



INSPECȚIA MUNCII
INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ HARGHITA

NR.3518/CLCA/19.04.2023

Către : INSTITUȚIA PREFECTULUI-JUDEȚUL HARGHITA

Ref.: Negocierea colectivă în conformitate cu prevederile Legii nr.367/2022

Stimate d-le Prefect Peter Sandor,

Negocierea colectivă este obligatorie la nivelul unităților care au cel puțin 10 angajați/lucrători, precum și la nivel de sector de negociere colectivă, prevede, mai exact, Legea nr. 367/2022 - adică noua Lege a dialogului social. Asta înseamnă includerea în sfera obligației de a negocia colectiv și a angajatorilor care au între 10 și 21 de angajați.

Intrarea în vigoare a Legii nr. 367/2022 (25 decembrie 2022) reprezintă și **momentul de la angajatorii care au cel puțin 10 salariați trebuie să aibă în vedere o nouă obligație - cea de inițiere a negocierilor colective**, chiar dacă în Codul muncii pragul minim este în continuare stabilit la cel puțin 21 de salariați, fiind aplicabile regulile succesiunii în timp a actelor normative aflate pe același palier legislativ. În acest sens, cel mai probabil, în perioada următoare ar putea fi modificat și art. 229 din Codul muncii sau cel puțin alin. (2) al acestui articol, însă **și în lipsa acestei modificări a Codului muncii, va fi respectată regula prevăzută de art. 97 alin (1) din noua Lege a dialogului social**, adică obligația privind negocierea colectivă în unitățile care au 10 angajați/lucrători.

În continuare rămâne doar obligația privind inițierea negocierii colective, nu și încheierea unui contract colectiv de muncă, acesta fiind practic rezultatul negocierii și acordul părților. Cu alte cuvinte, dacă e să ajungem la un contract în urma negocierilor, bine, dacă nu, nu. Contractul colectiv este rodul acordului de voințe al părților, iar dacă aceste voințe nu se întâlnesc, nu putem avea un contract.

Cu alte cuvinte, **angajatorul nu va fi sancționat dacă nu a încheiat un contract colectiv, ci numai dacă nu și-au îndeplinit obligația prevăzută de art. 97 alin (1), amenda prevăzută fiind de la 15.000 de lei la 20.000 de lei.**

Acest aspect trebuie repetat și subliniat pentru că, **în ansamblu, această obligație nu înseamnă exclusiv disponibilitatea formală privind negocierea, ci tot ceea ce ține de buna desfășurare a negocierilor** (elementele prevăzute de art. 98 alin 4), inclusiv alte aspecte care vizează dreptul angajaților/lucrătorilor de a înființa un sindicat ori de a-și alege reprezentanții), încălcarea acestora fiind la rândul ei sancționată.

INSPECȚIA MUNCII

Observăm că termenul privind inițierea negocierii colective este prevăzut, însă el se raportează la momentul expirării contractelor existente ori clauzelor din aceste contracte, **nefiind precizat un termen în cazul angajatorilor care nu aveau această obligație înainte de adoptarea Legii 367/2022.**

Astfel, pentru angajatorii care au între 10 și 20 de salariați, acest termen nu este relevant, ei neavând un contract colectiv aflat în executare, iar **obligația trebuie îndeplinită cât mai curând, de preferat anterior unui eventual control.**

Sigur, buna-credință obliga oricum angajatorul în privința informării propriilor salariați, însă acest aspect este acum accentuat de noile dispoziții legale, iar **angajatorul își poate anunța intenția de a negocia colectiv, prin mijloacele de comunicare stabilite, în urma consultării angajaților, prin regulamentul intern.**

Potrivit art. 97 alin (2), **inițiativa negocierii colective aparține oricăruia dintre partenerii sociali, însă nu elimină obligația angajatorului în această privință**, legiuitorul ținând cont de faptul că în cadrul relației de muncă avem un raport de subordonare.

Revenind la buna-credință și la consultarea și informarea permanentă a partenerilor din cadrul relației de muncă, **angajatorii vor informa angajații/lucrătorii din unitate cu privire la obligația prevăzută de Legea 367/2022 de a iniția negocierea colectivă și, după caz, le va preciza cele două variante posibile pentru a începe negocierea**, respectiv înființarea unei organizații sindicale sau dreptul de a se înscrie într-un sindicat înființat la nivelul sectorului de activitate ori posibilitatea de a-și alege reprezentanți, potrivit Cap. VI din cadrul Titlului II.

O atenție deosebită se va acorda art. 57 alin (4) privind interdicția persoanelor care au funcții de conducere în unitate de a fi alese ca reprezentanți ai angajaților/lucrătorilor.

În continuare rămâne opțiunea angajaților/lucrătorilor în privința negocierii colective, în sensul că aceștia nu pot fi obligați nici să înființeze un sindicat, nici să se înscrie în unul deja existent la nivel sectorial și nici să-și aleagă reprezentanții, iar **angajatorul trebuie să facă exclusiv dovada inițierii negocierilor colective.**

Sintetizând, în cazul angajatorilor care până la intrarea în vigoare a Legii 367/2022 nu aveau obligația de a negocia colectiv (fiind destul de clar că nu aveau nici un CCM în executare) nu avem în vedere termenul de 60 de zile înainte de expirarea contractului ori a clauzelor, iar obligația există din momentul intrării în vigoare a actului normativ.

Practic, termenul de 60 de zile a fost stabilit pentru a asigura continuitatea în privința contractelor colective, nu ca termen de referință în cazul celor care nu au încheiat un astfel de contract.

Potrivit dispozițiilor art. 107 alin (1), angajatorul are obligația de a transmite anunțul privind intenția de începere a negocierii colective cu cel puțin 15 zile înainte de începerea acesteia, deci avem un termen minim, nu unul maxim.

Practic, în cazul angajatorilor la nivelul cărora nu există un CCM în executare, dacă salariații nu s-au mobilizat și organizat în termenul stabilit, angajatorul va relua anunțul după expirarea termenului stabilit inițial.

Str. Libertatii nr. 5, Miercurea-Ciuc, Harghita
Tel.: +40 266 37 11 41; fax: +40 266 31 08 28
e-mail: itmharghita@itmharghita.ro
Web: www.itmharghita.ro

Conform prevederilor 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), informațiile referitoare la datele cu caracter personal cuprinse în acest document sunt confidențiale. Acestea sunt destinate exclusiv persoanei/persoanelor menționate ca destinatar/destinatari și altor persoane autorizate să-l primească. Dacă ați primit acest document în mod eronat, vă adresăm rugămintea de a returna documentul primit, expeditorului

INSPECȚIA MUNCII

De asemenea, obligația se poate considera îndeplinită din momentul în care angajații/lucrătorii au fost informați în privința intenției de negociere colectivă, a drepturilor pe care le au raportat la negocierea colectivă și la modul în care își pot exercita aceste drepturi.

În același timp, atât în cazul înființării unei organizații sindicale, cât și în cazul alegerii reprezentanților, oricum negocierea nu ar putea începe chiar din momentul informării/anunțului, fiind necesară o perioadă de timp pentru organizare, însă important este anunțul angajatorului privind inițierea negocierii colective.

Un alt aspect pe care toți angajatorii (la nivelul cărora nu sunt înființate sindicate) îl vor avea în vedere este cel privind **obligația de a permite, cel puțin o dată pe an, organizarea unei sesiuni 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.

Numărul sectoarelor de activitate la nivelul cărora se vor putea încheia contracte colective de muncă a fost majorat substanțial de Guvern, în prezent fiind recunoscute 58 de domenii. Decizia luată de Executiv urmărește îmbunătățirea cadrului legislativ al dialogului social, în vederea creșterii numărului de contracte colective muncă și a protejării resurselor, dar și a lucrătorilor.

Guvernul a adoptat HG nr. 171/2023, un act normativ prin care redefiniște sectoarele de negociere colectivă și extinde numărul acestora de la 30 la 58, această măsură având rolul de a flexibiliza și de a încuraja negocierile colective la nivel de sector de activitate între partenerii sociali, pe baza interesului comun și prin acordul de voință al părților.

Actul normativ menționează în anexa sa 58 de sectoare de activitate și pentru fiecare identifică în mod punctual codurile CAEN vizate de noua reglementare. Printre codurile CAEN care dacă sunt stabilite ca și coduri principale atrag încadrarea într-un sector de activitate supus negocierii colective se numără: 0111 – 0116, 0119, 0121 – 0130, 0141 – 0147, 0149, 0150, 0161 – 0164, 0170, 0311, 0312, 0321, 0322, 0210, 0220, 0230, 0240, 0710, 0729, 0811, 0812, 0891 – 0893, 0899, 0990, 0510, 0520, 0610, 0620, 0721, 0910, 1920, 2011, 3821, 3511 – 3514, 3521 – 3523, 4950, 0990, 2420, 2892, 3312, 3314, 3320, 3530, 4321, 4618, 4222, 4299, 4329, 4671, 2899, 6110, 7022, 7112, 7219, 4730, 1011 – 1013, 1020, 1031, 1032.

Totuși, lista este mult mai lungă și trebuie analizată cu atenție, fiind și alte domenii unde pot fi inițiate negocieri colective. Încadrarea la un anumit sector se face prin raportare la codul CAEN principal. În cazul activităților economice desfășurate de companie se încadrează în mai multe sectoare de negociere colectivă, poate solicita încadrarea într-unul anume, dacă are codul CAEN principal în sectorul respectiv.

Revizuirea sectoarelor de negociere colectivă era prevăzută în Planul Național de Redresare și Reziliență – Jalonul 449, dar și în noua Lege a dialogului social, adoptată anul trecut, în luna decembrie (Legea nr. 367/2022).

Vă reamintim că, prin noua Lege a dialogului social, negocierea colectivă a devenit obligatorie la nivelul unităților care au cel puțin 10 angajați/lucrători (față de 21 cât era limita anterioară), precum și la nivel de sector. Practic, corelând cele două obligații, ne putem aștepta la o creștere a numărului de contracte colective încheiate în următorii ani.

Str. Libertatii nr. 5, Miercurea-Ciuc, Harghita
Tel.: +40 266 37 11 41; fax: +40 266 31 08 28
e-mail: itmharghita@itmharghita.ro
Web: www.itmharghita.ro

Conform prevederilor 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), informațiile referitoare la datele cu caracter personal cuprinse în acest document sunt confidențiale. Acestea sunt destinate exclusiv persoanei/persoanelor menționate ca destinatar/destinatari și altor persoane autorizate să-l primească. Dacă ați primit acest document în mod eronat, vă adresăm rugămintea de a returna documentul primit, expeditorului

INSPECȚIA MUNCII

Inițiativa negocierii colective poate aparține oricărui dintre partenerii sociali și se demarează cu cel puțin 60 de zile calendaristice înaintea expirării contractelor colective de muncă existente sau a expirării perioadei de aplicabilitate a clauzelor stipulate în actele adiționale la contractele colective de muncă. Durata negocierii este de maximum 45 de zile și poate fi depășită doar prin acordul părților.

Mai merită precizat că Ministerul Muncii a publicat între timp și procedura de încadrare în sectoarele de negociere colectivă (aprobată prin Ordinul MMFPS nr. 798/2023). Conform acestei reglementări, încadrarea în sectorul de negociere colectivă solicitat se efectuează pe perioada de valabilitate a contractului colectiv de muncă, respectiv de la data înregistrării cererii, și se prelungește de drept dacă nu există o altă solicitare a angajatorului respectiv.

Pe scurt, procedura stabilește că o unitate se poate încadra într-un sector de negociere colectivă prin publicarea pe site-ul Ministerului Muncii și Solidarității Sociale a cererii de încadrare.

Cererea de încadrare se depune, de către reprezentantul unității în format letric, la registratura MMSS sau se transmite prin poșta electronică a MMSS, la adresa [cgs@mmuncii.gov.ro](mailto:cds@mmuncii.gov.ro), Ordinul MMFPS nr. 798/2023 aprobând și formular-tip care trebuie completat în acest scop de solicitanți. Cererea trebuie însoțită și de o serie de alte documente:

- **împuternicire semnată de angajator/patron, în cazul în care persoana care solicită publicarea este alta decât reprezentantul legal al angajatorului/patronului;**
- **copie după actul de identitate al reprezentantului legal al angajatorului/patronului sau, după caz, al persoanei împuternicite de către acesta, după caz;**
- **copie după certificatul de înmatriculare la Oficiul Național al Registrului Comerțului/ certificatul de înregistrare fiscală;**
- **copie după actul de înființare sau actul constitutiv/statutul Beneficiarului, din care să rezulte codurile CAEN aferente domeniilor de activitate economică prevăzute în HG nr. 171/2023 privind stabilirea sectoarelor de negociere colectivă și a codurilor CAEN aferente acestora;**
- **declarație pe proprie răspundere, conform modelului-tip, prin care se atestă calitatea de reprezentant legal al angajatorului/patronului sau, după caz, de împuternicit al acestuia, în cazul în care documentele prevăzute anterior se transmit prin e-mail.**

Dacă documentele se transmit prin e-mail, Direcția de specialitate din minister le verifică și apoi, în cel mult cinci zile lucrătoare, transmite angajatorului/patronului dovada sau link-ul cu publicarea ei pe site-ul ministerului muncii și solidarității sociale. Transmiterea se face prin e-mail, la aceeași adresă de poșta electronică de la care s-au primit documentele. În situația în care documentele sunt incorecte ori incomplete, Direcția de specialitate transmite angajatorului/patronului o solicitare pentru corectarea sau completarea lor, tot prin e-mail, în același termen de cinci zile lucrătoare de la primirea documentelor inițiale.

În final, reamintim că la nivel de sector, negocierea colectivă se poartă între federațiile sindicale (legal constituite și reprezentative) în numele angajaților pe de o parte și organizațiile / federațiile patronale (legal

Str. Libertatii nr. 5, Miercurea-Ciuc, Harghita
Tel.: +40 266 37 11 41; fax: +40 266 31 08 28
e-mail: itmharghita@itmharghita.ro
Web: www.itmharghita.ro |

Conform prevederilor 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), informațiile referitoare la datele cu caracter personal cuprinse în acest document sunt confidențiale. Acestea sunt destinate exclusiv persoanei/persoanelor menționate ca destinatar/destinatari și altor persoane autorizate să-l primească. Dacă ați primit acest document în mod eronat, vă adresăm rugămintea de a returna documentul primit, expeditorului

INSPECȚIA MUNCII

constituite și reprezentative) pentru angajatori, fiind obligatorie exclusiv negocierea nu și finalizarea acesteia prin încheierea unui contract colectiv.

Cu stimă,

Dorin MALE
INSPECTOR ȘEF



Daniela BORTOȘ
CONSILIER JURIDIC

Str. Libertatii nr. 5, Miercurea-Ciuc, Harghita
Tel.: +40 266 37 11 41; fax: +40 266 31 08 28
e-mail: itmharghita@itmharghita.ro
Web: www.itmharghita.ro

Conform prevederilor 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), informațiile referitoare la datele cu caracter personal cuprinse în acest document sunt confidențiale. Acestea sunt destinate exclusiv persoanei/persoanelor menționate ca destinatar/destinatari și altor persoane autorizate să-l primească. Dacă ați primit acest document în mod eronat, vă adresăm rugămintea de a returna documentul primit, expeditorului