului executiv de conducere a organizației/organizațiilor sindicale; proces verbal de alegere a reprezentanților salariaților, etc.) împuternicim/mandatăm în vederea negocierii colective și semnării contractului colectiv de muncă la nivelul acestei unități, următoarea comisie:**



1. (nume și prenume) având calitatea de persoană mandatată să negocieze și să semneze contractul colectiv de muncă);

2. (nume și prenume) având calitatea de persoană mandatată să negocieze și să semneze contractul colectiv de muncă);

3. (nume și prenume) având calitatea de persoană mandatată să participe la negocierea contractului colectiv de muncă);

4. (nume și prenume) având calitatea de persoană mandatată să participe la negocierea contractului colectiv de muncă),

s-au întâlnit în prima ședință de negociere la data de Cu această ocazie:

- informațiile publice și cu caracter confidențial pe care angajatorul le va pune la dispoziția părții sindicale și/sau a reprezentanților angajaților/lucrătorilor sunt:
 - situația economico-financiară a unității la zi, precum și perspectiva de evoluție a acesteia pe următoarea perioadă contractuală;
 - situația, structura și evoluția estimată a ocupării forței de muncă, precum și eventualele măsuri preconizate pe următoarea perioadă contractuală;
 - măsurile propuse privind organizarea muncii, programului și a timpului de lucru pe următoarea perioadă contractuală;
 - măsurile propuse privind protecția drepturilor angajaților/ lucrătorilor în caz de transfer al unității sau a unei părți a acesteia;
 - măsuri propuse de angajator privind promovarea îmbunătățirii securității și sănătății în muncă a angajaților/ lucrătorilor pe următoarea perioadă contractuală;
 - alte informații și date necesare negocierii, în fapt pe care angajatorul le va pune la dispoziția reprezentanților aleși ai salariaților/lucrătorilor;
 - termenul până la care urmează a se îndeplini această obligație este data de
 - se consemnează faptul că reprezentanții aleși au obligația de a respecta



secretul datelor cu caracter confidențial, divulgarea acestora atrăgând răspunderea legală corespunzătoare (civilă, administrativă și/sau penală). Regimul informațiilor confidențiale puse la dispoziție de angajator este cel stabilit prin Legea nr. 467/2006, cu modificările și completările ulterioare.

- s-a comunicat componența nominală a echipelor de negociere pentru fiecare parte, în fapt s-au prezentat și împuternicirile scrise prin care se nominalizează persoanele mandatate să negocieze și să încheie (semneze) contractul colectiv de muncă la nivel de unitate. Echipile de negociere sunt formate:

din partea angajatorului:

1. (nume și prenume) având calitatea/funcția de persoană mandatată să negocieze și să semneze contractul colectiv de muncă);
2. (nume și prenume) având calitatea/funcția de persoană mandatată să negocieze și să semneze contractul colectiv de muncă);
3. (nume și prenume) având calitatea/funcția de persoană mandatată să participe la negocierea contractului colectiv de muncă);
4. (nume și prenume) având calitatea/funcția de persoană mandatată să participe la negocierea contractului colectiv de muncă);

din partea sindicatului/ salariaților:

1. (nume și prenume) având calitatea de persoană mandatată să negocieze și să semneze contractul colectiv de muncă);
2. (nume și prenume) având calitatea de persoană mandatată să negocieze și să semneze contractul colectiv de muncă);
3. (nume și prenume) având calitatea de persoană mandatată să participe la negocierea contractului colectiv de muncă);
4. (nume și prenume) având calitatea de persoană mandatată să participe la negocierea contractului colectiv de muncă),

- s-a stabilit durata maximă a negocierilor: nu mai mult de 45 de zile, părțile stabilind faptul că în conformitate cu prevederile Legii nr. 367/2022 data primei ședințe de negociere



reprezintă data certă la care se consideră că negocierile au fost declanșate;

- s-a stabilit locul și calendarul reuniunilor: sediul / punctul de lucru al societății situat în jud. în datele de ..., ... și ...;
- s-a făcut dovada faptului că sunt îndeplinite condițiile de reprezentativitate ale organizației sindicale precum și a dovada personalității juridice a acesteia sau de alegere a reprezentanților angajaților/lucrătorilor cerute de Legea nr. 367/2022;
- s-a făcut dovada, în cazul sindicatelor afiliate a existenței dovezii reprezentativității sindicatului, federației sau confederației, după caz, iar în cazul sindicatelor nerepresentative și neafiliate, numărul de membri de sindicat din unitate;
- s-a făcut dovada convocării tuturor părților îndreptățite să participe la negociere prin convocatorului nr. .../ ... comunicat tuturor părților îndreptățite să participe la negociere;
- alte detalii privind negocierea:

Se vor negocia cel puțin următoarele elemente:

- a) după caz, 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, cu privire la confidențialitatea datelor cu caracter personal, reglementări cu privire la înlăturarea oricărei forme de discriminare, după caz acordarea de ajutoare sociale ,sau a altor drepturi (tichete de masă sau alte tichete, etc.).

Prezentul proces s-a încheiat în ... exemplare.

Din partea angajatorului:



1. (nume și prenume) (semnătură);
2. (nume și prenume) (semnătură);
3. (nume și prenume) (semnătură);
4. (nume și prenume) (semnătură);

Din partea sindicatului/ salariaților:

1. (nume și prenume) (semnătură);
2. (nume și prenume) (semnătură);
3. (nume și prenume) (semnătură);
4. (nume și prenume) (semnătură);

Proces verbal de negociere nr. 2 din data de din
încheiat cu ocazia întâlnirii dintre angajatorul ... și organizația sindicală ...
/reprezentanții aleși ai angajaților

În conformitate cu prevederile Legea nr. 367/2022 și Legea nr. 53/2003 – Codul Muncii,
Angajatorul prin comisia de negociere:

1. (nume și prenume) având calitatea/funcția de persoană mandatată să
negocieze și să semneze contractul colectiv de muncă);
2. (nume și prenume) având calitatea/funcția de persoană mandatată să
negocieze și să semneze contractul colectiv de muncă);
3. (nume și prenume) având calitatea/funcția de persoană mandatată să
participe la negocierea contractului colectiv de muncă);
4. (nume și prenume) având calitatea/funcția de persoană mandatată să
participe la negocierea contractului colectiv de muncă);

Și

Salariații/lucrătorii angajatorului prin
(hotărâre/hotărâri ale instanței de judecată prin care s-a constatat reprezentativitatea
organizației/organizațiilor sindicale, hotărâre/hotărâri ale instanței de judecată de dobândire



a personalității juridice de către organizația sindicală și a ultima hotărâre/hotărâri a instanței judecătorești prin care s-a modificat statutul și/sau componența organului executiv de conducere a organizației /organizațiilor sindicale; proces verbal de alegere a reprezentanților salariaților etc.) împuternicim/mandatăm în vederea negocierii colective și semnării contractului colectiv de muncă la nivelul acestei unități, următoarea comisie:

1. (nume și prenume) având calitatea de persoană mandatată să negocieze și să semneze contractul colectiv de muncă);
2. (nume și prenume) având calitatea de persoană mandatată să negocieze și să semneze contractul colectiv de muncă);
3. (nume și prenume) având calitatea de persoană mandatată să participe la negocierea contractului colectiv de muncă);
4. (nume și prenume) având calitatea de persoană mandatată să participe la negocierea contractului colectiv de muncă),

s-au întâlnit în a doua ședință de negociere la data de Cu această ocazie ...

- s-au negociat clauzele din contractul colectiv de muncă
- s-a redactat contractul colectiv de muncă și verificat conținutul acestuia
- s-a semnat contractul colectiv de muncă

Prezentul proces s-a încheiat în ... exemplare.

Din partea angajatorului:

1. (nume și prenume) (semnătură);
2. (nume și prenume) (semnătură);
3. (nume și prenume) (semnătură);
4. (nume și prenume) (semnătură);

Din partea sindicatului/ angajaților:

- 1..... (nume și prenume) (semnătură);
- 2..... (nume și prenume) (semnătură);
- 3..... (nume și prenume) (semnătură);
- 4..... (nume și prenume) (semnătură);



ANEXA 5. Model

Către,
Inspectoratul Teritorial de Muncă

Angajatorul, cu sediul în loc., jud., cod unic de înregistrare ..., înregistrată la Oficiul Registrului Comerțului din..... sub nr. J../..., reprezentat legal prin în calitate de ..., identificat(ă) prin CI seria nr. eliberat de SPCLEP. la data de ... având CNP., având activitatea principală: „....” cod CAEN, și cu un număr total de salariați
și

angajații societății, reprezentanți prin:
(Sindicat /Federație) reprezentat prin

- a. ... în calitate de ... (de exemplu: Președinte al Sindicatului ... legal constituit și reprezentativ potrivit legii);
- b. ... în calitate de ... (de exemplu: Președinte al Federației Sindicale reprezentative la nivelul sectorului de negociere colectivă la care Sindicatului ... nereprezentativ, s-a afiliat);
- c.în calitate de ... (de exemplu : Președinte al Federației Sindicale nereprezentative din sectorul de negociere colectiva membră a unei Confederații reprezentative la nivel national la care Sindicatului ... s-a afiliat)

SAU

angajații/lucrătorii societății, reprezentanți prin.... identificat(ă) prin CI seria nr. ... eliberată de la data de având CNP. și identificat(ă) prin CI seria nr. ... eliberată de la data de ... având CNP., în calitate de reprezentanți aleși

În conformitate cu prevederile art. 110 al. 1 lit. a) și al. 2) din Legea nr.367/2022 solicităm înregistrarea, în registrul unic de evidență, a contractului colectiv de muncă încheiat la nivel de unitate, act juridic încheiat pe o durată de

SAU

actului adițional la contractul colectiv de muncă încheiat la nivel de unitate și înregistrat în registrul unic de evidență la nr. ... /

În acest sens depunem 3 (trei) exemplare ale contractului colectiv de muncă având un număr de ... pagini, toate semnate și ștampilate de către părți pe fiecare pagină în original. Precizăm faptul că în conformitate cu prevederile art. 111 din Legea nr. 367/2022 acesta se va aplica de la data înregistrării la I.T.M. sau sau de la o data ulterioară, potrivit convenției partilor.



Totodată vă comunicăm faptul că:

Salariul minim negociat la nivel de unitate:

Numărul minim zile concediu de odihnă:

Pentru îndeplinirea formalităților în vederea înregistrării contractului colectiv de muncă/actului adițional în relația cu inspectoratul teritorial de muncă se împuternicește dl./dna, CNP, funcția, telefon

Anexăm următoarele documente:

- anunțul/anunțurile de inițiere a negocierilor;
- dovada convocării partilor îndreptățite să participe la negociere;
- dovezile de reprezentativitate ale partilor, 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;
- împuternicirile scrise/mandatele pentru reprezentanții desemnați în vederea negocierii și semnării contractului colectiv de muncă
- procesul-verbal de alegere a reprezentanților salariaților, însoțit de lista cu semnăturile salariaților care au participat la alegerea acestora;
- procesele-verbale ale negocierii, redactate în atâtea exemplare câte părți semnate sunt, plus unul pentru depozitar, conținând poziția părților;
- copie a actelor de identitate a persoanelor semnate a prezentului contract colectiv de muncă și copie a CUI/CIF;

Angajator,

Prin Reprezentant legal.....

Salariați,

Prin Sindicat reprezentativ

Reprezentant legal.....

Sau

Prin Federație reprezentativă

Reprezentant legal.....

Sau

Prin Reprezentanții salariaților

dl./dna.....



Secțiunea. 12 Bibliografie

1. **Convenția nr. 154/1981 și Recomandarea 163/1981** privind negocierea colectivă (ratificată de România)
2. **Legea nr.202 din 19 Aprilie 2002** privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, cu completările și modificările ulterioare
3. **Codul Muncii (Legea 53) din 24 Ianuarie 2003**
4. **Constituția României (Legea 429) din 23 Octombrie 2003**
5. **Legea nr. 217 din 5 Iulie 2005** privind constituirea, organizarea și funcționarea comitetului european de întreprindere
6. **Legea nr.319 din 14 Iulie 2006** privind securitatea și sănătatea în muncă, cu modificările și completările ulterioare și Normele metodologice de aplicare ale acesteia
7. **Hotărârea de Guvern nr. 1425 din 11 Octombrie 2006** pentru aprobarea normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 319/2006 privind securitatea și sănătatea în muncă, modificată și completată
8. **Legea nr. 467 din 12 Decembrie 2006** privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților
9. **Hotărârea de Guvern nr. 355 din 11 Aprilie 2007** privind supravegherea sănătății lucrătorilor, cu modificările și completările ulterioare
10. **Legea nr. 154 din 18 Iunie 2015** pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă;
11. **Legea nr. 190 din 18 Iulie 2018** privind măsuri de punere în aplicare a Regulamentului (UE) 2016/679 al Parlamentului European și al Consiliului din 27 aprilie 2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Directivei 95/46/CE (Regulamentul general privind protecția datelor);
12. **Directiva (UE) 2019/1152** privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană
13. **Directiva (UE) 2019/1158** privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor și de abrogare a Directivei 2010/18/UE a Consiliului
14. **Legea nr. 283 din 17 Octombrie 2022** pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, precum și a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ



DIALOG SOCIAL

15. **Legea nr. 367 din 19 Decembrie 2022** privind dialogul social actualizata
16. **Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 42 din 25 Mai 2023** pentru modificarea și completarea Legii nr. 367/2022 privind dialogul social și a Legii nr. 53/2003 — Codul muncii
17. **Dreptul colectiv al muncii – 22 Septembrie 2023**, București, Alexandru Athanasiu, Ana-Maria Vlăsceanu
18. **Ordinul Ministrului Muncii și Solidarității Sociale nr. 2.311 din 6 Noiembrie 2023** privind stabilirea sectoarelor de negociere colectivă și a codurilor CAEN de 4 cifre aferente acestora, precum și aprobarea Procedurii de încadrare în sectoarele de negociere colectivă a unităților definite conform art. 1 pct. 21 din Legea nr. 367/2022 privind dialogul social
19. **Legea nr. 358 din 29 Noiembrie 2023** privind aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 42/2023 pentru modificarea și completarea Legii nr. 367/2022 privind dialogul social și a Legii nr. 53/2003 – Codul muncii.
20. **Buletin statistic în domeniul muncii și protecției sociale la 31 Decembrie 2023** (condiții de muncă) – mmuncii.ro
21. **Directiva (UE) 2022/2024** privind salariile minime adecvate in Uniunea Europeană
22. [Bns.ro](https://bns.ro)
23. [Profit.ro](https://profit.ro)
24. [Ec.europa.eu/eurostat](https://ec.europa.eu/eurostat)
25. [Avocatnet.ro](https://avocatnet.ro)
26. [Dialogsocial.gov.ro](https://dialogsocial.gov.ro)