



INSPECȚIA MUNCII

INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ OLT

Nr. Înregistrare: 6740/20.06.2024

**ANALIZA CONTRACTELOR COLECTIVE DE MUNCĂ ÎNREGISTRATE DE ANGAJATORII DE PE RAZA JUDEȚULUI LA INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ OLT, ÎN CONTEXTUL NOII LEGI A DIALOGULUI SOCIAL NR. 367/2022**

Începând cu data de 22.12.2022, a intrat în vigoare noua lege a dialogului social nr. 367/2022, lege care reglementează toate formele de negociere, consultare sau schimbul de informații dintre partenerii sociali.

Contractul colectiv de muncă reprezintă convenția încheiată în formă scrisă între angajator/organizația patronală, pe de o parte, și angajați/lucrători reprezentați prin organizații sindicale, sau reprezentanții aleși ai angajaților/lucrătorilor, de cealaltă parte, prin care se stabilesc clauze privind condițiile de muncă, salarizarea, precum și alte drepturi și obligații ce decurg din raporturile de muncă.

Negocierea colectivă la nivel de unitate este obligatorie, cu excepția cazului în care angajatorul are încadrați mai puțin de 10 de salariați, aceasta fiind o noutate, vechea lege impunea obligativitatea negocierii de la minim 21 salariați.

Inițiativa negocierii colective aparține oricărui dintre partenerii sociali, inițiatorul negocierii colective poate face acest demers cu cel puțin 60 de zile calendaristice înaintea expirării contractelor colective de muncă sau a expirării perioadei de aplicabilitate a clauzelor stipulate în actele adiționale la contractele colective de muncă. Durata negocierii a fost redusă la maxim 45 de zile. Durata maximă poate fi depășită doar prin acordul părților.

Clauzele contractelor colective de muncă pot stabili drepturi și obligații numai în limitele și în condițiile prevăzute de lege.

Contractul colectiv de muncă se încheie pe o perioadă determinată, care nu poate fi mai mică de 12 luni și mai mare de 24 de luni, cu excepția situației în care contractul colectiv de muncă se încheie pe durata realizării unei lucrări determinate. Părțile pot hotărî prelungirea aplicării contractului colectiv de muncă, în condițiile stabilite de lege, o singură dată, cu cel mult 12 luni.

Persoanele încadrate cu contract individual de muncă sau aflate într-un raport juridic de muncă, funcționarii publici și funcționarii publici cu statut special, membrii cooperatori și agricultorii, lucrătorii independenți, în condițiile legii, au dreptul, fără nicio îngrădire sau autorizare prealabilă, să constituie și/sau să adere la un sindicat.

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

O persoană poate face parte, în același timp, numai dintr-o singură organizație sindicală la același angajator.



Persoanele care dețin funcții de demnitate publică sau asimilate acestora, conform legii, magistrații, personalul cu statut militar din Ministerul Apărării Naționale, Ministerul Afacerilor Interne, Serviciul Român de Informații, Serviciul de Protecție și Pază, Serviciul de Informații Externe și Serviciul de Telecomunicații Speciale, unitățile și/sau subunitățile din subordinea ori coordonarea acestora, nu pot constitui și/sau adera la o organizație sindicală.

Organizațiile sindicale sunt reprezentative dacă:

A. La nivel național:

- au statut legal de confederație sindicală;
- au în componență structuri proprii în cel puțin jumătate plus unu din numărul total al județelor României, inclusiv municipiul București;
- organizațiile sindicale membre cumulează un număr de membri de cel puțin 5% din efectivul angajaților/lucrătorilor economiei naționale.

B. La nivel de sector de negociere colectivă sau grup de unități:

- au statut legal de federație sindicală;
- organizațiile sindicale membre cumulează un număr de membri de cel puțin 5% din efectivul angajaților/lucrătorilor din sectorul de negociere colectivă sau din grupul de unități, după caz.

C. La nivel de unitate:

- au statut legal de sindicat sau federație sindicală;
- numărul de membri ai sindicatului sau, după caz, ai sindicatelor componente ale federației sindicale reprezintă cel puțin 35% din numărul total de angajați/lucrători aflați într-un raport juridic de muncă sau un raport de serviciu cu unitatea.

#### Reprezentanții angajaților/lucrătorilor

La angajatorul la care sunt încadrați minimum 10 angajați/lucrători și la care nu există sindicat, interesele angajaților/lucrătorilor pot fi promovate și apărate de reprezentanții lor, aleși și mandatați special în acest scop, conform legii.

Reprezentanții angajaților/lucrătorilor sunt aleși cu votul a cel puțin jumătate plus unu din numărul total al angajaților/ lucrătorilor din unitatea respectivă.

Potrivit legislației în vigoare, drepturile ce decurg din contractele colective de muncă au efecte pentru toții salariații unității, grupului de unități, sectorului de activitate, sau la nivel național, în funcție de nivelul de pentru care s-a încheiat contractul colectiv de muncă, fie ca sunt sau nu sunt membri de sindicat.

Membrii de sindicat, în comparație cu salariații care nu sunt membri de sindicat, beneficiază de anumite facilități, cum ar fi:

- reprezentarea în cadrul conflictelor de muncă de către organizația sindicală din care fac parte;
- dreptul de a fi asistați, la cererea lor, de un reprezentant al sindicatului din care fac parte, în cursul cercetării disciplinare prealabile;
- membrilor aleși ai organelor de conducere ale organizațiilor sindicale li se asigură protecția legii contra oricăror forme de condiționare, constrângere sau limitare în exercitarea funcțiilor lor;



- sunt interzise modificarea și/sau desfacerea contractelor individuale de muncă sau a raportului de muncă ori de serviciu ale membrilor organizațiilor sindicale, orice excludere a acestora din procesul de angajare, transfer, retrogradare, lipsire de oportunități de formare, precum și orice alte acțiuni sau inacțiuni ce aduc prejudicii membrilor organizațiilor sindicale pentru motive care privesc apartenența la sindicat sau activitatea sindicală;

Clauzele contractelor colective de muncă pot stabili drepturi și obligații numai în limitele și în condițiile prevăzute de lege, orice clauză din contract contrară legii fiind lovită de nulitate.

Contractele individuale de muncă nu pot conține clauze care să stabilească drepturi la niveluri inferioare celor stabilite prin contractele colective de muncă aplicabile și de aceea negocierea colectivă este importantă, aceasta generând mai multă forță decât negocierea individuală.

De asemenea, clauzele contractelor colective de muncă la nivel de unitate nu pot conține clauze care să stabilească drepturi inferioare celor stabilite prin contractele colective de muncă încheiate la nivel superior (grup de unități/sector de activitate/național).

La nivelul Inspectoratului Teritorial de Muncă Olt, situația privind contractele colective de muncă și a unităților cu peste 10 de salariați, se prezintă astfel:

	31.12.2023	31.05.2024
<b>Număr unități cu peste 10 salariați, din care:</b>	1164	1172
- cu capital de stat (inclusiv sectorul bugetar)	420	421
- cu capital mixt	3	3
- cu capital privat	741	748
<b>Număr contracte colective de muncă active, din care la unități:</b>	264	289
- cu capital de stat (inclusiv sectorul bugetar)	13	14
- cu capital mixt	2	3
- cu capital privat	249	272

La unitățile unde sunt încadrați minim 10 salariați, noua lege a dialogului social dă dreptul oricăreia dintre părțile semnatare să inițieze negocierea colectivă, această prevedere conducând la creșterea numărului de contracte colective de muncă înregistrate la inspectoratele teritoriale de muncă, tendință ce se observă și în județul Olt, unde, în primele 5 luni ale anului 2024, se constată o creștere cu aproximativ 10% a numărului total de contracte colective de muncă înregistrate.

Unitățile bugetare și cu capital de stat din județul Olt reprezintă aproximativ o treime din angajatorii cu peste 10 salariați, aici organizațiile sindicale și/sau reprezentanții salariaților fiind mai puțin activi, deoarece punctul forte al oricărei negocieri colective îl reprezintă drepturile salariale, iar aceste tipuri de unități nu pot negocia sau include, în contractele colective de muncă și/sau acordurile colective de muncă, clauze referitoare la drepturi în bani sau natură, altele decât cele prevăzute de lege.

Nu putem pune semnul egalității între negocierea colectivă și contractul colectiv,



întrucât primul concept se referă la procesul sau mijloacele prin care se ajunge la un acord de voință al părților în ceea ce privește conținutul contractului colectiv de muncă, iar contractul colectiv de muncă reprezintă tocmai rezultatul final al acestui proces de negociere, asumat de părțile prezente la negocieri. Precizăm că nu întotdeauna o negociere conduce la semnarea contractului colectiv de muncă.

În perioada 01.02.2024-29.02.2024 s-a desfășurat Campania națională de promovare a negocierii colective în întreprinderile mici și mijlocii în cadrul căreia Inspectoratul Teritorial de Muncă Olt a avut în vedere informarea angajaților și angajatorilor cu privire la obiectul negocierii colective, participarea și reprezentarea în negocierea colectivă, procedura de negociere colectivă, precum și principalele beneficii ale negocierii colective prin următoarele acțiuni:

- o sedință de lucru organizată la sediul instituției în data de 16.02.2024, la care au participat reprezentanți ai întreprinderilor mici și mijlocii, care, cumulată, desfășoară activitate cu un număr de 1.242 salariați;
- informare în presa locală, audio și video, concretizată prin 6 apariții în presa scrisă și o apariție audio-vizuală;
- informare, pe site-ul propriu al instituției, asupra fișei suport cu privire la drepturile individuale și colective ale angajaților și angajatorilor;
- informări și distribuirea, la ghișul instituției, a unui număr de 52 fișe suport;
- informări și distribuirea fișelor suport, de către inspectorii de muncă, în cadrul acțiunilor de control, pentru un număr de 65 angajatori și 27 angajați;
- controale efectuate la un număr de 26 angajatori, în baza Legii 367/2022, privind dialogul social, controale în timpul cărora s-au dispus un număr de 9 măsuri privind inițierea negocierii colective la nivel de unitate;
- înregistrarea unui număr de 15 noi contracte colective de muncă.

În perioada 01.02.2024-31.12.2024 se va desfășura Campania națională de informare și conștientizare a prevederilor Legii nr. 367/2022, privind dialogul social, iar în perioada 01 februarie - 31 martie 2024, Inspectoratul Teritorial de Muncă Olt a avut în vedere informarea și conștientizarea angajaților și angajatorilor asupra prevederilor Legii nr. 367/2022, privind dialogul social, prin următoarele acțiuni:

- informare, pe site-ul propriu al instituției, asupra fișei suport cu privire la drepturile individuale și colective ale angajaților și angajatorilor;
- informări și distribuirea, la ghișul instituției, a unui număr de 23 fișe suport;
- informări și distribuirea fișelor suport, de către inspectorii de muncă, în cadrul acțiunilor de control, pentru un număr de 20 angajatori și 20 angajați;
- controale efectuate la un număr de 53 angajatori, în baza Legii 367/2022, privind dialogul social, controale în timpul cărora s-au dispus un număr de 21 măsuri privind inițierea negocierii colective la nivel de unitate;
- înregistrarea, în luna martie 2024, a unui număr de 18 noi contracte colective de muncă.

Inspectoratul Teritorial de Muncă Olt a intensificat acțiunile de verificare, îndrumare și control a angajatorilor cu peste 10 salariați, în privința respectării prevederilor art. 97, alin. (1) din Legea nr. 367/2022, cu modificările și completările ulterioare, respectiv art. 229 alin. (2) din Legea nr. 53/2003, Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare, modificat prin OUG nr. 42/24.05.2023, referitoare la



negocierea colectivă. Astfel, în perioada 1 ianuarie 2023 - 31 decembrie 2023 au fost efectuate 259 controale privind respectarea prevederilor sus-amintite și au fost dispuse 105 măsuri privind inițierea negocierii colective, iar în perioada 01 ianuarie 2024-31 martie 2024 au fost efectuate 122 controale și au fost dispuse 51 măsuri privind inițierea negocierii colective, în celelalte cazuri constatându-se existența contractelor colective de muncă sau demararea negocierilor colective.

De asemenea, în conformitate cu Legea nr. 108/1999 republicată, privind înființarea și organizarea Inspecției Muncii, la nivelul I.T.M. Olt a fost constituit Consiliul Consultativ Tripartit, care are rol de dialog social și este format din reprezentanții desemnați ai I.T.M. Olt, ai organizațiilor sindicale și ai organizațiilor patronale reprezentative la nivel național. Periodic, în această formulă, ne întâlnim în cadrul unor ședințe de analiză și informare reciprocă, cu scopul de a contribui la prevenirea încălcărilor legislației muncii, obiectul discuțiilor constituindu-l, de foarte multe ori, și aspecte referitoare la contractele colective de muncă.

Totodată, și în cadrul ședințelor lunare de Dialog Social, organizate de Instituția Prefectului Județului Olt, factorii interesați pot solicita informații sau pune în discuție astfel de subiecte.

Din analiza contractelor colective de muncă, aflate în evidența I.T.M. Olt, se constată că organizațiile sindicale sau reprezentanții salariaților au reușit, prin negociere, să obțină drepturi suplimentare pentru salariații unităților respective, cum ar fi:

- indici sau coeficienți minimi de ierarhizare a salariilor de bază în funcție de categoriile de salariați (ex. pentru muncitori necalificați, muncitori calificați, cu pregătire liceală, postliceală, școală de maiștri, studii superioare);
- tichete de masă;
- alimentație de protecție;
- prime acordate cu ocazia sărbătorilor religioase sau zile festive (ex. prima de Paște, Crăciun, ziua femeii), în bani sau sub formă de tichete valorice;
- spor vechime între 5 - 25 % , în funcție de vechimea în muncă;
- prima de fidelitate față de societate, în funcție de vechimea în unitate, la interval de 3- 5 ani;
- zile de concediu de odihnă suplimentare, în funcție de vechimea în muncă și de condițiile de lucru;
- zile libere plătite, în număr mai mare decât cele acordate prin lege, pentru evenimente deosebite în familie (căsătorie, deces, nașterea unui copil);
- bonusuri sau spor la salariul de bază pentru personalul care lucrează în mod continuu în ture și în zilele de sâmbătă, duminică și de sărbători legale;
- acordarea de indemnizații salariaților care se pensionează la limită de vârstă sau pentru pierderea capacității de muncă, pe tranșe de vechime în unitate, între 1 și 3 salarii de bază;
- bilete de odihnă și tratament acordate salariaților, subvenționate de societate sau acordarea de prime de vacanță;
- prime sau zile libere plătite specifice sectorului de activitate (ex. de ziua metalurgistului, de ziua gospodarului, de ziua transportatorului);
- acordarea unei indemnizații pentru nașterea fiecărui copil;



- în caz de concediere, dreptul la zile libere plătite pentru jumătate din perioada de preaviz, la cererea salariatului și/sau compensații în bani acordate salariaților disponibilizați, în funcție de vechimea în unitate;
- acordarea indemnizației de deces, plătită familiei, de până la șase salarii de bază medii brute pe societate sau ajutoare de înmormântare, acordate în cazul decesului membrilor de familie ai salariatului;
- reducerea programului lunar de lucru cu un număr de până la 80 de ore pentru activități sindicale, cu plata drepturilor salariale pentru zilele de activitate sindicală, pentru membrii aleși în organele de conducere ale sindicatului;
- cursuri de specializare/pregătire profesională continuă, plătite de unitate;
- plăți suplimentare în caz de delegare sau detașare a salariaților, etc.

Organizațiile sindicale pot acorda membrilor, din fonduri proprii, și alte beneficii în bani sau natură, ce nu sunt incluse în contractele colective de muncă.

Conform principiului recunoașterii reciproce, orice organizație sindicală legal constituită poate încheia cu un angajator sau cu o organizație patronală orice alte tipuri de acorduri, convenții sau înțelegeri, în formă scrisă, reprezentând legea părților și ale căror prevederi sunt aplicabile numai membrilor organizațiilor semnate.

Contractul colectiv de muncă încetează:

- 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.

Contractul colectiv de muncă nu poate fi denunțat unilateral. Litigiile în legătură cu executarea, modificarea sau încetarea contractului colectiv de muncă se soluționează de către instanțele judecătorești competente.

Importanța contractului colectiv este dată de influența pe care acesta o are asupra raporturilor de muncă. Drepturile câștigate de salariați în urma negocierii colective influențează angajatorul în dublu sens: pe de o parte, acestea sunt generatoare de costuri suplimentare cu forța de muncă, pe de altă parte, acestea motivează salariații, cresc productivitatea muncii, asigură stabilitatea personalului, asigură pacea socială, iar legislația privind relațiile de muncă, securitatea și sănătatea în muncă este mai bine înțeleasă și respectată.

Constantin Cristian Ungureanu  
Inspector Șef

