



Cofinanțat de
Uniunea Europeană



DIALOG SOCIAL

PROCEDURĂ DE NEGOCIERI COLECTIVE - pentru angajatori

aplicata in cadrul proiectului Consolidarea dialogului social in sectorul construcțiilor de
mașini și construcțiilor metalice, ID 304233



SINDICATUL MASSA



DIALOG SOCIAL

CUPRINS

1. Introducere	3
1.1. Definiția și importanța negocierilor Colective de Muncă	3
1.2. Scopul și obiectivele procedurii de negocieri colective	4
1.3. Principiile fundamentale ale negocierii colective	5
2. Legislație aplicabilă	8
3. Condiții pentru demararea negocierilor colective.....	12
4. Negocierile colective de muncă în cadrul întreprinderilor mici și mijlocii (IMM-uri).....	13
5. Pregătirea pentru negociere	16
5.1. Stabilirea echipei de negociere	16
5.2. Analiza condițiilor de muncă existente și a necesităților angajaților	18
5.3. Stabilirea obiectivelor și a priorităților pentru contract	20
6. Etapele procesului de negociere colectivă	21
6.1. Stabilirea agendei și planificarea întâlnirilor	21
6.2. Desfășurarea negocierilor.....	21
6.3. Ajungerea la un acord.....	22
6.4. Semnarea și înregistrarea contractului colectiv de muncă.....	22
6.5. Implementarea și monitorizarea contractului.....	22
6.6. Renegocierea contractului.....	22
7. Comunicare și transparență.....	23
8. Proceduri și practici în negocierea colectivă.....	26
9. Gestionarea disputelor și conflictelor de muncă	28
10. Concluzii și recomandări.....	33
10.1. Concluzii	33
10.2 Recomandări finale pentru părțile implicate în procesul de negociere și implementare a contractului colectiv de muncă	38
11. Anexe	40
12. Bibliografie	85



DIALOG SOCIAL

1. Introducere

În România, procedura negocierilor colective este reglementată prin Legea dialogului social nr. 367 din 2022. Această lege stabilește pașii și regulile pe care angajatorii și reprezentanții salariaților trebuie să le urmeze în timpul negocierilor colective.

Negocierea colectivă reprezintă 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.

1.1. Definiția și importanța negocierilor Colective de Muncă

Negocierea colectivă este un proces de dialog între angajatori și un grup de angajați, având ca scop stabilirea acordurilor referitoare la salarii, condițiile de muncă, beneficiile și alte aspecte legate de compensațiile și drepturile lucrătorilor.

Contractul colectiv de muncă reprezintă 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.

Negocierile colective de muncă sunt un proces esențial în relațiile de muncă, astfel că 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).

Importanța negocierilor colective de muncă

- **Protecția drepturilor angajaților** - negocierile colective asigură că angajații au un cuvânt de spus în condițiile lor de muncă, contribuind la protejarea și îmbunătățirea drepturilor și beneficiilor acestora.
- **Stabilirea unui echilibru între părți** - prin negociere, se poate atinge un echilibru mai just între puterea angajatorilor și a angajaților, prevenind exploatarea și promovând o relație de muncă mai echitabilă.
- **Îmbunătățirea condițiilor de muncă** - aceste negocieri pot conduce la condiții de muncă mai bune, inclusiv salarii mai mari, programe de muncă mai flexibile, beneficii suplimentare și măsuri de siguranță îmbunătățite.
- **Prevenirea conflictelor** - negocierile colective contribuie la prevenirea conflictelor și a grevelor prin stabilirea unui cadru de dialog și soluționare a disputelor înainte ca acestea să escaladeze.



- **Promovarea stabilității economice** - prin stabilirea unor condiții de muncă clare și echitabile, negocierile colective contribuie la stabilitatea și productivitatea locurilor de muncă, ceea ce poate avea un impact pozitiv asupra economiei în ansamblu.
- **Transparența și comunicarea** - acest proces încurajează transparența și comunicarea între angajatori și angajați, promovând un climat de muncă mai deschis și colaborativ.

1.2.Scopul și obiectivele procedurii de negocieri colective

Scopul prezentei proceduri, elaborată în cadrul **Proiectului “Consolidarea dialogului social în sectorul construcțiilor de mașini și construcțiilor metalice”, cod SMIS 304233**, cofinanțat 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 (întreprinderi mici și mijlocii).

Obiectivele procedurii de negocieri colective sunt multiple și esențiale pentru asigurarea unei relații de muncă echitabile și eficiente. Aceste obiective includ:

- **Îmbunătățirea condițiilor de muncă** - stabilirea unor condiții de muncă mai bune, care să includă aspecte precum securitatea și sănătatea în muncă, orele de lucru, pauzele și condițiile de muncă în general.
- **Asigurarea unui salariu echitabil** - negocierea salariilor și a altor forme de compensație pentru a asigura remunerații corecte și competitive pentru angajați.
- **Protecția drepturilor angajaților** - protejarea și promovarea drepturilor și intereselor angajaților, asigurându-se că aceștia beneficiază de un tratament corect și nediscriminatoriu.
- **Creșterea beneficiilor angajaților** - acordarea și îmbunătățirea beneficiilor suplimentare, cum ar fi asigurările de sănătate, planurile de pensii, concediile plătite și alte avantaje sociale.
- **Promovarea stabilității la locul de muncă** - crearea unui mediu de muncă stabil și previzibil, care să contribuie la reducerea fluctuației personalului și la creșterea loialității angajaților.



- **Îmbunătățirea comunicării și colaborării** - promovarea unui dialog deschis și constructiv între angajatori și angajați, facilitând o mai bună înțelegere și colaborare între părți.
- **Prevenirea și soluționarea conflictelor** - stabilirea unui cadru pentru prevenirea și soluționarea eficientă a conflictelor de muncă, reducând astfel riscul de greve și alte forme de protest.
- **Flexibilitatea și adaptabilitatea** - permițând ajustări flexibile ale condițiilor de muncă și compensare pentru a răspunde nevoilor și circumstanțelor în schimbare atât ale angajatorilor, cât și ale angajaților.
- **Promovarea echității și justiției** - asigurarea unui tratament echitabil și just pentru toți angajații, indiferent de poziția lor în cadrul organizației.
- **Creșterea productivității** - prin îmbunătățirea moralului și a satisfacției angajaților, negocierile colective pot contribui la creșterea productivității și eficienței la locul de muncă.

1.3. Principiile fundamentale ale negocierii colective

Principiile fundamentale ale negocierilor colective stabilesc un cadru esențial pentru desfășurarea acestora într-un mod echitabil și eficient. Acestea includ:

1. **Egalitatea părților implicate:** Toate părțile participante la negocierile colective trebuie să fie tratate cu egalitate și respect reciproc. Nicio parte nu trebuie să fie avantajată sau dezavantajată în mod nejustificat. Acest principiu asigură că negocierile se desfășoară într-un cadru echitabil și imparțial.

2. **Bună-credință și transparență:** Negocierile trebuie desfășurate cu bună-credință, sinceritate și deschidere. 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 esențial 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 trebuie să fie atent cercetate și înțelese în detaliu, inclusiv cauzele acestora, nu doar efectele. Negocierile trebuie purtate la un ton vocal obișnuit, calm, părțile să vorbească pe rând, să nu fie întrerupte de alți participanți și să existe un dialog proactiv. Dacă lipsesc anumite documente sau informații importante, nu trebuie să se ia decizii la acea ședință de negociere; se vor amâna deciziile pentru următoarele ședințe, până când pot fi obținute documentele sau informațiile relevante.

3. **Confidențialitate și protecția informațiilor:** Informațiile sensibile și confidențiale schimbate în timpul negocierilor trebuie protejate și nu pot fi divulgate fără consimțământul



părților. 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. Această obligație continuă să se aplice reprezentanților sau experților și după expirarea mandatului lor. 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.

4. **Autonomia părților:** Fiecare parte are dreptul să decidă liber asupra propunerilor și acordurilor fără interferențe externe. Acest principiu asigură că deciziile luate sunt voluntare și reflectă voința reală a părților implicate.

5. **Interesul comun:** Scopul negocierilor colective este de a găsi soluții benefice pentru toate părțile implicate, ținând cont atât de nevoile angajatorilor cât și de cele ale angajaților. Colaborarea și compromisul sunt esențiale pentru atingerea unui acord echitabil. Părțile trebuie să se ghideze după principiul că un contract colectiv de muncă nu poate fi perfect, dar trebuie să asigure stabilitatea în cadrul unității și să acopere drepturile și obligațiile generale ale semnatarilor, urmând ca pe viitor să-i poată fi aduse îmbunătățiri.

6. **Non-discriminare:** Negocierile trebuie să se desfășoare într-un cadru de non-discriminare, unde toate părțile au acces egal la informație și la procesul de negociere, indiferent de rasă, sex, religie, naționalitate sau orice alt criteriu. Egalitatea de tratament în exercitarea drepturilor sindicale interzice orice discriminare directă sau indirectă pe criterii de rasă, cetățenie, etnie, sex, vârstă, handicap, religie, orientare sexuală, etc.

7. **Respectarea legislației:** Toate negocierile trebuie să se desfășoare în conformitate cu legislația în vigoare, asigurându-se că toate acordurile și deciziile luate respectă reglementările legale aplicabile. Este interzisă orice intervenție a autorităților publice în negocierea, încheierea, executarea, modificarea și încetarea contractelor colective de muncă.

8. **Comunicare și transparență:** Angajatorii au obligația să informeze și să consulte reprezentanții organizațiilor sindicale și ai angajaților cu privire la situația economico-financiară a unității, structura și evoluția forței de muncă, măsurile propuse privind organizarea muncii și securitatea și sănătatea în muncă. Informațiile trebuie prezentate corect și la timp pentru a evita decizii viciate și rezultate negative. Negocierile au loc 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. Acestea se desfășoară la un nivel relevant de reprezentare a conducerii și a reprezentanților angajaților, în funcție de subiectul discutat, pe baza informațiilor furnizate de angajator și a punctului de vedere pe care reprezentanții angajaților au dreptul să îl formuleze, 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.



9. **Continuarea negocierilor în caz de divergențe:** Pe parcursul derulării negocierilor, dacă există divergențe asupra anumitor clauze, acestea trebuie discutate ulterior în alte ședințe de negociere, pentru a nu bloca 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.

10. **Modalități de comunicare deschisă și implicare a angajaților:** Egalitatea de tratament în exercitarea drepturilor sindicale și 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 în negocierea, încheierea, executarea, modificarea și încetarea contractelor colective de muncă.

11. **Modalitățile de negociere:** Negocierile au loc:

- 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;
- la un nivel relevant de reprezentare a conducerii și a reprezentanților angajaților, în funcție de subiectul discutat;
- pe baza informațiilor furnizate de angajator, în conformitate cu prevederile art. 3 lit. e) și a punctului de vedere pe care reprezentanții angajaților au dreptul să îl formuleze;
- 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;
- în vederea negocierii unui acord privind deciziile care se încadrează în obligațiile angajatorului prevăzute la alin. (1).

12. **Impactul clauzelor contractelor colective de muncă:** Art. 101 din Legea dialogului social prevede:

- a) clauzele contractelor colective de muncă produc efecte 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 semnate 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 semnate, 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 semnate, 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.

2. Legislație aplicabilă

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;



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 munca** - autoritatea publică ce are competența să înregistreze contractele/acordurile colective de munca;

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, reprezentați de organizații sindicale sau de reprezentanții aleși, și angajatori/organizații patronale, care are ca obiect:

- a) începerea, desfășurarea sau încheierea negocierilor privind contractele ori acordurile colective de muncă;
- b) neacordarea, în mod colectiv, a unor drepturi individuale prevăzute de contractele colective de muncă/acordurile colective de muncă aplicabile, în condițiile în care a fost început un litigiu în acest sens în instanță și nu s-a finalizat în termen de maximum 45 de zile, calculat de la data primului termen de judecată, pentru:
 - i. cel puțin 10 angajați/lucrători, dacă angajatorul are încadrați mai mult de 20 de salariați și mai puțin de 100 de salariați;
 - ii. cel puțin 10% din angajați/lucrători, dacă angajatorul are încadrați cel puțin 100 de salariați, dar mai puțin de 300 de salariați;
 - iii. cel puțin 30 de angajați/lucrători, dacă angajatorul are încadrați cel puțin 300 de salariați;

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, agreeat 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.



3. Condiții pentru demararea negocierilor colective

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, 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.

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 oricăruia dintre partenerii sociali (angajator sau organizații sindicale/reprezentanți salariați). Dacă angajatorul nu și-a îndeplinit obligația de a iniția negocierea colectivă, angajații pot fi cei care să demareze procesul.

Angajatorul va comunica salariaților faptul că la nivelul unității, raportat la numărul de salariați, negocierea colectivă este obligatorie și că pentru a-și exercita dreptul prevăzut de Constituție și de Codul muncii, trebuie să se organizeze, prezentându-le ambele variante - organizarea în cadrul unui sindicat ori alegerea reprezentanților.

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 angajații/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. Negocierile colective de munca în cadrul întreprinderilor mici și mijlocii (IMM-uri)

Conform Ordinului nr. 1862 din 2008, întreprinderile mici și mijlocii (IMM) - sunt acele întreprinderi care au mai puțin de 250 de angajați și care au fie o cifră de afaceri anuală netă care nu depășește echivalentul în lei a 50 milioane euro, fie dețin active totale care nu depășesc echivalentul în lei a 43 milioane euro.



Conform art 79 din Legea Dialogului Social sunt reprezentative organizațiile patronale după cum urmează:

- a. la nivel **national** – **confederațiile patronale**;
- b. la nivel de **sector** de negociere colectivă – **patronatul/federația patronală**;
- c. la nivel de **unitate** – reprezentativ de drept este **angajatorul**.

La nivel de unitate nu există implicarea patronatului. Însă, dacă angajatorul nu poate participa la negocierea colectivă, acesta are posibilitatea de a apela la un patronat. Acesta poate colabora cu o persoană mandatată (patronat/jurist/avocat), însă contractual colectiv de muncă va trebui să fie semnat de angajator, nu de persoana împuternicită. De asemenea, angajatorul poate apela la un patronat pentru a fi consiliat cu privire la procedura care urmează.

Cum se desfășoară procedura de negociere colectivă în cazul întreprinderilor care au un număr mai mic sau egal cu 20 angajați?

1. Dacă nu există contract colectiv de muncă, angajatorul are obligația de a informa salariații printr-un anunț, că au dreptul să se organizeze în vederea inițierii negocierilor colective. Angajatorul are obligația de a facilita organizarea întrunirii prin care angajații își aleg reprezentanții. În cadrul întrunirii sunt nominalizate persoanele ce urmează a fi alese ca reă reprezentanți, persoanele participante votează până se aleg 2 persoane pentru o perioadă de maxim 2 ani. Se redactează un proces-verbal în care sunt trecute persoanele nominalizate, persoanele care au votat, precum și rezultatul votului: cele 2 persoane reprezentative. Procesul-verbal este adus la cunoștința angajatorului.

2. Cum se inițiază negocierile colective:

- **Cine inițiază?** - angajatorul (organizația patronală) sau reprezentanții angajaților (sindicatul sau reprezentanții aleși ai angajaților).
- **Notificare:** Inițiatorul negocierilor trebuie să trimită o notificare scrisă părții opuse, indicând intenția de a începe negocierile colective. Aceasta trebuie să fie trimisă cu cel puțin 45 de zile înainte de expirarea contractului colectiv de muncă existent sau, în absența unui astfel de contract, în orice moment stabilit de părți.

3. Cum se stabilește echipa de negociere?

- **Cine îl reprezintă pe angajat?** - Angajatorul desemnează persoanele care vor reprezenta compania în cadrul negocierilor.
- **Cine îi reprezintă pe angajați?** - Angajații sunt reprezentați fie de sindicatul de unitate, fie de reprezentanții lor aleși. În IMM-uri, unde s-ar putea să nu existe un sindicat, angajații își aleg reprezentanți pentru negociere, conform procedurii menționate mai sus.

4. Cum se pregătesc părțile pentru negociere?



- **Analiză și documentare** - Ambele părți analizează situația economică a companiei, condițiile de muncă, salariile, beneficiile și alte aspecte relevante.
- **Formularea propunerilor** - Fiecare parte pregătește propunerile și revendicările pe care dorește să le discute în cadrul negocierilor.

5. Cum se desfășoară negocierile?

- **Întâlniri** - Părțile se întâlnesc la intervale stabilite de comun acord pentru a discuta și a negocia termenii și condițiile de muncă. Prima întâlnire (data, ora și locul) este stabilită prin notificarea inițială trimisă de una dintre părți celeilalte. Procedura negocierilor colective nu poate fi mai mare de 45 zile. Această perioadă poate fi prelungită, prin acordul părților, cu o perioadă de 15 zile.
- **Discuții** - Negocierile implică discuții, schimburi de propuneri și contra-propuneri, și căutarea de compromisuri acceptabile pentru ambele părți. În cadrul întâlnirii cu numărul doi se stabilesc toate detaliile cu privire la salarii, condiții de muncă, precum orice subiect ce prezintă interes ambelor părți.
- **La finalul oricărei întâlniri se redactează un proces-verbal de predare primire ce va fi semnat de reprezentanții părților.**

6. Redactarea și semnarea contractului colectiv de muncă

- **Acord final** - Dacă se ajunge la un acord, termenii conveniți sunt consemnați într-un document numit contract colectiv de muncă.
- **Semnarea contractului** - Contractul este semnat de către reprezentanții legali ai angajatorului și de către reprezentanții angajaților în 3 exemplare, câte un exemplar pentru fiecare parte și un exemplar pentru a fi depus la ITM
- **Depunerea la ITM** - Contractul colectiv de muncă trebuie depus la Inspectoratul Teritorial de Muncă (ITM) în termen de 5 (cinci) zile lucrătoare de la semnare pentru a fi înregistrat și a produce efecte juridice. ITM va da o adresă de aprobare și va înregistra contractul colectiv de muncă.

7. Implementarea contractului colectiv de muncă

- **Când și cum se pune în aplicare?** - Angajatorul trebuie să implementeze prevederile contractului colectiv de muncă cu efect imediat sau, dacă s-a decis de comun acord, la o data ulterioară negocierilor colective și să se asigure că acestea sunt respectate.
- **Cine are obligația monitorizării?** - Ambele părți au obligația de a monitoriza respectarea contractului și pot semnală eventualele încălcări sau neînțelegeri, prin alegerea unei comisii mixte. Dacă salariații constată că nu se respectă punerea în aplicare a clauzelor stabilite de comun acord, aceștia vor trimite o adresă către angajatori prin care sunt semnalate clauzele ce nu sunt puse în aplicare.

8. Rezolvarea conflictelor de muncă



- **Mediere și arbitraj** - Dacă apar conflicte de muncă, părțile pot apela la mediere sau arbitraj pentru a găsi soluții amiabile.
- **Greve** - Dacă negocierile eșuează și nu se ajunge la un acord, angajații pot recurge la grevă, respectând procedurile legale prevăzute de lege.

5. Pregătirea pentru negociere

5.1. Stabilirea echipei de negociere

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:

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



DIALOG SOCIAL

colectiva, 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



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 angajații/lucrătorii din economia națională, cu excepția angajaților/lucrătorilor 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 angajaților/lucrătorilor sectorului de negociere colectivă, cu excepția angajaților/lucrătorilor din sistemul bugetar.

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

Federațiile patronale pot fi reprezentative concomitent în mai multe sectoare de negociere colectivă, dacă îndeplinesc cumulativ condițiile prevăzute de lege la nivelul mai multor sectoare de negociere colectivă.

Îndeplinirea condițiilor de reprezentativitate se constată prin hotărâre de către Tribunalul Municipiului București, la cererea organizației patronale, prin depunerea la instanță a documentației prevăzute de lege. Hotărârea se motivează și se comunică în 15 zile de la pronunțare. Hotărârea judecătorească poate fi atacată numai cu apel.

Uniunile patronale teritoriale, constituite din organizațiile afiliate federațiilor și confederațiilor patronale nu pot obține reprezentativitate în vederea negocierilor colective teritoriale.

5.2. Analiza condițiilor de muncă existente și a necesităților angajaților

Pentru a asigura un proces de negociere colectivă echitabil și eficient, este esențială o analiză detaliată a condițiilor de muncă și a necesităților angajaților. Această analiză presupune identificarea și clasificarea locurilor de muncă, evaluarea riscurilor profesionale și stabilirea drepturilor și beneficiilor care se cuvin salariaților. Angajatorii au responsabilitatea de a crea un mediu de muncă sigur și sănătos, iar angajații trebuie să fie informați și implicați activ în acest proces.

Locurile de muncă se clasifică în:

- locuri de muncă normale
- locuri de muncă cu condiții deosebite



- locuri de muncă cu condiții speciale
- 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.

Cu privire la 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 accidentele și îmbolnăvirile 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.

5.3. 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.



DIALOG SOCIAL

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 procedeele de muncă sau crearea unor 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.

6. Etapele procesului de negociere colectiva

6.1. Stabilirea agendei și planificarea întâlnirilor

- **Stabilirea agendei:** Se stabilește de comun acord agenda negocierilor, care trebuie să includă toate subiectele relevante, cum ar fi situația economico-financiară a unității la zi, situația, structura și evoluția estimată a ocupării forței de muncă, măsurile propuse privind organizarea muncii, programului și a timpului de lucru, 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, salariul, beneficii sociale.
- **Programarea întâlnirilor:** Se stabilesc de comun acord datele, orele și locurile întâlnirilor pentru desfășurarea negocierilor.
- 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.

6.2. Desfășurarea negocierilor

- După expirarea termenului de 15 zile mai sus menționat, se stabilește data primei ședințe de negociere, care reprezintă data certă la care se consideră că negocierile au fost declanșate.
- **Prima întâlnire:** În cadrul primei întâlniri se discută și se stabilește regulamentul de desfășurare a negocierilor, inclusiv termenele și documentele necesare. Este interzisă orice intervenție a autorităților publice, sub orice formă și modalitate, în negocierea, încheierea, executarea, modificarea și încetarea contractelor colective de muncă.
- **Prezentarea propunerilor:** Fiecare parte își prezintă propunerile și revendicările.



- Discuții și compromisuri: Se poartă discuții asupra fiecărui punct de pe agendă pentru a ajunge la un consens.
- Părțile vor consemna într-un **proces-verbal** toate subiectele discutate. 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 mandanți de părțile negocierii.
- **Durata negocierii** este de maximum 45 de zile. Durata maximă poate fi depășită doar prin acordul părților

6.3. Ajungerea la un acord

- **Formularea proiectului de contract:** După ce s-a ajuns la un acord asupra tuturor punctelor, se redactează proiectul contractului colectiv de muncă.
- **Consultarea membrilor:** Proiectul de contract este supus aprobării membrilor sindicatului sau salariaților reprezentanți.

6.4. Semnarea și înregistrarea contractului colectiv de muncă

- **Semnarea acordului:** Contractul colectiv de muncă este semnat de către reprezentanții angajatorului și ai salariaților.
- **Înregistrarea contractului:** 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 (contractul colectiv de muncă la nivel de unitate, la inspectoratul teritorial de muncă; 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).

6.5. Implementarea și monitorizarea contractului

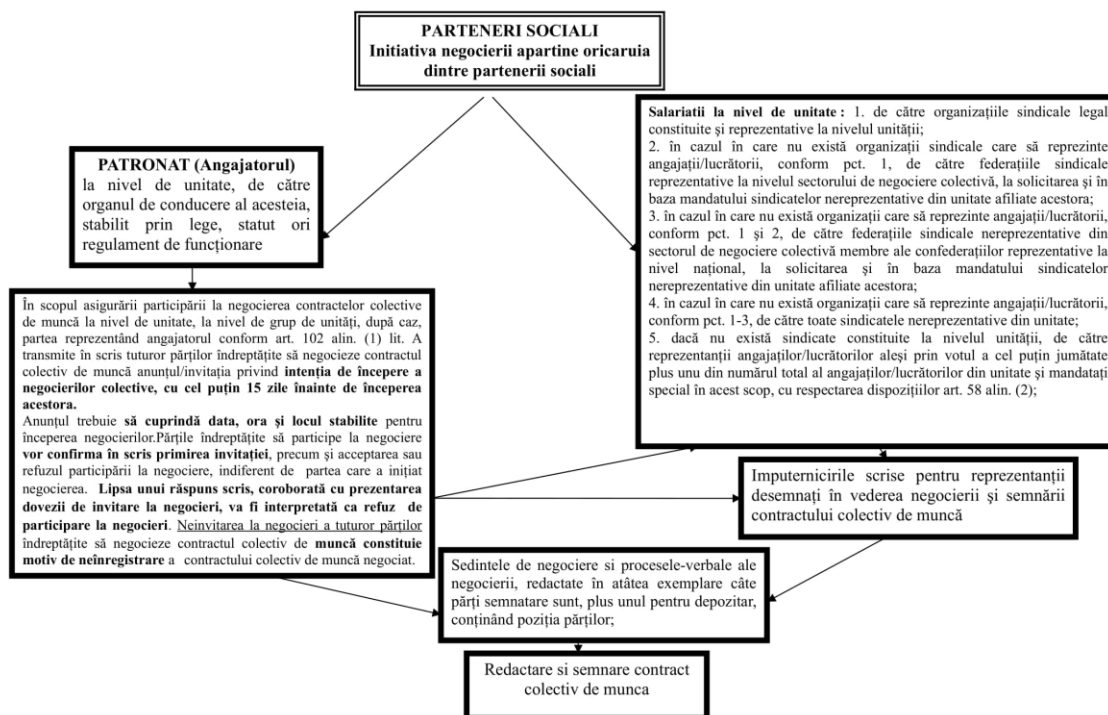
2. **Intrarea în vigoare:** Contractul colectiv de muncă intră în vigoare la data stabilită în document, de obicei după înregistrarea la ITM, pe o durată de 12 luni, maxim 24 luni cu posibilitatea de prelungire o singură dată pe o perioadă de 12 luni, prin act adițional și nu pot fi denunțate unilateral.
3. **Monitorizarea respectării:** Se monitorizează respectarea clauzelor contractului de către ambele părți pe durata valabilității acestuia.
4. 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.

6.6. Renegocierea contractului

- **Expirarea și renegocierea:** La expirarea contractului colectiv de muncă, părțile pot începe noi negocieri pentru reînnoirea sau modificarea acestuia.



ETAPELE NEGOCIERII COLECTIVE



7. Comunicare si transparenta

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 ia 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. Această obligație continuă 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 exista 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 trebuie 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.



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, în conformitate cu prevederile art. 3 lit. e) 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;
- e. în vederea negocierii unui acord privind deciziile care se încadrează în obligațiile angajatorului, prevăzute la alin. (1)

Art. 101 din Legea dialogului social prevede: (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 semnate, 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.

8. Proceduri si practici in negocierea colectiva

Negocierea colectivă reprezintă un proces vital pentru determinarea condițiilor de muncă și a drepturilor angajaților. Aplicarea unor metode și tehnici solid fundamentate este esențială pentru a obține un rezultat echitabil și avantajos pentru toate părțile implicate.

Părțile negocierii în contractul/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 și pentru angajați.

În negocierile colective de muncă, tehnicile de negociere și vânzare sunt esențiale pentru a obține rezultate favorabile pentru ambele părți implicate – angajați și angajatori. Iată câteva tehnici și strategii relevante:

a. Pregătirea și Planificarea

- **Cercetarea prealabilă** - strângeți informații detaliate despre contextul economic, condițiile pieței muncii, poziția financiară a companiei și cerințele legale.
- **Stabilirea obiectivelor** - definește clar obiectivele și prioritățile tale, precum și punctele de compromis.
- **Analiza SWOT** (strengths, weaknesses, opportunities, and threats = puncte tari, puncte slabe, oportunități, amenințări) - identificați punctele tari și slabe, oportunitățile și amenințările pentru ambele părți.

b. Construirea Relațiilor

- **Comunicare deschisă** - stabiliți un canal de comunicare deschis și onest, demonstrând disponibilitatea de a asculta și înțelege perspectiva celeilalte părți.
- **Construirea încrederii** - cultivați un climat de încredere și respect reciproc pentru a facilita colaborarea și soluționarea conflictelor.

c. Tehnici de Negociere

- **Negocierea bazată pe interese** – concentrați-vă pe interesele și nevoile reale ale ambelor părți, nu doar pe pozițiile declarate.
- **Tehnica BATNA (Best Alternative to a Negotiated Agreement = Cea mai bună alternativă la un acord negociat)** - cunoașteți și pregătiți cea mai bună alternativă la un acord negociat pentru a nu accepta termeni nefavorabili.
- **Tehnica „Win-Win”** - căutați soluții care să beneficieze ambele părți, evitând abordările de tipul „câștig-pierdere”

d. Strategii de convingere și vânzare

- **Prezentarea beneficiilor** - prezentați propunerile într-un mod care evidențiază beneficiile pentru cealaltă parte, nu doar pentru voi.
- **Alegerea cuvintelor potrivite** - folosiți un limbaj pozitiv și constructiv, evitând frazele care pot crea tensiuni sau conflict.



- **Valori comune** – subliniați valorile și obiectivele comune.

e. Gestionarea conflictului

- **Medierea** - în cazul apariției conflictelor, apelați la un mediator neutru pentru a facilita dialogul și a găsi soluții de compromis.
- **Rezolvarea problemelor** - abordați problemele direct, căutând soluții pragmatice și echitabile pentru toate părțile implicate.

f. Documentarea și formalizarea acordurilor

- **Acord scris** - asigurați-vă că toate înțelegerile sunt documentate clar și semnate de ambele părți pentru a preveni neînțelegerile ulterioare.
- **Monitorizare și evaluare** - stabiliți mecanisme de monitorizare a implementării acordurilor și de evaluare periodică a rezultatelor.

Utilizarea acestor tehnici și strategii poate crește semnificativ șansele de succes în negocierile colective de muncă, contribuind la obținerea unor acorduri echitabile și durabile.

9. Gestionarea disputelor și conflictelor de muncă

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) sau 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, 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.



DIALOG SOCIAL

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 care 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.



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 semnate 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).

10. Concluzii si recomandari

10.1. 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 formă de proprietate de stat, 56.675 formă 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.

Hotărârea de Guvern nr. 171 din 1 martie 2023 privind stabilirea sectoarelor de negociere colectivă și a codurilor CAEN aferente 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.

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:

- a) de către organizațiile sindicale legal constituite și reprezentative la nivelul unității;
- b) 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;
- c) 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;



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



DIALOG SOCIAL

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 semnatare 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 semnatare 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, 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.

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



DIALOG SOCIAL

și perfecționare a resursei umane, stabilirea unor criterii salariale legate de performanță în muncă, dezvoltarea procedurilor 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 current, 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 imperative, ca membrii echipelor de negociere, fie abonați la un program/aplicație informatică/ă, 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/partea 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.

11. Anexe

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 ITM:

- a. **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**);
- b. **dovada convocării părților** îndreptățite să participe la negociere (**Anexa 2 - Model**);
- c. **împuternicirile scrise pentru reprezentanții desemnați** în vederea negocierii și semnării contractului colectiv de muncă (**Anexa 3 - Model**);
- d. **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) 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 (**Anexa 4 - Model**);
- f. **mandatele** prevăzute
- g. **copie certificat înregistrare ONRC partea patronală;**



Cofinanțat de
Uniunea Europeană



DIALOG SOCIAL

- h. **copie act constitutiv/statut;**
- i. **copii CI** ale părților mandatate să negocieze și să semneze.
- j. **Anexa 5 – Model** - cerere înregistrare la ITM - Contract Colectiv de Muncă
- k. **Anexa 6 – Model** – Anunț inițiere negocieri cu reprezentanții salariaților





DIALOG SOCIAL

ANEXA 1
Model

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ
2024 - 2025

Angajator:

S.C. S.R.L.

Prin,

.....

Angajați:

SINDICATUL.....

Prin,

.....

Capitolul I: DISPOZIȚII GENERALE

ART. 1 PĂRȚILE CONTRACTANTE

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 S.C. S.R.L. 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.

1.2. Prezentul Contract Colectiv de Muncă (CCM) are la bază Codul Muncii.

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

1.4. Salariații sunt reprezentați de Sindicatul, iar S.C. S.R.L. de Comisia de negociere, conform împuternicirilor anexate prezentului document.

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

1.6. Prin procedurile, instrucțiunile, dispozițiile aprobate de Patronat se asigură cadrul de reglementare a activității în societate.

1.7. Prezentul document, respectă și se completează cu Legislația Muncii în vigoare în România.



SINDICATUL MASSA



DIALOG SOCIAL

ART. 2 CONTRACTUL

2.1. Numai versiunea în limba română produce efecte juridice în România. Contractul este încheiat și semnat în original și își produce efectele după înregistrarea lui la ITM(unde are sediul social S.C. S.R.L.)

2.2. Pe perioada negocierii CCM, Comisia de negociere va fi degrevată de sarcinile de producție în zilele de negociere stabilite în calendarul negocierii pe baza proceselor – verbale.

ART. 3 PERIOADA DE VALABILITATE

3.1. Prezentul Contract este valabil pentru o perioadă de luni (se poate stabili prin negociere o perioadă de la 12 la 24 luni) începând cu data înregistrării. Părțile pot conveni să prelungească valabilitatea prezentului contract sau să procedeze la renegociere cu cel puțin 60 de zile calendaristice înainte de expirarea prezentului.

ART. 4 MODIFICAREA CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ

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

4.2. Orice inițiativa a părților cu privire la modificarea prezentului va fi subiectul unei negocieri. Cererea de amendament va trebui să fie făcută cunoscută celeilalte părți în scris și va include justificarea cererii și o propunere.

ART. 5 CONSENSUL PENTRU MODIFICAREA CONTRACTULUI COLECTIV

5.1. 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.

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

ART. 6 SUSPENDAREA CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCA

6.1 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

ART. 7 TIMPUL DE LUCRU

7.1. Durata normală a timpului de lucru este de 8 ore/zi, 40 ore/săptămână. Durata maximă a timpului de muncă nu poate depăși 48 ore/săptămână, inclusiv orele suplimentare.



DIALOG SOCIAL

Prin excepție durata timpului de muncă va putea fi prelungită peste 8 ore/zi și 48 ore/săptămână, care include și orele suplimentare, cu condiția ca media orelor de muncă, pe o perioadă de maxim 6 luni, să nu depășească 48 de ore/săptămână.

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

Începerea și sfârșitul programului de lucru zilnic se stabilesc prin Regulamentul Intern, fiind în intervalul 06.00-18.00, pentru schimbul unu și pentru personalul care lucrează într-un singur schimb.

7.2. Timpul de începere al schimbului reprezintă timpul real la care un angajat trebuie să fie la postul său, gata pentru a-și începe lucrul.

7.3. Pentru a face față nevoilor de schimbare ale afacerii, orele de începere a schimburilor, orele de masă, orele de terminare a schimburilor și planurile pot fi ajustate în funcție de necesități.

7.4. Salariații pot fi chemați de conducere să presteze muncă suplimentară numai cu consimțământul lor.

7.5. Orele suplimentare și sporuri:

Orele suplimentare se vor compensa conform legislației în vigoare.

Sporuri – muncă pe timp de noapte și ore suplimentare.

(1) Angajații solicitați să efectueze muncă pe timp de noapte (22:00 – 06:00) beneficiază de un spor de 25% (valoare minimă conform legii, se poate depăși această valoare prin negociere) calculat la salariul de bază.

(2) Angajatul solicitat să efectueze muncă suplimentară, de weekend sau sărbătoare legală, de către șeful ierarhic superior, beneficiază de plata acestor ore după cum urmează:

A	Orele suplimentare obișnuite, efectuate conform Definiției Codului Muncii, peste timpul de muncă normal săptămânal, vor fi plătite cu un spor de +100% (valoare minimă conform legii, se poate depăși această valoare prin negociere)	+100%
B	Orele lucrate în zilele de sâmbătă și duminică, vor fi plătite cu un spor de (obligație conform legii, valoare negociată prin CCM)	

7.6. Este posibil că, din cauza unor fluctuații ale activității, compania să trebuiască să funcționeze după un program flexibil.



DIALOG SOCIAL

Programul flexibil reprezintă acel program de 40 de ore lucrate pe săptămână în care zilele de repaus săptămânal pot fi altele decât sâmbătă și duminică. În cazul S.C.S.R.L., programul flexibil se definește ca fiind programul în care nu se lucrează într-una sau două dintre zilele de luni – vineri, aceste zile fiind înlocuite cu o sâmbătă și/sau duminică din luna calendaristică respectivă.

7.7. Absentarea de la program se sancționează conform Regulamentului Intern și CCM în vigoare.

ART. 8 TIMPUL NELUCRAT

8.1. Absențele

Absențele nemotivate, învoirile și întârzierile repetate vor fi analizate de către superiorul direct al salariatului întrucât acestea au efect imediat asupra activității desfășurate de angajator.

8.2. Procedura standard de raportare

8.2.1. În caz de îmbolnăvire sau probleme personale urgente, angajatul are dreptul la 1 (una) zi de concediu de odihnă cu condiția că acesta să-și anunțe șeful direct cu cel puțin 12 ore înainte de începerea programului de lucru.

8.2.2. Informarea cu privire la motivele absenței de la lucru și la durata perioadei absente trebuie făcută cât se poate de repede respectând legislația în vigoare. Notificarea se poate face prin orice mijloc de comunicare: telefon, email etc.

8.2.3. Nerespectarea termenelor de la art. 8.2.1. și 8.2.2. reprezintă abatere disciplinară și se sancționează conform Regulamentului Intern.

8.3. Zile libere plătite

Salariatul va avea dreptul la plată pentru următoarele cazuri de zile nelucrate:

- Când angajatul efectuează teste medicale obligatorii și vaccinari cerute de regulamentele de prevenire a bolilor infecțioase sau tuberculoză;
- Când angajatul donează sânge – se vor acorda drepturile stabilite legal.

8.4. Zile libere neplătite

8.4.1. Se consideră absente motivate și neplătite în următoarele circumstanțe:

- Citație în fața tribunalului, procuraturii sau poliției cu excepția situației în care salariatul este martor chemat în fața instanței penale;
- Controale medicale, analize sau tratament care nu au fost solicitate de companie;
- Alte situații în care zilele libere sunt solicitate de către salariat și sunt aprobate de către conducere, inclusiv concediul de studii.



8.5. Evenimente speciale

8.5.1. Zilele libere plătite pentru evenimente speciale se acordă astfel:

- 5 (cinci) zile în cazul căsătoriei angajatului (în termen de 1 an de la căsătoria civilă);
- 3 (trei) zile în cazul căsătoriei copiilor angajatului (în termen de 3 luni de la căsătoria civilă);
- 3 (trei) zile în caz de deces al soțului/soției, fiului/fiicei, părinților sau socrilor angajatului;
- 2 (două) zile în cazul decesului bunicilor, fraților/surorilor, sau nepoților angajatului;
- 2 (două) zile în cazul mutării într-o locuință în aceeași localitate (în termen de 3 luni de la mutare);
- 5 (cinci) zile în cazul mutării într-o locuință în altă localitate (în termen de 3 luni de la mutare).

În România, legiuitorul a stabilit prin art.152 din Codul muncii 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.

8.5.2. Indemnizația pentru zilele libere în evenimente speciale se calculează după aceeași metodă ca pentru o zi normală de lucru. În cazul mutării în aceeași localitate sau în altă localitate, plata zilelor se va face numai după prezentarea CI cu noua adresă.

8.5.3. Sunt considerate nelucrătoare zilele de repaus săptămânal și următoarele zile, conform legislației în vigoare:

- a) 1-2 ianuarie
- b) 6 ianuarie
- c) 7 ianuarie
- d) 24 ianuarie
- e) Vinerea Mare
- f) prima și a doua zi de Paște
- g) 1 mai
- h) 1 iunie
- i) prima și a doua zi de Rusalii



- j) 15 august
- k) 30 noiembrie
- l) 1 decembrie
- m) 25 și 26 decembrie

8.6. Concediul fără plată

a) Concediul fără plată reprezintă o cerere a angajatului care poate fi aprobată sau nu de către angajator. Contractul individual de muncă poate fi suspendat, prin acordul părților, în cazul concediilor fără plată pentru studii sau pentru interese personale.

b) În cazul în care din motive obiective este necesară reducerea sau întreruperea temporară a activității, pentru maximum 15 zile pe an, cu obligativitatea reluării ei, unitatea, cu consultarea sindicatului, poate acorda concediu fără plată.

c) În cazul în care din motive economice activitatea companiei se suspendă, părțile se vor întâlni și vor urma procedura legală.

8.7. Concediile

8.7.1. Dreptul la concediu se aplică tuturor salariaților S.C. S.R.L., în conformitate cu condițiile legii române.

8.7.2. Concediul de odihnă în cadrul S.C. S.R.L. este de 20 zile (valoare minimă conform legii, se poate depăși această valoare prin negocieri) lucrătoare, la care se adaugă sărbătorile legale și zilele libere pentru evenimente speciale.

8.7.3. Șeful direct este responsabil pentru aprobarea concediului, în concordanță cu condițiile afacerii și cererea salariatului. Șeful direct este obligat să răspundă în scris la cererea salariatului și să-i comunice acestuia decizia sa în timp util. În cazul unui răspuns negativ, șeful direct va trebui să explice motivele care l-au împiedicat să aprobe cererea și să stabilească împreună cu angajatul în maxim 15 zile lucrătoare o nouă dată de concediu, care va trebui respectată.

8.7.4. Planificarea concediilor este responsabilitatea Conducerii companiei. Este posibil ca salariaților să li se ceară să își fructifice dreptul la concediu în timpul perioadelor în care se închide unitatea. Totuși, restul de zile care nu sunt fructificate în acest mod sunt considerate flotante și se poate beneficia de ele în orice moment asupra căruia se convine de către angajat și șeful său.

Efectuarea concediului de odihnă se realizează în baza unei planificări colective stabilite de angajator împreună cu sindicatul. Programarea se face până la sfârșitul anului calendaristic în curs pentru anul următor, iar responsabilitatea întocmirii revine fiecărui responsabil de departament.



În cazul în care programarea concediilor se face fracționat, angajatorul este obligat să stabilească programarea astfel încât fiecare salariat să efectueze într-un an calendaristic cel puțin 10 zile lucrătoare de concediu neîntrerupt.

8.7.5. Nici un angajat nu poate renunța la dreptul la concediu, el se va lua în condițiile legii. Orice angajat are dreptul la o tranșă de concediu de 10 zile calendaristice pe an, restul zilelor reprezentând concediul flotant.

8.7.6. Pentru realizarea unor punți din ajunul sărbătorilor, de comun acord între conducerea companiei și sindicat, se poate hotărî lucrul în zilele de sâmbătă și/sau duminică, munca respectivă nefiind considerată muncă suplimentară.

8.7.7. Efectuarea integrală a concediului de odihnă până la sfârșitul anului pentru care se acordă este obligatorie pentru toți salariații, în afara cazurilor menționate expres de legislația în vigoare. Fiecare departament are obligația de a programa efectuarea concediului de odihnă al tuturor salariaților până la sfârșitul anului în curs.

8.7.8. Concediile flotante trebuie solicitate cu cel puțin 15 zile lucrătoare înainte, pe baza unei cereri scrise de concediu, permițând șefilor direcții să planifice activitatea așa încât să minimizeze impactul asupra activității. Cererea va fi depusă la departamentul Resurse Umane înainte de plecarea angajatului în concediu.

8.7.9. Indemnizația de concediu este determinată prin normele legale.

8.8. Concediul de îngrijitor

8.8.1. 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.

8.8.2. 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.

8.9. Absența de la locul de muncă în situații neprevăzute

8.9.1. 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.

8.9.2. 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 ALTE DREPTURI SALARIALE

ART. 9 SALARIUL

9.1 Salariul lunar cuprinde: salariul de baza, indemnizațiile, sporurile și alte adaosuri.

9.2. Pentru munca prestată în condițiile prevăzute în contractul individual de muncă, fiecare angajat are dreptul la un salariu în bani, convenit la semnarea contractului de muncă.

9.3. 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:)

În Anexa nr.1 se regăsesc grilele de salarizare din societate.

9.4. În afară de salariul de baza și de sporurile descrise mai sus, angajații mai pot primi lunar un bonus de

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

ART. 10 TICHETELE DE MASĂ

10.1. Angajații S.C. S.R.L., vor beneficia de o alocație individuală de hrană, acordată sub formă de tichete de masă, suportată integral de societate.

10.2. 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.

10.2.1 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;

10.2.2. De asemenea, nu vor acorda tichete de masă pentru ziua/zilele în care angajații au absentat nemotivat.

10.3. 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.

10.4. Valoarea tichetelor de masă este de RON.

ART. 11 PARTEA VARIABILĂ ȘI BONUSURILE

11.1. Salariații S.C. S.R.L. vor beneficia de următoarele bonusuri, acordate sub formă de tichete-cadou, pentru evenimente speciale, dacă este cazul:



- 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 ai S.C. S.R.L.);

11.2. Primele descrise la art. 11.1. se acordă numai persoanelor care sunt angajate în S.C. S.R.L. în luna curentă până la dată plății acestora și care nu au contractul de muncă suspendat.

CAPITOLUL IV: CONDIȚII DE MUNCĂ. SĂNĂTATEA ȘI SECURITATEA MUNCII

ART.12 Angajatorul este responsabil să asigure igiena 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, paza împotriva incendiilor și este responsabilă cu implementarea lor.

ART.13 OBLIGAȚII GENERALE ALE ANGAJATORULUI

Art.13.1. 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.

Art 13.2. 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;



DIALOG SOCIAL

- 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.

Art.13.3. 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.14 OBLIGAȚIILE LUCRĂTORILOR:

- a. să utilizeze corect mașinile, aparatura, unelte, 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 accidente 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 său 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.



DIALOG SOCIAL

- j. obligațiile prevăzute la Art.14 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 munca.

ART. 15 REGULI ȘI DIVERSE CERINȚE

15.1 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.

15.2 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.

15.3. Dispozitivele de protecție

Neutilizarea corespunzătoare a sistemelor și dispozitivelor de protecție prevăzute la posturile de muncă/echipamentele de muncă, reprezintă o încălcare gravă a prevederilor legale și atrage după sine desfacerea imediată a contractului individual de muncă

15.4. Avizarea

Orice modificare a echipamentelor de muncă sau proceselor de lucru nu va fi implementată decât după avizarea ei de către Responsabilul de Securitate și Sănătate în Muncă. Nerespectarea acestei dispoziții atrage după sine sancționarea disciplinară a persoanei care a dispus modificarea.

15.5. Comitetul de Securitate și Sănătate în Muncă

Comitetul de Securitate și Sănătate în Muncă este constituit din reprezentanții lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății lucrătorilor (cf. art 60 din HG 1425/2006), pe de o parte, și angajator sau reprezentantul său legal și/sau reprezentanții săi în număr egal cu cel al reprezentanților lucrătorilor și medicul de medicină muncii, pe de altă parte.

CAPITOLUL V – MĂSURI DE PROTECȚIE SOCIALĂ

ART. 16 CHELTUIELI SUB FORMĂ DE AJUTOR SOCIAL



16.1. Conducerea S.C. S.R.L. 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 forma unui salariu mediu brut la nivel de SALARIAT în cazul decesului soțului/soției sau a unei rude de gradul I: părinte/copil (frate, soră – 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 medii brute pe companie la nivel de SALARIAT.
3. Dacă decesul survine în urmă unui accident de muncă sau boli profesionale din vina angajatorului, se va plăti contravaloarea a Y salarii medii brute la nivel de SALARIAT. Dacă, la acordarea unui ajutor social, există mai mulți beneficiari salariați ai Companiei (ex. soț/soție), ajutorul se va acorda fiecărui salariat în parte
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.

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

16.2. Administrarea activităților de la punctul (4) pe fondurile aferente este responsabilitatea Comitetului de Securitate și Sănătate în Muncă compus din:

- 1) Comitetul de securitate și sănătate în muncă este constituit din următorii membri:
 - a. angajator sau reprezentantul său legal;
 - b. reprezentanți ai angajatorului cu atribuții de securitate și sănătate în muncă;
 - c. reprezentanți ai salariaților desemnați de sindicat, cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății lucrătorilor;
 - d. medicul de medicină a muncii.
- 2) Numărul reprezentanților lucrătorilor este egal cu numărul format din angajator sau reprezentantul său legal și reprezentanții angajatorului.
- 3) Lucrătorul desemnat sau reprezentantul serviciului intern de prevenire și protecție este secretarul comitetului de securitate și sănătate în muncă.

CAPITOLUL VI: MUNCA ȘI PROTECȚIA FEMEILOR ȘI TINERILOR

ART. 17 MATERNITATEA ȘI ÎNGRIJIREA COPILULUI



17.1. Sarcina – Angajatele care sunt însărcinate nu pot lucra decât în sistemul cu unul sau două schimburi. Dacă o angajată lucrează în sistemul cu trei sau patru schimburi, ea va fi transferată imediat într-un sistem adecvat, în acest caz nefiind necesară respectarea perioadei de notificare.

17.2. Pe timpul sarcinii, angajatele pot lucra în departamentele lor obișnuite sau în alte departamente, dar vor îndeplini sarcini ușoare, identificate de șeful lor după consultarea cu medicul de medicină muncii.

ART.18 CONCEDIUL DE MATERNITATE

18.1. Angajatele au dreptul la concediu de maternitate în conformitate cu condițiile legii române în vigoare.

18.2. Angajații (femei sau bărbați) au posibilitatea să beneficieze de concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani.

18.3. Angajatele sunt responsabile pentru anunțarea sarcinii și au dreptul la maxim 16 ore/luna plătite pentru controale medicale pe timpul sarcinii

CAPITOLUL VII: ÎNCHEIEREA, EXECUTAREA, MODIFICAREA ȘI ÎNCETAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

ART. 19 CONTRACTELE INDIVIDUALE DE MUNCĂ

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

19.2. Contractul individual de muncă (CIM) va specifica natura generică a activității, locul de muncă și drepturile salariale. Regulamentul de Ordine Interioară al S.C. S.R.L. se constituie parte integrantă a CCM.

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

19.4. Refuzul salariatului de a accepta modificarea contractului individual nu dă dreptul angajatorului să i-l desfacă.

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

19.6. Se vor utiliza 2 tipuri de contracte individuale de muncă:

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



DIALOG SOCIAL

19.7. Salariații temporari au aceleași drepturi ca salariații permanenți, inclusiv cele referitoare la concediu, primă și protecție socială.

19.8. Vechimea în societate a unui salariat va fi determinată prin însumarea în ani a tuturor perioadelor lucrate în cadrul S.C. S.R.L., indiferent de întreruperile înregistrate de angajați, și care nu au fost inițiate de angajați sau se datorează angajaților.

ART. 20 PENSIONAREA

20.1. 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 2 salarii brute individuale inclusiv sporul permanent (nu este o obligație legală, se poate negocia prin CCM).

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

ART. 21 ÎNCETAREA CONTRACTELOR INDIVIDUALE DE MUNCĂ

21.1. Încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatului:

- a. Orice angajat are dreptul de a solicita încetarea contractului individual de muncă.
- b. 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
- c. Nerespectarea perioadei de preaviz de către angajat dă dreptul angajatorului să îi desfacă contractul individual de muncă pentru absențe nemotivate.
- d. Când încetarea are loc la inițiativa angajatorului, preavizul va fi de 20 zile lucrătoare, dacă în contractele individuale de muncă nu se specifică altceva.

ART. 22 CONCEDIEREA COLECTIVĂ

22.1. 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;



22.2. 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. data 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.

22.3. Angajatorul va respecta prevederile legale referitoare la procedura concedierii colective.

ART. 23 PROCEDURA DISCIPLINARĂ

23.1. 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 bază pe o durată de 1-3 luni cu 5-10%;
- d. reducerea salariului de bază 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 acesteia.

23.2. Sub sancțiunea nulității absolute, nicio sancțiune disciplinară, nu poate fi dispusă mai înainte de efectuarea cercetării disciplinare prealabile, conform procedurii S.C.
S.R.L. prevăzută în Regulamentul Intern.



23.3. Din comisia de disciplină stabilită la nivelul companiei vor face parte cu drept de vot și un reprezentant desemnat de sindicat.

23.4. Procedura de cercetare și soluționare a sesizărilor/reclamațiilor care au la bază discriminare bazată pe criterii de sex:

- a. Orice reclamație/sesizare a angajaților S.C. S.R.L. 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 comisei 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 declară lămurii, se va încheia un proces-verbal în care va fi menționată desfășurarea procedurii și se va reține punctul de vedere al salariatului prejudiciat 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 ca, 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.

ART. 24 PROCEDURA PENTRU CONCEDIERE LA PRIMA ABATERE

24.1. 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 absență 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.

24.2. În cazul desfacerii contractului de muncă ca urmare a uneia din situațiile prevăzute la alineatul precedent se procedează la efectuarea cercetării prealabile, conform legii. 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 savârșită, gradul de vinovăție al salariatului etc.

24.3. 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.

24.4. **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 VIII: DREPTURI ȘI IMUNITĂȚI SINDICALE

ART. 25 RECUNOAȘTEREA

25.1. Salariații companiei se pot organiza în sindicat conform reglementărilor legale. S.C. S.R.L. asigură libera funcționare a sindicatului așa cum este stabilită prin lege.

25.2. Conducerea societății și Sindicatul convin ca 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 S.C. S.R.L., cât și terțelor persoane să facă propagandă politică, să organizeze mitinguri și demonstrații în interiorul societății. Încălcarea acestor înțelegeri reprezintă încălcarea ROI al companiei S.C.S.R.L..

ART. 26 FACILITĂȚI SINDICALE



26.1. 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.

ART. 27: ACȚIUNI SINDICALE

27.1. 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.

27.2. 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.

27.3. Pe timpul grevei, compania nu asigura salarizarea grevistilor.

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

ART. 28: LIDERII ȘI REPREZENTANȚII SINDICATELOR

28.1. S.C. S.R.L. 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.

28.2. 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.

28.3. 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.



28.4. 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.

28.5. Prin negociere, orele destinate activităților sindicale care se acordă persoanelor alese în organele de conducere ale sindicatului la nivel de unitate se pot cumula la o normă întreagă pentru un lider de unitate. În acest caz cei care au cedat orele pentru activități sindicale vor desfășura această activitate exclusiv în afara orelor de program. Nerespectarea acestei convenții se consideră abatere disciplinară și se sancționează conform ROI a societății.

28.6. Reprezentanții sindicali aleși au dreptul la reducerea programului lunar, fără afectarea drepturilor salariale, cu până la 3 zile lucrătoare pentru activități sindicale în baza unei planificări pe care consiliul o va face astfel încât să nu fie afectată activitatea companiei.

28.7. a) Confederațiile sindicale desemnează, în cadrul organizațiilor sindicale din unități, reprezentanți cu atribuții pentru asigurarea respectării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați la locul de muncă.

b) Reprezentanții sindicali desemnați primesc de la persoanele care se consideră discriminate pe baza criteriului de sex sesizări/reclamații, aplică procedurile de soluționare a acestora și solicită angajatorului rezolvarea cererilor angajaților, în conformitate cu prevederile Legii nr. 202/ 2002 art. 30 alin. (1).,

c) În unitățile în care nu există organizație sindicală unul dintre reprezentanții aleși ai salariaților are atribuții pentru asigurarea respectării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați la locul de muncă.

d) Opinia reprezentanților sindicali din unități, cu atribuții pentru asigurarea respectării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați la locul de muncă, se menționează în mod obligatoriu în raportul de control privind respectarea prevederilor prezentei legi.

ART. 29: DOMENIUL DE COLABORARE ȘI COMUNICAREA ÎN INTERIORUL UNITĂȚII

29.1. Unitatea va sprijini acțiunile sociale organizate de către sindicat.

29.2. 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.

29.3. 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 IX – FORMAREA PROFESIONALĂ



ART. 30. Prin termenul de “**formare profesională**” părțile înțeleg să desemneze orice fel de procedură prin care un salariat dobândește o calificare, precum și orice procedură prin care salariatul se specializează sau se perfecționează, obținând un certificat sau o diplomă care atestă acest lucru.

ART. 31. 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. 32. 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 X – PROCEDURA NECORESPUNDERII PROFESIONALE

ART. 33. Necorespunderea profesională se stabilește în legătură atât cu funcția ocupată, cât și cu treapta salarială în care este încadrat salariatul. În cazul în care, conform obiectivelor de performanță, un salariat este declarat necorespunzător profesional pentru funcția sau pentru treapta salarială pe care se află, iar angajatorul nu îi poate oferi un post corespunzător pregătirii sale, acestuia urmează să i se desfacă contractul individual de muncă conform legii.

ART. 34. Angajatorul poate dispune concedierea unui salariat în cazul în care salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat.

ART. 35. Concedierea salariatului pentru motivul prevăzut la art.61 lit. d) din Codul Muncii poate fi dispusă numai după evaluarea prealabilă a salariatului, conform procedurii de evaluare stabilită în Regulamentul Intern al societății.

Art. 36. Procedura în cazul necorespunderii profesionale este următoarea:

36.1. Departamentul vizat:

- Constatarea problemei, în funcție de criteriile de evaluare;
- Șeful direct va înainta imediat un referat către Departamentul Resurse Umane care să cuprindă descrierea problemei și o propunere cu privire la modalitatea prin care va fi examinat salariatul în cadrul cercetării (examinare teoretică, practică, ambele, alte propuneri);

36.2. Departamentul Resurse Umane:

- Stabilirea comisiei de examinare din care poate face parte și un reprezentant desemnat de sindicat.
- Emiterea deciziei de numire a comisiei de evaluare;
- Comisia va convoca salariatul și îi va comunica acestuia în scris, cu cel puțin 3 zile lucrătoare înaintea examinării propriu zise:



- Dată, ora exactă și locul întrunirii comisiei;
 - Modalitatea în care se va desfășura examinarea;
- Ziua în care a primit convocarea nu se socotește, ziua în care are loc examinarea se socotește.
- Examinarea va avea ca obiect activitățile prevăzute în fișa postului salariatului în cauză;
- **Desfășurare cercetare:**
 - a) Necorespunderea profesională poate fi susținută de comisie prin dovezi de îndeplinire necorespunzătoare a sarcinilor profesionale, prin examinare teoretică, practică și alte probe. Se va avea în vedere și activitatea salariatului din ultimele 3 luni (greșeli, rebuturi), precum și evaluarea anuală (ultima realizată).
 - b) În cazul introducerii de noi tehnologii, examinarea salariatului se va referi la acestea numai în măsură în care salariatul în cauza a făcut obiectul formării profesionale în respectivă materie.
- **Rezultat cercetare:**
 - a) În urmă analizării rezultatelor examinării, Comisia hotărăște dacă salariatul este corespunzător sau nu.
 - b) Rezultatele examinării precum și calificativul final ADMIS/RESPINS vor fi precizate în Procesul Verbal încheiat în urmă cercetării.
- **Comunicarea hotărârii comisiei:** Salariatul în cauză va primi în scris comunicarea comisiei privind rezultatul examinării;
- **Contestarea hotărârii comisiei:**
 - a) Se poate face în termen de 48 de ore de la comunicare, printr-o cerere scrisă înregistrată la Departamentul Resurse Umane. Contestația depusă va fi analizată de către Managerul de Resurse Umane, care va analiza dacă este necesară sau nu reexaminarea salariatului.
 - b) Dacă salariatul nu formulează contestație sau dacă după formularea contestației hotărârea comisiei este menținută, iar angajatorul nu dispune de locuri de muncă vacanțe, compatibile cu pregătirea profesională a salariatului, se va emite decizia de desfacere a contractului individual de muncă al salariatului pentru motive de necorespondere profesională.
- **Trecerea într-o altă muncă:**
 - a) În cazul în care evaluarea salariatului se încheie cu calificativul RESPINS, salariatului i se vor propune alte locuri de muncă vacanțe în unitate, compatibile cu pregătirea sa profesională;
 - b) Salariatul are la dispoziție un termen de 3 zile lucrătoare de la comunicarea angajatorului pentru a-și manifesta expres, în scris, consimțământul cu privire la noul loc de muncă oferit;
 - c) În cazul în care salariatul nu își manifestă expres consimțământul în termenul de 3 zile, se va dispune concedierea salariatului;
- **Preavizarea concedierii:**



- Salariatul va fi notificat privind perioada de preaviz de care beneficiază, conform legii și dispozițiilor contractului individual de muncă;
- **Notificarea Agenției Teritoriale de Ocupare a forței de muncă:**
 - Departamentul Resurse Umane va trimite către Agenția Teritorială de Ocupare a forței de muncă o notificare prin care solicită sprijinul acesteia în vederea redistribuirii salariatului, corespunzător pregătirii sale profesionale;
- **Emiterea deciziei de concediere:**
 - Departamentul Resurse Umane emite decizia de concediere în termen de 30 de zile calendaristice de la data luării la cunoștință de necorespunderea profesională manifestată de către salariat;
 - Decizia se emite în scris și va fi comunicată salariatului, care va semna de luare la cunoștință.

CAPITOLUL XI - CRITERIILE ȘI PROCEDURILE DE EVALUARE PROFESIONALĂ A ANGAJAȚILOR

ART. 37 Prezentul capitol descrie procedura de evaluare a activității profesionale a angajaților S.C. S.R.L. pe baza obiectivelor stabilite.

37.1. Evaluarea performanțelor este aplicabilă la nivelul fiecărui angajat;

Evaluarea angajaților este realizată în funcție de următoarele **criterii**:

37.1.1. Gradul de atingere al obiectivelor individuale de performanță

37.1.2. 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;

37.2. 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;

37.3. 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 reînceperii raportului de muncă;

37.4. 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;

37.5. Pentru ceilalți salariați obiectivele individuale de performanță se stabilesc conform calendarului stabilit prin Procedura privind evaluarea performanței.

ART. 38. 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 necorespundere profesională.



CAPITOLUL XII – OBLIGAȚII ALE PĂRȚILOR

ART. 39. 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 grija 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 siguranța 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 ca salariați al S.C. S.R.L.
- 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 direcți 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 paza 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. 40. Angajatorul este responsabil să asigure igiena 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 paza împotriva incendiilor și este responsabilă cu implementarea lor.

ART. 41. **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.



DIALOG SOCIAL

- d) Să remedieze orice aspecte neconforme semnalate ca 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 ca acea persoană să fie încadrată în muncă la S.C. S.R.L.
- 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 savârsesc 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 al 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 XIII - CONFLICTE DE MUNCA

ART. 42 (1) Drepturile salariaților recunoscute prin lege nu pot face obiectul vreunei tranzacții, renunțări sau limitări, ele fiind apărate 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 alcatuită din cate 4 membri: doi din partea sindicatului, doi din partea patronatului.



DIALOG SOCIAL

Art. 43 Ambele părți vor căuta 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, niciun conflict de muncă nu poate fi declanșat.

Art. 44 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. 45 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. 46 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 XIV - DISPOZIȚII FINALE

Art. 47 (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 bază pentru încheierea contractelor individuale de muncă din societate.

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

Art. 48 Prezentul CCM este încheiat și semnat în 3 (trei) exemplare originale în condițiile prevăzute de Legea nr.367/2022.

Încheiat astăzi, _____, la sediul S.C. S.R.L.

Angajator:

.....

Angajați:

.....



SINDICATUL MASSA



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 S.C. S.R.L. prin prezenta, invită (convoacă) la sediul/punctul de lucru al unității situat în loc. jud., în data de la ora toate părțile îndreptățite în vederea negocierii contractului colectiv de muncă, în fapt:

1. Din partea **angajatorului** S.C. S.R.L.:
 - 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:
 - 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);



DIALOG SOCIAL

- c. ... în calitate de ... (de exemplu: Președinte al Federației Sindicale nerepresentative din sectorul de negociere colectivă membră a unei Confederații reprezentative la nivel național la care Sindicatului ... s-a afiliat);
- d. în calitate de ... (de exemplu: Președinte al Sindicatului ... legal constituit nerepresentativ și 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 contractului 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





DIALOG SOCIAL

ANEXA 3

Model

Nr.... /

a) Împuternicire angajator

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) S.C. S.R.L., 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: S.C. S.R.L.

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



SINDICATUL MASSA



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:

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);

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 S.C. S.R.L. reprezentați 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 ultimei hotărâri a instanței judecătorești prin care s-a modificat statutul și/sau



componenta 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 locatia 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.



DIALOG SOCIAL

Pentru buna desfășurare a alegerilor și validarea acestora se alege un comitet de alegeri care să asigure ordinea de sedință 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 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 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 S.C. S.R.L., 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.



DIALOG SOCIAL

Ședința se declară închisă.

Prezentul proces-verbal, s-a încheiat în 3 (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.			
7.			
8.			



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 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:**



DIALOG SOCIAL

1. (nume și prenume) având calitatea de persoană mandată să negocieze și să semneze contractul colectiv de muncă);
2. (nume și prenume) având calitatea de persoană mandată să negocieze și să semneze contractul colectiv de muncă);
3. (nume și prenume) având calitatea de persoană mandată să participe la negocierea contractului colectiv de muncă);
4. (nume și prenume) având calitatea de persoană mandată 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 nereprezentative și neafiliate, numărul de membri de sindicat din unitate;

- s-a făcut dovada convocării tuturor părților îndreptățite să participe la negocieri prin convocatorul nr. .../ ... comunicat tuturor părților îndreptățite să participe la negocieri;

- 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. din data de încheiat cu ocazia întâlnirii dintre angajatorul S.C. ... S.R.L. și organizația sindicală ... /reprezentanții aleși ai angajaților

În conformitate cu prevederile Legii nr. 367/2022 și Legii 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 verbal 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/ angajatilor:

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 S.C. S.R.L., 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 național 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



DIALOG SOCIAL

aplica de la data înregistrării la I.T.M. sau sau de la o data ulterioara, 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 părților îndreptățite să participe la negociere;
- dovezile de reprezentativitate ale părților, lista de semnături ale membrilor de sindicat
sau dovada încasării cotizațiilor membrilor, cu specificarea numărului total de
membri si/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 semnatare
sunt, plus unul pentru depozitar, conținând poziția părților;
- copie a actelor de identitate a persoanelor semnatare 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.....



SINDICATUL MASSA



ANEXA 6

Model

NR.../.....

ANUNȚ

Către,

Salariații unității (angajatorului) S.C. S.R.L.

Având în vedere faptul că unitatea are un număr de salariați, iar art. 97 al.(1) din Legea nr. 367/2022 republicată, prevede faptul că: „Negocierea colectivă este obligatorie la nivelul unităților care au cel puțin 10 angajați/lucrători, precum și la nivel de sector de negociere colectivă.”, subscrisa S.C. S.R.L. reprezentată legal prin, notifică în baza art. 97 al. 2 din Legea 367/2022 republicată, ***inițiativa de începere a negocierii colective.***

Ca atare, vă rugăm să procedați în consecință, cu aplicarea prevederilor incidente din Legea nr. 367/2022 și Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii, pentru a alege/mandata reprezentanții dumneavoastră care să negocieze și să încheie contractul colectiv de muncă la nivelul unității

Prin prezentul anunț angajatorul S.C. S.R.L. își exprimă acordul cu privire la alegerea a unui număr de reprezentanți aleși ai angajaților. În cazul în care salariații nu sunt de acord cu privire la numărul de reprezentanți aleși ai angajaților propus de angajator, în conformitate cu prevederile art. 58 al. 2 din Legea 367/2022, numărul de reprezentanți aleși ai angajaților nu poate fi mai mare de ... reprezentanți.

În cazul în care salariații unității își vor alege reprezentanți, dispozițiile art. 58 al. 1, 3 - 5 din Legea 367/2022 dispun: „(1) 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. (3) Durata mandatului reprezentanților angajaților/lucrătorilor nu poate fi mai mare de 2 ani. (4) Persoanele care ocupă



DIALOG SOCIAL

funcții de conducere care asigură reprezentarea administrației în raporturile cu angajații/lucrătorii sau care participă la decizia conducerii întreprinderii la nivelul unității nu pot fi aleși ca reprezentanți ai angajaților/lucrătorilor. (5) Reprezentanții angajaților/lucrătorilor nu pot desfășura activități ce sunt recunoscute prin lege exclusiv sindicatelor.”.

Prezentul anunț este valabil până la data alegerii/mandării de către salariați a reprezentanților care să negocieze și să încheie contractul colectiv de muncă la nivelul unității
..... .

Angajator: S.C. S.R.L.

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

Semnătură

Comunicat prin afișare la sediul angajatorului și/sau la punctele de lucru ale angajatorului la data

Martor(i):

Nume și prenume: în calitate de semnătura

Nume și prenume: în calitate de semnătura



DIALOG SOCIAL

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 acestora
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
15. **Legea nr. 367 din 19 Decembrie 2022** privind dialogul social actualizată
16. **Hotărârea de Guvern nr. 171 din 1 Martie 2023** privind stabilirea sectoarelor de negociere colectivă și a codurilor CAEN aferente acestora.





DIALOG SOCIAL

17. **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
18. **Dreptul colectiv al muncii – 22 Septembrie 2023**, București, Alexandru Athanasiu, Ana-Maria Vlăsceanu
19. **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 pct. 21 din Legea nr. 367/2022 privind dialogul social
20. **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.
21. **Buletin statistic în domeniul muncii și protecției sociale la 31 Decembrie 2023** (condiții de muncă) – mmuncii.ro
22. **Directiva (UE) 2022/2024** privind salariile minime adecvate în Uniunea Europeană
23. **Bns.ro**
24. **Profit.ro**
25. **Ec.europa.eu/eurostat**
26. **Avocatnet.ro**
27. **Dialogsocial.gov.ro**

