



INSPECȚIA MUNCII INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ BISTRIȚA-NĂSĂUD

INFORMARE ANGAJATORI -DIALOG SOCIAL

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

La nivelul **unităților cu cel puțin 10 angajați și la nivel de sector de negociere colectivă**, inițierea **negocierii colective este obligatorie**(art.97 alin (1) din Legea nr.367/2022 - privind dialogul social).

Inițiativa negocierii colective aparține angajatorului și oricăreia dintre părțile îndreptățite să negocieze sau oricăruia dintre partenerii sociali. Dacă există un Contract Colectiv de Muncă în vigoare angajatorul are obligația de a anunța intenția de negociere cu 60 de zile înaintea termenului de expirare a acestuia 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 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.

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) din Legea nr.367/2022 - privind dialogul social.

INSPECȚIA MUNCII

INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ BISTRIȚA-NĂSĂUD

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.

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.

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.

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.

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.

Berbecar Otilia,

Inspector Șef

Inspectoratul Teritorial de Muncă Bistrița-Năsăud