



INSPECTIA MUNCII

INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ BRAȘOV

INFORMARE

**Ref: Campanie națională de informare și conștientizare a prevederilor
Legii nr. 367/2022 privind dialogul social
(perioada: 01.02.2024-31.12.2024)**

La data de 25 decembrie 2022 a intrat în vigoare Legea nr.367/2022 a dialogului social (dată la care s-a abrogat Legea nr.62/2011), iar principalele modificări aduse de noua reglementare sunt următoarele:

➤ **Dreptul de asociere sindicală:** Este garantat de la vârsta de 16 ani.

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.

➤ **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*.

➤ **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.

➤ **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.

- **Negocierea colectivă:** este obligatorie la nivelul unităților care au cel puțin 10 angajați/lucrători, precum și la nivel de sector de negociere colectivă.

- **Durata negocierii colective:** nu poate depăși 45 de zile decât cu acordul părților.



INSPECȚIA MUNCII

INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ BRAȘOV

➤ Încheierea contractelor colective de muncă:

• Art.107 alin.(1): *"În scopul asigurării participării la negocierea contractelor colective de muncă la nivel de unitate, la nivel de grup de unități, la nivel de sector de negociere colectivă și la nivel național, după caz, partea reprezentând angajatorul conform art. 102, transmite în scris tuturor părților îndreptățite să negocieze contractul colectiv de muncă anunțul privind intenția de începere a negocierilor colective, cu cel puțin 15 zile înainte de începerea acestora".*

• Art.108 alin.(3): *"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, conform prezentei legi, poate iniția negocierea contractului colectiv de muncă în orice moment".*

➤ **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 și grup de unități se aplică tuturor angajaților/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 dedeclanșare 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.

• 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*.



INSPECTIA MUNCII

INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ BRAȘOV

➤ **Sanțiuni aplicabile:** 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.

➤ **Căi de sesizare și atac:**

- Autoritatea competentă cu prevenirea, controlul și sancționarea angajatorilor în materie de legislație a muncii este Inspekția Muncii/Inspectoratele Teritoriale de Muncă.

- 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 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:** intră în competența instanțelor judecătorești.

➤ **Mecanisme instituționale:** soluționare amiabilă a conflictelor individuale de muncă (conciliere individuală conform Codului Muncii și mediere conform Legii medierii) și soluționare a conflictelor colective de muncă prin conciliere obligatorie (ITM/Ministerul Muncii), mediere și arbitraj extrajudiciar (Ministerul Muncii/Oficiul de Mediere).

Conducerea

Inspectoratului Teritorial de Muncă Brașov

