

**LEGE nr. 367 din 19 decembrie 2022**  
privind dialogul social

**negocierea contractului colectiv de muncă**

**Dreptul la negociere colectiva:**

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

Inițiativa negocierii colective aparține oricărui dintre partenerii sociali. Drepturile și libertățile sindicale, respectiv dreptul de asociere/afiliere, de negociere colectivă și acțiune colectivă, ca și obligativitatea clauzelor contractelor individuale și colective de muncă și protecția individuală a lucrătorilor și reprezentanților lor în exercitarea drepturilor sunt recunoscute de Codul Muncii la nivelul tuturor angajatorilor.

Șomerii au dreptul să adere sau să rămână membri de sindicat. Șomerii membri de sindicat nu vor fi luați în considerare la stabilirea numărului de membri de sindicat în raport cu care se constată reprezentativitatea sindicatului.

Pentru constituirea unui sindicat este necesar un număr de cel puțin 10 angajați/lucrători din aceeași unitate sau de cel puțin 20 de angajați/lucrători din unități diferite ale aceluiași sector de negociere colectivă.

Nicio persoană nu poate să fie constrânsă să facă sau să nu facă parte, să se afilieze sau nu ori să se retragă sau să nu se retragă dintr-o organizație sindicală. O persoană poate face parte, în același timp, numai dintr-o singură organizație sindicală la același angajator.

Angajații/lucrătorii minori, de la împlinirea vârstei de 16 ani, pot fi membri ai unei organizații sindicale, fără a fi necesară încuviințarea prealabilă a reprezentanților lor legali.

**Obiectul Negocierii colective:**

Negocierile colective urmăresc reglementarea relațiilor de muncă ori de serviciu dintre părți, stabilirea condițiilor de muncă, precum și orice alte acorduri în probleme de interes comun.

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

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 legii, poate iniția negocierea contractului colectiv de muncă în orice moment.

### **Procedura de negociere colectiva /la nivel de unitate:**

Inițiativa negocierii colective aparține angajatorului și oricăreia dintre părțile îndreptățite să negocieze sau oricăruia dintre partenerii sociali.

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

În scopul asigurării participării la negocierea contractelor colective de muncă la nivel de unitate, la nivel de grup de unități, după caz, partea reprezentând 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.

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.

Durata negocierii este de maximum 45 de zile. Durata maximă poate fi depășită doar prin acordul părților. Contractele colective de muncă pot să prevadă renegocierea periodică a oricăror clauze convenite între părți.

În termen de 15 zile calendaristice de la data declanșării procedurilor de negociere, angajatorul are obligația să convoace toate părțile îndreptățite în vederea negocierii contractului colectiv de muncă și să organizeze prima ședința de negociere.

Data primei ședințe de negociere reprezintă data certă la care se consideră că negocierile au fost declanșate. La fiecare ședință de negociere se încheie procese- verbale semnate de reprezentanții mandatați ai părților, în care se consemnează conținutul negocierilor.

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

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

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

Inspectoratele teritoriale de muncă vor înregistra contractelor colective de muncă la nivel de unitate după verificarea îndeplinirii condițiilor procedurale prevăzute de lege. Dacă aceste condiții nu sunt îndeplinite, contractele colective de muncă vor fi restituite semnatarilor pentru îndeplinirea condițiilor legale.

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

### **Participarea și reprezentarea la negocieri colective:**

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

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

Contractele colective de muncă, încheiate la orice nivel, pot fi semnate numai de reprezentanții mandatați în acest sens ai părților care au negociat.

Atentie! 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. 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.

Durata mandatului reprezentanților angajaților/lucrătorilor nu poate fi mai mare de 2 ani.

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.

Reprezentanții angajaților/lucrătorilor nu pot desfășura activități ce sunt recunoscute prin lege exclusiv sindicatelor.

Reprezentanții angajaților/lucrătorilor 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, potrivit legii.

Atribuțiile reprezentanților angajaților/lucrătorilor, modul de îndeplinire a acestora, precum și durata și limitele mandatului lor se consemnează în procesul-verbal al adunării generale a angajaților/lucrătorilor întocmit de grupul de inițiativă și se validează prin votul a cel puțin jumătate plus unu din numărul total al acestora.

Pentru reprezentanții angajaților/lucrătorilor, numărul de ore în cadrul programului normal de lucru, destinat în vederea îndeplinirii mandatului pe care l-au primit, se stabilește prin contractul/acordul colectiv de muncă aplicabil sau, în lipsa acestuia, prin negociere directă cu conducerea unității.