



MINISTERUL MUNCII FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE

Fișă privind procedura de negociere colectivă, încheierea, înregistrarea, aplicarea, modificarea, prelungirea și încetarea contractelor colective de muncă

A. Cadrul normativ privind negocierea colectivă

Libertatea de asociere în sindicate și patronate, ca și dreptul de negociere colectivă în muncă și de aplicare a convențiilor colective, sunt recunoscute de Constituția României (art. 40, art. 41 alin. (5)).

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 Legea nr. 53/2003 Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare, la nivelul tuturor angajatorilor, persoane fizice, persoane fizice autorizate, întreprinderi familiale și persoane juridice (art. 214 - 230), angajaților fiindu-le interzisă renunțarea la drepturile legale (art. 38).

Legea nr. 367/2022 privind dialogul social, cu modificările și completările ulterioare, reglementează reprezentativitatea părților pentru participarea la negociere colectivă, procedura de informare în cadrul negocierilor colective, durata contractelor colective de muncă, efectele și aplicabilitatea contractelor colective încheiate, înregistrarea contractelor colective de muncă, mecanismele de extindere a contractelor colective de muncă încheiate la nivel superior, modalitățile de soluționare a conflictelor colective de muncă, cu respectarea normelor și a convențiilor internaționale ale muncii, precum și sancțiunile și contravențiile aplicabile pentru nerespectarea dispozițiilor legale în materie.

Funcționarii publici negociază colectiv în conformitate cu dispozițiile OUG nr. 57/2019 Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare, și a normei conexe privind încheierea și aplicarea acordurilor colective de muncă (HG nr. 302/2022).

Potrivit Legii nr. 367/2022 privind dialogul social, cu modificările și completările ulterioare, *"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"* (art. 1, punctul 2 lit. c)).

Negocierea colectivă este un proces dinamic, în care părțile vin cu propriile revendicări, așteptări, informații și disponibilitate de a ajunge prin discuții la compromisuri reciproce. Pentru a fi eficientă și a se finaliza cu încheierea unui contract colectiv de muncă/acord colectiv, negocierea colectivă trebuie să fie *desfășurată cu bună credință*.

Potrivit Organizației Internaționale a Muncii, în practică, principiul bunei-credințe¹ se reflectă în următoarele conduite:

- recunoașterea organizațiilor reprezentative în scopul negocierii colective
- angajarea în negocieri reale și constructive
- susținerea demersurilor pentru a ajunge la un acord
- evitarea întârzierilor nejustificate în negocieri
- respectarea angajamentelor asumate și implementarea convențiilor colective încheiate.

Negocierea colectivă cu bună credință implică un proces de luare a deciziilor în comun care ajută la construirea încrederii și respectului reciproc între părți și la îmbunătățirea calității relațiilor de muncă.

Rol IM/ITM: Deși autoritățile publice nu pot interveni în derularea propriu-zisă a negocierilor colective, fiind interzisă orice intervenție din partea autorităților publice sub orice formă și modalitate, în negocierea, încheierea, executarea, modificarea și încetarea contractelor colective de muncă, Inspectia Muncii/inspectoratele teritoriale de muncă are/au un rol important de jucat în promovarea negocierilor colective și încurajarea părților să se angajeze cu bună-credință în negocieri colective pentru evitarea situațiilor tensionate sau conflictuale pe parcursul negocierilor.

B. Părțile la negocierea colectivă - recunoașterea părților reprezentative în scopul negocierii colective

Legea nr. 367/2022 reglementează criteriile de reprezentativitate ale organizațiilor sindicale pentru participarea la negocierea colectivă la nivel de unitate. Pentru a fi reprezentative la nivel de unitate organizațiile sindicale (sindicat sau federație sindicală, după caz) trebuie să cumuleze un număr de membri care reprezintă minimum 35% din totalul angajaților unității aflați într-un raport juridic de muncă sau un raport de serviciu cu unitatea, concomitent cu îndeplinirea criteriilor privind statutul legal al organizației sindicale și independența organizatorică și patrimonială (art. 54 alin. (1) lit. C, lit. c)).

Astfel, părțile îndreptățite să negocieze colectiv la nivel de unitate potrivit legii sunt:

- organul de conducere al unității, stabilit prin lege, statut ori regulament de funcționare, după caz (art. 102 alin. (1) lit. A, lit. a);
- organizațiile sindicale legal constituite și reprezentative la nivel de unitate, iar în lipsa acestora, federațiile reprezentative la nivelul sectorului de negociere colectivă sau federațiile nereprezentative la nivelul sectorului de negociere colectivă afiliate la confederații reprezentative la nivel național, sau toate sindicatele nereprezentative din unitate, iar în lipsa sindicatelor, reprezentanții angajaților/lucrătorilor (art. 102 alin. (1) lit. B, lit. a);

Reprezentanții angajaților/lucrătorilor: În lipsa sindicatelor, angajații din unitățile cu minim 10 angajați/lucrători au dreptul să își aleagă și mandateze reprezentanți, prin votul a cel puțin jumătate plus unu din numărul total al angajaților/ lucrătorilor din unitatea respectivă pentru promovarea și apărarea drepturilor lor și reprezentarea în negocierea colectivă, fiind interzisă orice intervenție din partea autorităților publice, a angajatorilor și a organizațiilor

¹ ILO Collective Bargaining: a policy guide, pag. 42,
<https://researchrepository.ilo.org/esploro/outputs/encyclopediaEntry/Collective-bargaining-a-policy-guide/995218593702676>

acestora în alegerea reprezentanților angajaților/lucrătorilor ori în împiedicarea desfășurării acestor alegeri (art. 57 - 62).

Important: Neinvitarea la negocieri a tuturor părților îndreptățite să negocieze contractul colectiv de muncă constituie motiv de refuz de înregistrare a contractului colectiv de muncă negociat (art. 107 alin. (5) și art. 113 alin (1) lit. b)).

Dosarul de înregistrare a contractului colectiv de muncă trebuie să conțină dovada convocării părților îndreptățite să participe la negocieri și dovezile de reprezentativitate/listele de semnături ale membrilor de sindicat/dovada plății cotizației/procese-verbale de alegere a reprezentanților, după caz (art. 110 alin. (1) lit. b) și d)).

Atenție: În cazul în care o organizație patronală/a angajatorilor sau o organizație sindicală semnatară a unui contract își pierde calitatea de organizație reprezentativă în baza unei hotărâri judecătorești definitive, *orice parte interesată îndreptățită să negocieze respectivul contract colectiv de muncă* are dreptul să solicite renegocierea acordului colectiv în cauză, anterior termenului de expirare a acestuia. Dacă nu se solicită renegocierea, acordul colectiv respectiv rămâne în vigoare până la expirarea termenului pentru care a fost încheiat (art. 181 alin. (3)).

Legea definește și *principiul recunoașterii reciproce*, ca fiind acordul voluntar prin care partenerii sociali își recunosc unul altuia legitimitatea în vederea stabilirii unui demers comun (art. 1 punctul 15) și recunoaște posibilitatea părților de a negocia colectiv în funcție de necesități și interese, acordurile negociate fiind cu aplicabilitate părților semnatare (art. 119).

Deși legea reglementează distinct părțile îndreptățite să negocieze colectiv, în practică, recunoașterea organizațiilor reprezentative ale angajaților/lucrătorilor este esențială pentru promovarea negocierilor colective. Dincolo de reprezentativitatea recunoscută de instanțele judecătorești, recunoașterea are loc atunci când părțile recunosc și acceptă o organizație ca reprezentativă în scopul negocierilor colective. Există numeroase situații în care părțile fie își contestă reprezentativitatea, fie refuză să colaboreze și să negocieze colectiv în comun, în cazul a două organizații reprezentative la nivel de unitate. Contestații apar și în cazul migrării membrilor de sindicat de la o organizație sindicală la alta și a existenței concomitente a mai mult de două organizații sindicale reprezentative la nivel de unitate, cu reprezentativitate recunoscută la momente diferite de instanțele judecătorești. Exemplele menționate nu sunt limitative, spețele din practică fiind variate. Acest lucru poate duce la blocarea negocierilor colective și la o deteriorare a climatului relațiilor de muncă.

Rol IM/ITM: Inspekția Muncii are un rol important de jucat în încurajarea părților să își recunoască reprezentativitatea constatată de instanță, să își accepte legitimitatea, să coopereze și să păstreze o atitudine deschisă și pozitivă la masa negocierilor.

C. Procedura de negociere colectivă

Este reglementată prin lege care recunoaște, atât pentru sectorul privat, cât și pentru sectorul public, *autonomia și egalitatea părților în negocierea condițiilor și libertatea de încheiere a contractelor colective de muncă, precum și dreptul la informare în susținerea negocierilor*.

Inițierea negocierii este obligatorie în unitățile cu peste 10 angajați/lucrători (art. 97 alin. (1)). Angajatorii din sectorul privat și din sectorul public au obligația inițierii negocierii colective și trebuie să afișeze anunțul de intenție și să de a convoca toate părțile îndreptățite să participe la negocierea colectivă, conform legii (art. 98 alin. (1), precum și să susțină

cadru adecvat de alegere a reprezentanților lucrătorilor în lipsa oricărui sindicat (art. 57). Negocierea colectivă poate fi demarată și de către sindicat/federație sindicală/reprezentanții angajaților (art. 97 alin. (2)). 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, poate iniția negocierea contractului colectiv de muncă în orice moment (art. 108 alin. (3)). În cazul în care angajatorul nu inițiază negocierea, sindicatul/reprezentanții angajaților/lucrătorilor cere/cer în scris demararea negocierii colective și anunță părțile interesate.

Refuzul angajatorului de a începe (participa la) negocierea contractului colectiv de muncă constituie contravenție și se sancționează cu amendă între 15.000 - 20.000 de lei.

Inițiatorul negocierii 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 în orice moment, dacă nu există contract colectiv de muncă (art. 97 alin. (3), art. 108 alin. (3)). Durata negocierii colective nu poate depăși termenul de 45 de zile decât cu acordul părților (art. 97 alin. 4).

Anunțul/invitația privind intenția de începere a negocierilor colective, cuprinzând data, ora și locul negocierilor, se transmite în scris de către angajator, cu cel puțin 15 zile înainte de începerea acestora, părțile îndreptățite să participe la negociere trebuie să confirme în scris primirea invitației precum și acceptul sau refuzul participării la negociere, indiferent de partea care a inițiat negocierea. Lipsa unui răspuns scris, coroborată cu prezentarea dovezii de invitare la negocieri, este interpretată ca refuz de participare la negocieri (art. 100 alin. (1) și (3)-(4)).

Data primei ședințe de negociere reprezintă data la care se consideră că negocierile au fost declanșate (art. 98 alin. (6), conținutul ședințelor de negociere fiind consemnat în procese verbale de către reprezentanții mandatați ai părților (art. 98 alin. (7)).

Conținutul procesului verbal al primei ședințe de negociere este reglementat astfel (art. 98 alin. (5)):

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

Important: Neinvitarea la negociere a tuturor părților îndreptățite constituie motiv pentru refuzul de înregistrare legală a contractelor colective de muncă încheiate în urma negocierii (art. 107 alin. (5) și art. 113 alin. (1), lit. b)).

La fiecare ședință de negociere se întocmesc procese-verbale care cuprind poziția părților și fac parte din conținutul obligatoriu al dosarului de înregistrare a contractului colectiv de muncă (art. 110 alin. (1) lit. e).

Atenție: Următoarele situații:

- refuzul angajatorului de inițiere a negocierii colective (art. 126 lit. a)),
- angajatorul nu acceptă revendicările formulate de angajați/lucrători (art. 126 lit. b)),
- părțile nu ajung la o înțelegere privind încheierea unui contract colectiv de muncă până la data stabilită de comun acord pentru finalizarea negocierilor (art. 126 lit. c))

constituie motive de declanșare a conflictului colectiv de muncă.

Legislația privind dialogul social reglementează procedura de negociere, însă pentru ca discuțiile să fie constructive și să avanseze în direcția ajungerii la un acord, este esențial ca părțile să respecte anumite **cerințe specifice privind conduita în negociere**, precum:

- să participe la întâlniri conform calendarului agreed;
- să se consulte cu bună-credință;
- să acorde o atenție reală propunerilor făcute de reprezentanții celeilalte părți la negociere;
- să răspundă în timp util la propunerile avansate de reprezentanții celeilalte părți la negociere în ceea ce privește conținutul contractului colectiv de muncă;
- să respecte durata maximă convenită a negocierilor;
- să depună toate eforturile rezonabile pentru a încheia un contract colectiv de muncă.

Rol IM/ITM: Dovada inițierii negocierii colective o constituie anunțul de demarare a negocierilor colective care trebuie afișat de angajator.

Promovarea cerințelor specifice pentru conduita în negociere a părților, ca o premisă a ajungerii la un acord, este esențială în proces. Recomandările făcute nu vor solicita în nicio situație părților aflate în negociere să facă concesii, să fie de acord cu propunerile făcute de cealaltă parte, sau să ajungă la un acord, ci vor pune accentul pe negocierea cu bună-credință și pe conduita părților în timpul negocierilor. De asemenea, un rol esențial revine Inspecției Muncii/ITM în prevenirea și soluționarea conflictelor colective de muncă, prin participarea activă în concilierea obligatorie.

D. Procedura de informare în cadrul negocierilor colective

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 ședință de negociere. (art. 98 alin. (1)). La prima ședință a părților se stabilesc *informațiile publice* și cu *caracter confidențial* puse la dispoziția părții sindicale și/sau a reprezentanților angajaților, cu precizarea datei până la care angajatorul urmează să îndeplinească această obligație și a regimului informațiilor confidențiale. (art. 98 alin. (2) - (4)).

Informațiile puse la dispoziția părții sindicale trebuie să permită o analiză a situației economico-financiare și cuprinde date referitoare la cel puțin:

- 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.

Important: În cadrul negocierilor colective, angajații, reprezentați de organizațiile sindicale și/sau reprezentanții angajaților/lucrătorilor, ***pot fi asistați de terțe persoane*** desemnate de aceștia, cu respectarea regimului informațiilor confidențiale (art. 32).

Atenție: Neîndeplinirea obligației angajatorului de a pune la dispoziția părții sindicale/reprezentanților angajaților informațiile menționate, deși a fost începută negocierea unui contract colectiv de muncă, constituie motiv de ***declanșare a conflictului colectiv de muncă*** (art. 126 lit. d)).

Pentru ca negocierile colective să fie semnificative, părțile trebuie să aibă acces la informații. Schimbul de informații oferă părților oportunitatea de a se angaja într-un schimb semnificativ de propuneri și contrapropuneri și de a lua decizii informate și consolidează atitudinile pozitive la masa negocierilor.

Datele de bază la nivel de întreprindere privind grilele salariale, beneficiile, personalul și structura acestuia pot ajuta sindicatele să evalueze costul revendicărilor lor și impactul acestora asupra întreprinderii, permițându-le să negocieze participarea angajaților la o parte echitabilă din câștiguri în situația în care întreprinderile au performanțe bune. Pentru sindicate este important să furnizeze angajatorilor informații despre creșterea costului vieții, inclusiv pentru locuințe, transport, utilități de bază și prețuri la alimente, ceea ce ajută la plasarea propunerilor și revendicărilor lor în context.

În practică însă, schimbul de informații este adesea o *problemă controversată*. Angajatorii pot considera schimbul de informații confidențiale din punct de vedere comercial ca un risc ridicat și o amenințare la adresa prerogativelor lor manageriale. Sindicatele pot considera acest lucru ca fiind obstructionant și pot aprecia că anumite informații financiare furnizate nu sunt fiabile.

Pentru a gestiona aceste situații, legislația a prevăzut, pe de o parte, obligația de a păstra caracterul confidențial al informațiilor furnizate în timpul procesului de negociere colectivă, precum și posibilitatea de asistare a sindicatelor/reprezentanților angajaților de către experți, pentru a înțelege informațiile financiare și pentru a garanta confidențialitatea și fiabilitatea informațiilor. Terțe părți independente, convenite de comun acord, pot fi aduse pentru a examina situațiile financiare și a „verifica” situația financiară a unei întreprinderi, astfel încât să se evite un posibil conflict.

În practică, negocierea colectivă a salariilor ridică cele mai multe provocări în atingerea consensului între părțile aflate la masa negocierilor și reprezintă cel mai frecvent motiv de declanșare a conflictelor colective de muncă. De aceea, negocierea salariilor trebuie să aibă la bază informații relevante de la nivelul unității și al sectorului de negociere colectivă în care activează unitatea care să le permită părților să își argumenteze revendicările și pozițiile.

Rol IM/ITM: Publicarea datelor statistice privind indicatorii macroeconomici, indicatorii de pe piața muncii și indicatori specifici sectoarelor de negociere colectivă, precum și a contractelor colective de nivel superior (grup de unități, sector de negociere colectivă), pot orienta părțile în negocierea drepturilor.

Încurajarea părților la negociere să partajeze informații pe parcursul negocierilor lor este o premisă esențială pentru obținerea unui acord. Întârzierile în furnizarea informațiilor sau lipsa informațiilor generează adesea situații conflictuale.

IM/ITM are un rol deosebit atât pe componenta de prevenție, prin prezentarea și diseminarea obligațiilor legale ale angajatorilor privind negocierea colectivă, cât și pe componenta de informare în cadrul negocierilor colective și de prevenire și conciliere a conflictelor colective de muncă generate de nerespectarea procedurii de informare din cadrul negocierii colective.

E. Încheierea contractelor colective de muncă

Contractele colective de muncă pot fi semnate numai de *reprezentanții mandatați* în acest sens ai părților care au negociat (art. 104 alin. (1)) și produc efecte de la data înregistrării sau de la o altă dată ulterioară convenită de părți (art. 111 alin. (1)). Contractele colective se încheie pe minim 1 an, maxim 2 ani, cu excepția situației în care contractul colectiv de muncă se încheie pe durata realizării unei lucrări determinate, cu posibilitate de prelungire o singură dată cu 1 an prin acte adiționale (art. 108 alin. (1) - (2)).

Clauzele contractelor colective de muncă pot stabili drepturi și obligații numai în limitele și în condițiile prevăzute de lege, prevederile legale referitoare la drepturile angajaților/lucrătorilor având un caracter minimal (art. 100 alin. (1) - (2)). Clauzele contractelor colective de muncă sunt subsecvente ierarhic superior (art. 100 alin. (3) - (4)).

Clauzele cuprinse în contractele colective de muncă care sunt negociate cu încălcarea prevederilor art. 100 și art. 101 alin. (3) sunt lovite de nulitate (art. 109 alin. (1)l. În cazul constatării nulității unor clauze de către instanța judecătorească, partea interesată poate cere renegocierea acestora, în perioada de valabilitate a contractului colectiv de muncă (109 alin. (3)). Până la renegocierea clauzelor a căror nulitate a fost constatată, acestea sunt înlocuite cu *prevederile mai favorabile angajaților/lucrătorilor, cuprinse în lege sau în contractul colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivelul superior*, după caz (art. 109 alin. (4)).

Important: Contractele colective de muncă care nu sunt semnate de toți reprezentanții părților la negociere, mandatați în acest scop, ***nu vor fi înregistrate*** (art. 113 alin. (1) lit. c)).

F. Mandatul de negociere

Părțile îndreptățite să reprezinte angajații în negocierea colectivă și să semneze contractul colectiv de muncă la nivel de unitate sunt cele stabilite prin lege. Acestea își vor împuternici reprezentanții (echipa de negociere) să negocieze și să semneze contractul colectiv de muncă prin mandat special.

Mandatul membrilor conferă legitimitate reprezentanților părților, iar pe de altă parte, existența unui mandat de negociere conferă aprobarea obiectivelor în negociere și a limitelor maxime și minime de negociere.

Etape prealabile: desemnarea reprezentanților la negociere (reprezentanți direcți/negociator profesionist/echipă de negociere etc.), culegerea informațiilor din toate sursele disponibile pentru evaluarea și stabilirea unor obiective SMART și a unor așteptări realiste.

Formularea mandatului de negociere presupune evaluarea intereselor și problemelor angajaților/sindicatelor din întreprindere/unitate, cooperare și consultare între cei ce reprezintă drepturile angajaților, inclusiv cunoașterea poziției acestora în caz de eșec al negocierii și/sau în raport cu oportunitatea de declanșare a conflictului colectiv de muncă/grevei, având în vedere impactul economico-financiar și efectele pe termen lung asupra derulării relațiilor de muncă și de întreprindere.

Mandatul se întocmește în formă scrisă și se elaborează în prezența tuturor membrilor echipei de negociere. Conținutul lui detaliază elemente privind:

- stabilirea conducătorului echipei;
- componența echipei și responsabilitățile asumate;
- obiectivul central al negocierii;
- variantele de declanșare a conflictului colectiv de muncă;
- căile de comunicare în interiorul și exteriorul echipei;
- calendarul negocierilor.

Partea îndreptățită să negocieze și să semneze contractul colectiv răspunde în fața membrilor proprii, dar are o responsabilitate, conform legii, față de toți angajații dacă aceștia nu sunt reprezentați direct la negociere sau în baza unui acord de cooperare al tuturor celor care le apară interesele la nivel de întreprindere/unitate.

Atenție: În cazul reprezentanților angajaților/lucrătorilor durata mandatului lor este de maxim 2 ani.

Important: Constituie contravenție și se sancționează cu amendă de 5.000 lei nerespectarea procedurii privind mandatarea reprezentanților părților în vederea încheierii și semnării contractelor colective de muncă, responsabilitatea revenind solidar părților.

G. Înregistrarea contractelor colective de muncă

Înregistrarea unui contract colectiv de muncă este responsabilitatea părților semnatare și o condiție esențială pentru ca acesta să producă efecte. Cunoașterea obligațiilor legale și respectarea etapelor procedurii de negociere pot facilita întocmirea dosarului de înregistrare a contractului colectiv de muncă, cu evitarea situațiilor generatoare de timp.

Contractele colective de muncă la nivel de unitate se depun și înregistrează prin grija părților la Inspectoratele Teritoriale de Muncă (art. 110 alin. (1) lit. a)). Legea dispune **conținutul dosarului de înregistrare a contractelor colective de muncă** (art. 110 alin. (2), astfel:

- contractul colectiv de muncă, în original, redactat în atâtea exemplare câte părți semnatare sunt, plus unul pentru depozitar, semnate de către părți;
- dovada convocării părților îndreptățite să participe la negociere;
- împuternicirile scrise pentru reprezentanții desemnați în vederea negocierii și semnării contractului colectiv de muncă;
- dovezile de reprezentativitate ale părților 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;
- procesele-verbale ale negocierii, redactate în atâtea exemplare câte părți semnatare sunt, plus unul pentru depozitar, conținând poziția părților;

- mandatele prevăzute de lege.

Legea prevede înregistrarea contractul colectiv de muncă după *verificarea îndeplinirii condițiilor procedurale*, în caz contrar, contractul este restituit părților pentru conformare (art. 112 alin. (1)).

Contractul colectiv de muncă la nivel de unitate este înregistrat fără semnătura tuturor participanților din partea angajaților/lucrătorilor, numai în cazul în care partea semnatară care reprezintă angajații/lucrătorii acoperă cel puțin 35% din totalul angajaților/lucrătorilor. (art. 113 alin. (2)). În cazul în care există două organizații sindicale care îndeplinesc simultan condițiile de reprezentativitate, contractul colectiv de muncă poate fi înregistrat și numai cu semnătura organizației sindicale care reprezintă cel puțin 50% plus unu din angajații/lucrătorii unității, dacă cealaltă organizație sindicală care îndeplinește condițiile de reprezentativitate conform art. 54 refuză să semneze (art. 113 alin. (4)).

Împotriva refuzului înregistrării contractelor colective de muncă părțile interesate se pot adresa instanțelor judecătorești în condițiile Legii contenciosului administrativ nr. 554/2004 (art. 114).

Inspecția Muncii eliberează, la cerere, o copie în format electronic a contractului colectiv de muncă încheiat la nivel de unitate, oricărui angajat/lucrător al unității respective (art. 112 alin. (2)).

Important: Depunerea dosarului de înregistrare cu nerespectarea conținutului acestuia constituie motiv de refuz de înregistrare a contractului colectiv de muncă (art. 113 alin. (1) lit.a)).

Atenție:

Atenție: Refuzul nejustificat al părților semnatare de înregistrare a contractelor colective de muncă, constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 5.000 lei la 10.000 lei, pentru fiecare parte care refuză înregistrarea.

Deși legea nu prevede notificarea angajaților/lucrătorilor cu privire la existența unui contract colectiv de muncă la nivel de unitate (ci doar obligația angajatorului de a informa angajatul de existența unui contract colectiv de muncă la încheierea contractului individual de muncă, art. 17, alin. (3), lit. m) din Legea nr. 53/2003 Codul muncii), este în interesul părților semnatare să aducă la cunoștința angajaților încheierea unui contract colectiv de muncă, o astfel de practică fiind un prim pas pentru asigurarea respectării prevederilor acestuia.

Rol IM/ITM: Promovarea obligațiilor legale și condițiile procedurale legate de negocierea, încheierea și înregistrarea contractelor colective de muncă sprijină părțile în acest demers și conduce la evitarea situațiilor care constituie motiv de neînregistrare a contractelor colective de muncă.

Efectuarea de analize sectoriale privind negocierile colective și diseminarea bunelor practici identificate contribuie la promovarea unor negocieri colective informate, constructive și semnificative.

Înregistrarea contractelor colective permite autorităților publice să urmărească evoluțiile în negocierea colectivă și poate facilita analiza și diseminarea informațiilor privind practicile de negociere colectivă. Aceste informații pot sprijini angajatorii și sindicatele/reprezentanții angajaților în negocierile lor și reprezintă o caracteristică importantă a politicilor salariale coordonate. Informațiile fiabile privind negocierea colectivă pot de asemenea, să ajute autoritățile publice să încurajeze relațiile de muncă bazate pe cooperare, prin identificarea și diseminarea bunelor practici. Datele

administrative pot ajuta autoritățile publice să determine gradul în care anumite sectoare sunt acoperite de negocierea colectivă, astfel încât să își direcționeze resursele către sectoarele mai vulnerabile în care nu au loc negocieri colective.

H. Aplicarea contractelor colective de muncă

Părțile au obligația să asigure *ducerea la îndeplinire a angajamentelor* (art. 115 alin. (1)). Contractele colective de muncă *nu pot fi denunțate unilateral* (art. 118 alin. (1), situațiile de încetare a contractelor colective de muncă fiind limitate de lege astfel: la împlinirea termenului sau la terminarea lucrării pentru care a fost încheiat, dacă părțile nu convin prelungirea aplicării acestuia, în condițiile legii, la data dizolvării sau lichidării judiciare a unității, prin acordul părților (art. 117).

Dacă toate părțile semnatare convin, clauzele contractelor colective de muncă pot fi modificate pe parcursul executării lor prin act adițional (art. 116 alin. (1). Fac parte din contractele colective de muncă și convențiile dintre părțile semnatare ale acestora prin care se soluționează conflictele colective de muncă, precum și hotărârile arbitrale în această materie, de la data pronunțării acestora (art. 96 alin. (4)). În cazul constatării nulității unor clauze de către instanța judecătorească, partea interesată poate cere renegocierea acestora, în perioada de valabilitate a contractului colectiv de muncă (109 alin. (3)). Până la renegocierea clauzelor a căror nulitate a fost constatată, acestea sunt înlocuite cu prevederile mai favorabile angajaților/lucrătorilor, cuprinse în lege sau în contractul colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivelul superior, după caz (art. 109 alin. (4)).

Atenție: Nefinalizarea procedurii de renegociere a clauzelor a căror nulitate a fost constatată de instanță în perioada de valabilitate a contractului colectiv de muncă constituie motiv de *declanșare a conflictului colectiv de muncă* (art. 126 lit. f)).

Pentru punerea în aplicare a contractelor colective de muncă, practica națională a instituit constituirea comisiilor paritare, al căror regulament de organizare și funcționare se stabilește prin contractul colectiv de muncă liber încheiat și negociat. Acestea au atribuții de verificare a modului în care se aplică contractele colective de muncă și de rezolvare a problemelor ce apar în aplicarea acestora.

Rol IM/ITM: Promovarea rolului comisiilor paritare în aplicarea contractelor colective de muncă și includerea lor în sfera negocierii colective în vederea încheierii unui contract colectiv de muncă poate conduce la identificarea mai rapidă a soluțiilor la problemele ce țin de aplicarea contractelor colective de muncă și la degrevarea instanțelor de astfel de litigii.

I. Competența de soluționare a litigiilor în legătură cu executarea, modificarea sau încetarea contractului colectiv de muncă

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

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

Prin excepție, soluționarea conflictelor legate de constatarea nulității contractelor colective de muncă în întregul lor, a unor clauze ale acestora ori legate de constatarea încetării contractelor colective de muncă, este de competența secțiilor/completelor specializate în

soluționarea litigiilor de muncă și de asigurări sociale din cadrul tribunalelor județene/al municipiului București.

J. Efectele contractului colectiv de muncă

Contractele colective de muncă și acordurile colective negociate și înregistrate în condițiile legii la nivelul Inspectoratelor teritoriale de muncă au valoare juridică și reprezintă *legea părților* (art. 229 alin. (4) din Codul Muncii). Clauzele contractului colectiv de muncă la nivel de unitate se aplică tuturor angajaților/lucrătorilor (*erga omnes*), *indiferent dacă sunt sindicalizați sau nu* (art. 101 lit. a). Contractul individual de muncă nu poate conține clauze/prevederi inferioare garanțiilor de drepturi legale și contractelor colective de muncă în vigoare incidente angajatorului (art. 100 alin. (4)). La încheierea contractului individual de muncă și la modificarea acestuia, angajatorul are obligația de a informa angajatul în prealabil despre contractele colective de muncă aplicabile (art. 17 alin. (3) lit. m) din Codul Muncii).

Contractele colective de muncă de nivel superior (sector de negociere colectivă, național) incidente unui angajator se publică pe pagina de internet a MMFTSS (<https://dialogsocial.gov.ro/sector-de-activitate/>, <https://dialogsocial.gov.ro/grup-de-unitati/>) și includ și lista unităților cărora li se aplică (art. 110 alin. (9), art. 112 alin. (2)). În cazul în care contractul colectiv de muncă la nivel superior incident unei întreprinderi mici și mijlocii nu include clauze specifice fiecărei categorii de IMM-uri (art. 100 alin. (5¹)), angajatorul (din categoria IMM) nu are obligația aplicării contractului colectiv de muncă respectiv (art. (100 alin. (5³)).

Important: În cazul în care contractul colectiv de muncă la nivel superior incident unei întreprinderi mici și mijlocii nu include clauze specifice fiecărei categorii de IMM-uri, angajatorul (din categoria IMM) nu are obligația aplicării contractului colectiv de muncă respectiv.

În practica națională, prevederile unui contract colectiv de muncă sunt, în general, încorporate în, sau modifică, contractele individuale de muncă. Se respectă în mod obișnuit un *principiu al favorabilității*, prin care se aplică cele mai favorabile drepturi fie din contractul individual de muncă, fie din contractul colectiv de muncă.

În situațiile în care se aplică mai multe contracte colective de muncă aceluiași grup de angajați, cum ar fi atunci când există un contract colectiv de muncă la nivel de sector de negociere colectivă și contracte colective de muncă la nivel de unitate, clauzele acestora sunt subsecvente ierarhic superior. Puterea de reglementare a contractelor colective de muncă de nivel inferior poate fi limitată de contracte colective de muncă de nivel superior, cu excepția situațiilor în care prevederile contractului colectiv de muncă de nivel inferior prevăd condiții mai favorabile pentru angajați.

Rol IM/ITM: Contractele colective de muncă la nivel superior sunt publicate pe site-ul ministerului muncii, Inspekția Muncii/ITM are/au un rol activ în diseminarea acestor date pentru informarea cât mai corectă și completă a angajatorilor/angajaților asupra clauzelor din contractele colective de muncă aplicabile.

K. Mecanisme de extindere a contractelor colective de muncă

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

Atenție: Lipsa acordului ca urmare a procedurii de conciliere, organizată de Inspectoratul Teritorial de Muncă, în cazul refuzului angajatorului de a adera la un contract colectiv de muncă sectorial la nivelul căruia organizația sindicală reprezentativă semnatară are membri, în termen de 10 zile de la data notificării angajatorului de către organizația sindicală, constituie motiv de declanșare a conflictului colectiv de muncă la nivelul angajatorului respectiv (art. 129 alin. (2), art. 126 lit. g)).

Practica națională a condus până în prezent la *extinderea aplicabilității contractului colectiv de muncă nr. 857/13.05.2024 încheiat la nivelul sectorului 40. Activități bancare prin HG nr. 1500/2024.*

Pe de altă parte, aderarea voluntară a angajatorilor la un contract colectiv de muncă încheiat la nivel superior, la solicitarea organizației sindicale reprezentative semnatare, sub presiunea declanșării grevei, *ar putea încuraja afilierea angajatorilor la organizațiile patronale semnatare* ale contractului colectiv de muncă sectorial, întrucât este de preferat ca acești angajatori să poată exercita o influență asupra clauzelor și termenilor unui contract colectiv de muncă care ulterior le poate crea obligații.

Rol IM/ITM: Deși extinderea unui contract colectiv de muncă la nivel de sector de negociere colectivă prin Hotărâre a Guvernului este publicată în Monitorul Oficial și pe site-ul ministerului muncii, notificarea tuturor angajatorilor și angajaților afectați de extinderea unui contract colectiv de muncă la nivel de sector de negociere colectivă sau la nivel național poate constitui o bună practică.

L. Pierderea reprezentativității de către organizația sindicală semnatară a unui contract colectiv de muncă pe durata valabilității acestuia

În situația în care o organizație sindicală semnatară a unui contract colectiv de muncă își pierde calitatea de organizație reprezentativă în baza unei hotărâri judecătorești definitive, orice parte interesată îndreptățită să negocieze respectivul contract colectiv de muncă are dreptul să solicite renegocierea contractului colectiv de muncă în cauză, anterior termenului de expirare a acestuia. Dacă nu se solicită renegocierea, contractul colectiv de muncă respectiv rămâne în vigoare până la expirarea termenului pentru care a fost încheiat.

M. Modificarea obiectului principal de activitate al unui angajator

În cazul în care pe parcursul derulării unui contract colectiv de muncă angajatorul își modifică obiectul principal de activitate, îi vor fi aplicabile prevederile contractului colectiv de muncă încheiat la nivelul sectorului de negociere colectivă în care se încadrează noul obiect principal de activitate, numai în situația în care contractul colectiv de muncă sectorial este extins la nivelul tuturor unităților din sectorul de negociere colectivă cu avizul conform al Consiliului Național Tripartit pentru Dialog Social prin Hotărâre a Guvernului.

N. Modificarea sau prelungirea contractului colectiv de muncă

Clauzele contractului colectiv de muncă pot fi modificate pe parcursul executării lui 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.

Contractul colectiv de muncă poate fi prelungit, o singură dată, pe o durată de maximum 12 ani, prin act adițional semnat de toate părțile care au încheiat contractul.

Prevederile aplicabile încheierii contractului colectiv de muncă, înregistrării și depozitării se aplică în mod corespunzător actelor adiționale prin care se aduc modificări sau se prelungeste durata de aplicare a contractului colectiv de muncă.

O. Încetarea contractului colectiv de muncă

Contractele colective de muncă încetează în următoarele situații:

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

Rol IM/ITM: Promovarea și informarea angajatorilor și a angajaților asupra procedurii de negociere colectivă, diseminarea de bune practici în materie de negociere colectivă și furnizarea de date privind contractele colective de nivel superior incidente angajatorilor sunt esențiale pentru susținerea negocierilor colective în special în sectoarele de negociere colectivă în care rata de acoperire de negocieri colective a lucrătorilor este redusă. Un rol activ revine Inspecției Muncii/Inspectoratelor teritoriale de muncă ca garant al respectării obligațiilor legale privind inițierea negocierii colective, verificării reprezentativității organizațiilor sindicale/alegerii reprezentanților angajaților, înregistrării contractelor colective de muncă, precum și ca furnizor de asistență tehnică părților pentru derularea corectă a procedurii de negociere colectivă.