



COMUNICAT DE PRESA

Avand in vedere **Campania Națională de promovare a negocierii colective în întreprinderile mici și mijlocii** desfășurată în perioada 01.02 - 29.02.2024, va prezentam:

- fișa suport de informare și promovare a negocierii colective,
- principalele prevederi legale cuprinse în Legea nr. 367/2022 privind dialogul social,
- modificările intervenite față de Legea nr. 62/2011, fosta Lege a dialodului social.

FIȘĂ SUPORT

Drepturi individuale și colective ale angajaților/lucrătorilor și angajatorilor

Constituția României recunoaște la art. 40 dreptul de asociere în sindicate, patronate și asociații profesionale, cu definirea la art. 9 a misiunii acestora de reprezentare și apărare a drepturilor și intereselor, după cum la art. 41 alin. 5) recunoaște dreptul de negociere colectivă în muncă și de aplicare a convențiilor colective.

În linie cu drepturile constituționale, Codul Muncii reglementează toate raporturile de muncă (munca în subordinea unui angajator), dacă nu există derogări prin legislația specială aplicabilă. Codul Muncii este legea cadru în materie de drepturi individuale și colective de muncă, care se aplică și organizațiilor sindicale și patronale.

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.

ANGAJAȚI/LUCRĂTORI

Dreptul de asociere sindicală: Este garantat de la vârsta de 16 ani, fără acord parental/tutore și fără condiționări și constrângeri angajaților/lucrătorilor cu contract individual de muncă, în raport juridic de muncă (subordinea unui angajator), funcționarilor publici și funcționarilor cu statut special, agricultorilor, membrilor cooperatori, lucrătorilor independenți aflați în raport de muncă, în linie cu *recunoașterea drepturilor sindicale* în cadrul raporturilor de muncă garantate de Codul Muncii. Pot constitui un sindicat cel puțin *10 angajați/lucrători la același angajator* sau 20 de angajați/lucrători din unități diferite ale aceluiași sector de negociere colectivă.

Legea interzice *asocierea în sindicate* persoanelor cu statut militar și din cadrul serviciilor speciale, magistraților (judecători/procurori) și demnitarilor. (aleși prin vot politic/desemnați)

Afilierea sindicală: Angajatul/lucrătorul poate la orice moment să se retragă sau să adere la un sindicat, fiind interzisă însă *asocierea/afilierea la 2 sindicate de la același angajator*.

Legea recunoaște păstrarea calității de membru sau dreptul de aderare la sindicate a șomerilor și nu interzice explicit pensionarilor *afilierea* la organizații sindicale, deși aceștia au propriile asociații de reprezentare a intereselor care participă și la dialogul cu autoritățile.

Relația membrilor cu organizația se stabilește prin statutul propriu al sindicatelor. 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.

Legea recunoaște asocierea/aderarea organizațiilor sindicale în/la federații, uniuni teritoriale, confederații, precum și în organizații la nivel european și internațional.

Cotizația sindicală este stabilită conform statutului sindicatului. Cotizația se achită lunar și este deductibilă în cuantum de maximum 1% din venitul brut. Cotizația sindicală poate fi *reținută direct din salariu de către angajator* pentru a fi virată sindicatului, *doar cu acordul scris al angajatului.*

Egalitate de tratament în exercitarea drepturilor sindicale: Este interzisă în angajare 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. Este interzisă concedierea și orice excludere a membrilor și conducerii organizațiilor sindicale din procesul de angajare, transfer, retrogradare, lipsire de oportunități de formare pe motive ce țin de apartenența la sindicat sau activitatea sindicală. Sunt interzise discriminarea și tratamentul nefavorabil pe motive ce țin de exercitarea drepturilor și activităților sindicale, inclusiv pentru reprezentanții lucrătorilor aleși în lipsa oricărui sindicat în unitate prin votul liber al lucrătorilor în Adunarea Generală, precum și concedierea reprezentanților lucrătorilor (aleși) pe motive ce țin de exercitarea mandatului sindical.

Accesul la funcții în organele de conducere ale sindicatelor: organizațiile își desemnează liber reprezentanții, de la împlinirea vârstei de 18 ani (a majoratului), cu respectarea dispozițiilor noului cod civil și penal.

Activitatea sindicală: se derulează conform legilor naționale și a celor stabilite prin *contractele colective de muncă/acordurile colective de muncă*, în timpul sau în afara orelor de program, fiind recunoscut dreptul lucrătorilor la activități și acțiuni sindicale și dreptul reprezentanților lor (sindicate, reprezentanți aleși) de acces la lucrători cu respectarea regulamentului intern (act cu valoare juridică și obligatoriu la nivelul angajatorilor), precum și dreptul la facilități în reprezentarea sindicală prin zile libere și mijloace adecvate pentru exercitarea activităților sindicale.

Este interzisă imixtiunea angajatorilor și a autorităților în constituirea, organizarea activității și a programelor de acțiune ale sindicatelor și reprezentanților aleși și în exercitarea misiunii sindicale.

Negocierea colectivă, declanșarea și derularea conflictelor colective de muncă și a *grevei*, în înțelesul legii, precum și participarea la alte forme de acțiuni sindicale (proteste, mitinguri, demonstrații), se desfășoară în condițiile Codului Muncii, legii dialogul social și a legii privind adunările publice, dacă nu există condiții specifice derogatorii prin legislația specială.

Dreptul de informare, consultare și participare a angajaților

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.

Dreptul de negociere colectivă

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.

Participarea la negocierea colectivă: 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*. Negocierea colectivă poate fi demarată și de către sindicat. În lipsa oricăror forme de reprezentare colectivă a lucrătorilor, angajatorul este obligat să inițieze cel puțin o ședință anuală de informare asupra condițiilor de muncă, a situației economico-financiare și a evoluției relațiilor de muncă.

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

La nivel de sector de negociere colectivă reprezentarea este asigurată prin federație reprezentativă la nivel de sector de negociere colectivă, iar în cazul negocierii la nivel de grupuri de unități, prin federație reprezentativă la nivel de grup de unități. 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.

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

Procedura de negociere colectivă: este reglementată de legea dialogului social care recunoaște atât pentru sectorul privat, cât și public, autonomia și egalitatea părților în negocierea condițiilor și libertatea de încheiere a convențiilor colective, precum și dreptul la informare în susținerea negocierilor.

Funcționarii publici negociază colectiv în conformitate cu dispozițiile Codului Administrativ și ale normei conexe privind *încheierea și aplicarea acordurilor colective de muncă*.

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

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

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

Participarea la conflictul colectiv de muncă și grevă: conflictele colective de muncă sunt declanșate conform legii, de către *părțile îndreptățite să negocieze colectiv și să încheie contracte colective de muncă*. Soluționarea conflictelor colective de muncă legal înregistrate se realizează pe cale amiabilă (conciliere, mediere, arbitraj extrajudiciar) și în instanță. 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*.

Pe durata de valabilitate a unui contract colectiv ***nu pot fi declanșate conflicte colective și grevă, cu excepția contractului colectiv de muncă sectorial dacă angajatorii unităților în care organizațiile sindicale semnatare ale contractului au membri refuză să adere la contractul sectorial sau în cazul încălcării colective a drepturilor legale/din contractele colective aplicabile.***

*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.*

ANGAJATORI

Angajatorul este definit de Codul Muncii: *persoana fizică sau juridică care, potrivit legii, angajează forță de muncă.*

Asocierea patronală și dreptul de organizare: angajatorii în sensul Codului Muncii și al legii dialogului social au dreptul să se asocieze în patronate/organizații patronale/ale angajatorilor.

Afilieră: organizațiile patronale se pot asocia/afilia în/la federații și confederații/ uniuni naționale, care se pot afilia la rândul lor la organizații europene și internaționale. Doi sau mai mulți angajatori din același sector pot constitui **grupuri de unități**. **Organizarea, funcționarea și relațiile organizațiilor cu membrii se stabilesc prin statutele proprii ale organizațiilor**. Este interzisă orice imixtiune a sindicatelor și a autorităților în organizarea și gestionarea acțiunilor angajatorilor și în managementul privat.

Egalitate de tratament: legislația națională și contractele colective se aplică, fără discriminare, tuturor angajatorilor și unităților înregistrate sau care exercită servicii pe teritoriul național.

Informarea, consultarea și implicarea angajaților/lucrătorilor

Angajatorul are obligația legală de a informa și consulta angajații. (Codul muncii, Legea nr. 467/2006 privind informarea și consultarea angajaților, Legea nr. 217/2005 privind înființarea, organizarea și funcționarea Comitetului european de întreprindere)

Procedura de informare, consultare și implicare a angajaților în îndeplinirea obligațiilor legale și structura de dialog aferentă sunt decise la nivelul întreprinderii.

Comitetul European de Întreprindere este structura pentru realizarea informării, consultării și implicării angajaților în întreprinderile de nivel comunitar și în grupurile de întreprinderi comunitare.

Participarea angajaților (financiară și de luare a deciziilor) este la latitudinea politicii de întreprindere, ca și politica de responsabilitate socială.

Obligația de informare și consultare se exercită individual sau prin intermediul reprezentanților angajaților (sindicat / aleși)

Negocierea colectivă: se desfășoară la nivel național, de sector de negociere colectivă, grupuri de unități și unitate. **Reprezentarea la negocierea colectivă este asigurată prin părțile îndreptățite**

să *negocieze conform legii*, respectiv, pe parte patronală, de angajator, organizații patronale, federații patronale reprezentative și confederații patronale reprezentative.

Sectoarele de negociere colectivă sunt stabilite de partenerii sociali și aprobate prin Ordinul ministrului muncii și solidarității sociale nr. 2311/2023, publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I.

La nivelul *unităților cu cel puțin 10 angajați și la nivel de sector de negociere colectivă*, inițierea *negocierii colective este obligatorie*. Inițiativa negocierii colective aparține angajatorului și oricărui dintre părțile îndreptățite să *negocieze* sau oricărui 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*.

Durata negocierii colective nu poate depăși termenul de 45 de zile decât cu acordul părților. Neinvitarea la negociere a tuturor părților îndreptățite constituie motiv pentru refuzul de înregistrare legală a contractelor colective încheiate în urma negocierii.

Contractele colective de muncă: aplicarea convențiilor colective este obligatorie la nivelul angajatorilor (contractele incidente în sensul legii).

Contractele colective se încheie pe minim 1 an, maxim 2 ani cu posibilitate de prelungire o singură dată cu 1 an prin acte adiționale și *nu pot fi denunțate unilateral*. Clauzele sunt subsecvente ierarhic superior. Părțile au obligația să asigure ducerea la îndeplinire a angajamentelor. Contractele colective de muncă de la nivel național, se aplică angajatorilor membri ai părții patronale semnatare și angajaților acestora, precum și angajaților organizațiilor patronale și ai angajatorilor care au aderat la contractul colectiv la nivel național. Contractele colective la nivel sectorial, se aplică *angajatorilor membri ai părții patronale semnatare și angajaților acestora și angajaților organizațiilor patronale și ai angajatorilor care au aderat la contractul sectorial*. Contractele colective negociate la nivel de grup de unități sunt aplicabile angajaților unităților care formează grupul. Contractul colectiv la nivel de unitate se aplică tuturor angajaților din întreprindere. **Contractul individual de muncă** încheiat de angajator *nu poate conține clauze inferioare celor prevăzute în contractele colective de muncă incidente angajatorului*.

Important: În contractele colective de muncă încheiate la nivel de sector de negociere 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.

Legea permite negocierea de *acorduri și înțelegeri* pe teme de interes pentru părți în baza *recunoașterii reciproce*, cu clauze aplicabile membrilor acestora și cu condiția ca acestea să nu prevadă clauze/teme deja negociate prin contractele colective în vigoare.

Conflictele individuale și colective de muncă - se înregistrează conform legii și se soluționează de către instanțele judecătorești competente și/sau prin modalitățile amiabile dispuse de contractele individuale și colective aplicabile sau de legislație (conciliere și mediere individuală, conciliere a conflictelor colective *obligatorie* prin Inspectoratele teritoriale de muncă și/sau mediere sau arbitraj extrajudiciar decis de comun acord de părți).

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

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

Greva de solidaritate este permisă, dar nu poate dura mai mult de 1 zi, cu anunțarea conducerii unității cu 2 zile înainte.

Alte forme de protest și grevă nu sunt reglementate de legea dialogului social.

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

Angajatorul **nu poate condiționa participarea sau neparticiparea la grevă a angajaților**. (faptă penală) Contractul individual de muncă și raportul de serviciu se suspendă pe durata participării la grevă la inițiativa angajaților, cu plata contribuțiilor sociale și fără posibilitatea de concediere, sancționare sau înlocuire a angajatului aflat în grevă. *Pe durata de valabilitate a unui contract colectiv nu pot fi declanșate conflicte colective și grevă, cu excepția contractului sectorial dacă angajatorii unităților în care organizațiile sindicale semnatare ale contractului au membri refuză să adere la contractul colectiv sectorial.*

Apărarea drepturilor legale

Sanțiuni aplicabile: Lucrătorilor le este interzisă prin lege renunțarea la drepturile legale.

Sanțiunile pentru nerespectarea și/sau împiedicarea exercitării drepturilor sindicale (drept de asociere/afiliere sindicală, drept de negociere colectivă și de acțiune sindicală/grevă), inclusiv în caz de discriminare, hărțuire, intimidare în apărarea drepturilor legale și din contractele colective incidente se sancționează conform Codului Muncii și Legii dialogului social cu amenzi ce pot merge până la 50.000 lei și sancțiuni penale de până la 2 ani de închisoare. Prevederile se coroborează cu legile speciale, regimul general al sancțiunilor și dispozițiile codurilor civil și penal.

Imixtiunile reciproce ale organizațiilor în autonomia de organizare și acțiune se sancționează cu amendă de 30.000 lei.

Căi de sesizare și atac: Autoritatea competentă cu prevenirea, controlul și sancționarea angajatorilor în materie de legislație a muncii este Inspecția Muncii/Inspectoratele Teritoriale de Muncă. Inspecția Muncii poate fi sesizată individual și colectiv. (organizații de reprezentare) Deciziile Inspecției Muncii pot face obiectul contestării în instanță.

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 d

Principalele prevederi legislative cuprinse în Legea nr. 367/2022 privind dialogul social: - Conform art. 97 alin 1, la nivelul angajatorilor care au mai mult de 10 salariați,

este obligatorie încheierea unui contract colectiv de muncă între angajator și reprezentanții salariaților sau sindicatul reprezentativ, după caz, prin care se stabilesc clauze privind condițiile de muncă, salarizarea, precum și alte drepturi și obligații ce decurg din raporturile de muncă. Inițiativa negocierii colective aparține oricărui dintre partenerii sociali.

- Conform alin. 4 al aceluiași articol din același act normativ : ” Durata negocierii colective nu poate depăși 45 de zile decât prin acordul părților.”, față de 60 de zile, termen prevăzut în vechiul act normativ.

- Conform art. 57 alin. 2 “reprezentanții angajaților/lucrătorilor sunt aleși cu votul a cel puțin jumătate plus unu din numărul total al angajaților/lucrătorilor din unitatea respectivă”. Până acum cadrul legislativ era foarte sumar în ceea ce privește modalitatea în care se aleg reprezentanții salariaților, noua Lege a Dialogului Social face noi precizări și reglementează pe larg aspecte privind organizarea acestor alegeri, într-un capitol distinct. Spre exemplu, se punctează inclusiv faptul că angajatorilor le este interzis să intervină în alegerea reprezentanților salariaților, cel puțin atunci când nu există o cerere specifică din partea angajaților adresată angajatorului pentru ca acesta din urmă să faciliteze procedura de alegere a reprezentanților salariaților - acest caz particular în care implicarea este permisă nu reprezintă altceva decât o recunoaștere a practicii în materie, cei mai mulți angajatori implicându-se în facilitarea organizării acestor alegeri, schimbarea fiind acum, totuși, generată de faptul că o astfel de implicare nu mai poate interveni, ci va trebui solicitată de salariați.

Conform art. 58 se reglementează situația în care, dacă nu se realizează un acord între angajator și salariați, numărul de reprezentanți aleși ai salariaților nu poate fi mai mare de 2 reprezentanți la angajatorii care au sub 100 de angajați, ori 3 reprezentanți la angajatorii care au între 101 și 500 de angajați, 4 reprezentanți, la angajatorii care au între 501 și 1.000 de angajați/lucrători; 5

reprezentanți, la angajatorii care au între 1.001 și 2.000 de angajați/lucrători, 6 reprezentanți, la angajatorii care au peste 2.000 de angajați/lucrători.

- O altă schimbare importantă este generată de reglementarea conflictului de interese, fiind stipulat expres că *“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”*.
- În ceea ce privește sindicatetele, se remarcă faptul că noua Lege a Dialogului Social, art.54 lit. c - reduce procentajul necesar pentru ca un sindicat să devină reprezentativ, stabilind că un sindicat poate fi reprezentativ dacă cuprinde cel puțin 35% dintre angajații/lucrătorii aflați într-un raport juridic de muncă/serviciu cu societatea respectivă (față de cel puțin 50%+1, cum era până acum), generând astfel posibilitatea de a avea în aceeași unitate două sindicate care reprezintă cel puțin 35% dintre salariați.
- Au fost modificate condițiile de înființare a unui sindicat astfel încât un sindicat poate fi înființat de cel puțin 10 salariați din aceeași unitate sau cel puțin 20 salariați din unități diferite, dar din cadrul aceleiași sector de activitate, iar posibilitatea de apartenență la un sindicat a fost extinsă inclusiv, de exemplu, către șomeri sau lucrători independenți.
- În ceea ce privește *contractele colective de muncă*, o modificare importantă este reapariția posibilității de a exista un contract colectiv de muncă la nivel național, acum reglementată expres în noua lege - cu alte cuvinte, ne putem aștepta în următorii ani la încheierea, din nou, a unui CCM la nivel național, precum au existat până la apariția fostei Legi nr. 62/2011.
- În această sferă au fost prevăzute cu titlu de recomandare și o serie de *elemente contractuale ce ar putea fi prevăzute în contractul colectiv de muncă*, respectiv stabilirea coeficienților minimi de ierarhizare pe categorii de angajați/lucrători, măsurile adoptate pentru consilierea și evaluarea profesională a angajaților/lucrătorilor, măsurile privind armonizarea vieții de familie cu obiectivele profesionale, timpul de lucru și timpul de odihnă, reglementări privind condițiile de muncă și privind securitatea/sănătatea în muncă a angajaților/lucrătorilor și modalitățile de informare și consultare a angajaților/lucrătorilor. Deși aceste elemente nu sunt un veritabil conținut minim obligatoriu al unui contract colectiv de muncă, nu este exclus ca angajatorii să fie nevoiți să le includă în contractele colective ca urmare a negocierilor cu partenerii de dialog social, ținând cont de faptul că acum ele sunt expres exemplificate de cadrul legislativ.

- O importanță deosebită o au și noile prevederi intervenite în **zona de informare și consultare a salariaților**. Astfel, apare un nou concept legislativ, respectiv sesiunea de informare a salariaților - conform noii Legi a Dialogului Social, în societățile unde nu sunt constituite organizații sindicale, angajatorul are obligația ca, cel puțin o dată pe an, să permită organizarea unei sesiuni publice de informare privind drepturile individuale și colective ale angajaților/lucrătorilor, la cererea federațiilor sindicale din sectorul de negociere colectivă al unității respective, cu invitarea reprezentanților acestor federații.
- În plus față de prevederile generale din legea privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților (Legea nr. 467/2006), noua Lege a Dialogului Social prevede obligativitate de informare și consultare cu privire la evoluția recentă și evoluția probabilă a activităților și a situației economice a societății, stabilind o serie de reguli în materie, cum ar fi faptul că angajatorul va iniția procesul de informare și consultare după raportarea situațiilor financiare ale companiei pe anul precedent. Tot în plus față de prevederile amintite, se reglementează obligativitatea de informare și consultare inclusiv cu privire la deciziile care pot duce la modificări importante în organizarea muncii, în relațiile contractuale sau în raporturile de muncă, acestea incluzând, dar nelimitându-se la: situațiile de transfer de întreprindere, achiziții, fuziuni, concedieri colective, închideri de unități de producție etc., stabilindu-se, spre exemplu, faptul că angajatorul va iniția și finaliza procesul de informare și consultare, înainte de implementarea deciziilor respective, pentru a permite reprezentanților salariaților să formuleze propuneri pentru protecția drepturilor angajaților/lucrătorilor. Mai mult, este stabilit expres un drept foarte important, respectiv acela relevant în cazul în care angajații/lucrătorii consideră că există o amenințare la adresa locurilor de muncă, situație în care procesul de informare și consultare va începe la cererea scrisă a acestora.
- Au fost aduse importante modificări și în ceea ce privește **conflictele colective de muncă** în sensul reglementării situațiilor de declanșare a acestora și anume:

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 negocierii 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), deși a participat la negocieri.

- Nu în ultimul rând, menționăm faptul că au fost aduse modificări importante la regimul de constatare și sancționare a contravențiilor aplicabil prevederilor legale încălcate prevăzute în noua lege și anume:

(1) Constituie contravenții următoarele fapte și se sancționează astfel:

a) împiedicarea exercițiului dreptului de liberă organizare sau asociere sindicală, în scopurile și în limitele prevăzute de prezenta lege, cu amendă de la 30.000 lei la 50.000 lei;

b) împiedicarea exercițiului dreptului de liberă organizare sau asociere patronală, în scopurile și în limitele prevăzute de prezenta lege, cu amendă de la 30.000 lei la 50.000 lei;

c) încălcarea prevederilor prevăzute la art. 7 alin. (2) - " Este interzisă orice intervenție din partea autorităților publice, a angajatorilor și a organizațiilor acestora de natură să limiteze ori să împiedice exercitarea drepturilor organizațiilor sindicale care au dreptul de a-și elabora reglementări proprii, de a-și alege liber reprezentanții, de a-și organiza gestiunea și activitatea și de a-și formula programe proprii de acțiune, cu respectarea legii", cu amendă de la 20.000 lei la 25.000 lei;

d) neîndeplinirea de către angajatori a obligațiilor prevăzute la :

- art. 30 alin. (1),- " Angajatorul invită sindicatul reprezentativ la nivel de unitate să participe la lucrările consiliului de administrație sau ale altui organ asimilat acestuia, numai la discutarea problemelor de interes profesional și social cu impact asupra angajaților/lucrătorilor, în condițiile Legii nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților, cu modificările și completările ulterioare."

INSPECȚIA MUNCII

INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ VASLUI

- art. 31 alin. (1) lit. b) - " în cazul în care angajatorul nu inițiază procesul de informare și consultare cu privire la evoluția recentă și evoluția probabilă a activităților și a situației economice a unității, acesta va începe la cererea scrisă a angajaților/lucrătorilor;"
 - art. 36 alin. (2) - " Organizația sindicală are obligația de a opera retragerea în evidențele sale a membrilor și, în situația prevăzută la art. 24 alin. (1), de a notifica angajatorul în vederea sistării reținerii cotizației, cel târziu în ultima zi lucrătoare din luna în care are loc retragerea membrului din sindicat.
 - art. 97 alin. (1) - " Negocierea colectivă este obligatorie la nivelul unităților care au cel puțin 10 angajați/lucrători, precum și la nivel de sector de negociere colectivă." cu amendă de la 15.000 lei la 20.000 lei;
 - e) nedepunerea, spre publicare, a contractului colectiv de muncă, de către părțile semnatare, conform art. 111 alin. (2), și nerespectarea procedurii prevăzute la art. 104 alin. (1) și (2) privind semnarea contractelor colective, cu amendă de 5.000 lei, responsabilitatea revenind solidar părților;
 - f) împiedicarea în orice mod a accesului inspectorului de muncă pentru constatarea eventualelor contravenții, conform art. 160 alin. (2), de către oricare dintre părțile aflate în conflict, cu amendă de la 10.000 lei la 20.000 lei;
 - g) refuzul nejustificat de înregistrare a contractelor colective de muncă, cu amendă de la 5.000 lei la 10.000 lei;
 - h) încălcarea dispozițiilor art. 57 alin. (2) - " Reprezentanții angajaților/lucrătorilor sunt aleși cu votul a cel puțin jumătate plus unu din numărul total al angajaților/ lucrătorilor din unitatea respective", cu amendă de la 30.000 lei la 50.000 lei.
- De asemeni au fost aduse modificări și în ceea ce privește **faptele ce constituie infracțiuni** și anume:
- art. 176, alin. 4 -"Declararea grevei de către organizatori cu încălcarea condițiilor prevăzute la art. 156 alin. (1) ori la art. 170-173, dacă au fost puse în pericol iminent viața sau sănătatea oamenilor, constituie infracțiune și se pedepsește cu închisoare de la o lună la un an sau cu amendă."
 - și art.176, alin. 5 - " Încălcarea dispozițiilor art. 159 alin. (2) constituie infracțiune și se pedepsește cu închisoare de la o lună la un an sau cu amendă."

INSPECȚIA MUNCII

INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ VASLUI

Cu deosebita consideratie,

Inspector Sef

Gheorghe Chirvase

Inspectoratul Teritorial de Munca Vaslui