



Cofinanțat de
Uniunea Europeană



GHID

pentru negocierea contractelor colective de muncă



**Federația Generală a
Sindicatelor FAMILIA**



Cuprins

Introducere	3
Contractele colective de muncă (CCM).....	4
Ce este un contract colectiv de muncă?	4
Tipuri de CCM.....	8
Cine poate negocia CCM?	8
Durata	9
Aplicare, efecte și monitorizarea CCM.....	9
Etapile legale ale negocierii unui CCM.....	12
Părțile negocierii: angajatorul și angajații.....	12
SITUAȚIA 1: Sindicat reprezentativ	15
SITUAȚIA 2: Sindicat nereprezentativ și federație reprezentativă.....	17
SITUAȚIA 3: Sindicat nereprezentativ, federație nereprezentativă și confederație reprezentativă	18
Reprezentativitate și cum se obține	19
Pregătirea negocierilor	22
Desfășurarea negocierilor	23
Încheierea și înregistrarea CCM	26
Motive de neînregistrare a CCM.....	28
Executarea, modificarea, suspendarea și încetarea CCM.....	29
Executarea CCM	29
Modificarea CCM	30
Încetarea CCM.....	31
Negocierea: tehnici și recomandări	32
Ce este o negociere?	32
Cum să pregătești o negociere?	33

Strategii de negociere	36
Derularea negocierilor	38
Alte recomandări	39
Anexe – modele de documente	40
Mic glosar de termeni	58
Caseta tehnică.....	61

Introducere

Negocierile colective între sindicate și patronate reprezintă un proces esențial pentru stabilirea unui echilibru între interesele angajaților și cele ale angajatorilor. Prin acest mecanism, sindicatele pot reprezenta vocea muncitorilor, exprimându-le nevoile și revendicările în mod colectiv, în vederea obținerii unor condiții de muncă mai bune, salarii echitabile și beneficii sociale. Pe de altă parte, patronatele pot negocia pentru a asigura sustenabilitatea afacerii, ajustând cerințele angajaților la capacitatea economică a companiei.

Un alt aspect important al negocierilor colective este capacitatea acestora de a preveni conflictele de muncă. Prin dialogul între sindicate și angajatori, multe tensiuni pot fi rezolvate înainte de a degenera în greve sau alte forme de protest. Negocierile colective permit abordarea problemelor într-un cadru structurat și formal, ceea ce reduce riscul escaladării conflictelor și promovează o atmosferă de colaborare în locul uneia de confruntare.

Aceste negocieri joacă, de asemenea, un rol esențial în protejarea drepturilor lucrătorilor, mai ales în sectoarele unde munca este mai vulnerabilă la abuzuri sau exploatare. Prin contractele colective de muncă rezultate din aceste negocieri, se stabilesc standarde clare cu privire la orele de muncă, siguranța la locul de muncă și condițiile de concediere, aspecte care pot varia semnificativ fără o reglementare fermă.

În concluzie, negocierile colective sunt un instrument vital pentru menținerea unei relații echitabile între forța de muncă și angajatori. Acestea contribuie la stabilitatea economică și socială, asigurând că atât nevoile muncitorilor, cât și interesele de afaceri sunt respectate într-un mod echilibrat și durabil.

Acest ghid își propune să fie un instrument util de lucru care să facă parte din „trusa de unelte” a liderilor sindicali afiliați la Federația Generală a Sindicatelor Familia și nu numai.

*Acest ghid a fost elaborat în cadrul proiectului „Consolidare sindicală în construcții – COSICO”, SMIS 302022, Contract de finanțare nr. 1974/20.03.2024, cofinanțat de Uniunea Europeană prin Programul Operațional Educație și Ocupare 2021-2027
Prioritate: P01 „Modernizarea instituțiilor pieței muncii”
Opiniile exprimate în prezentul document reprezintă opinia autorilor și nu reprezintă poziția Uniunii Europene sau a Guvernului României.*

Contractele colective de muncă (CCM)

Ce este un contract colectiv de muncă?

Contractul Colectiv de Muncă (CCM) este un instrument vital în relația dintre angajatori și salariați, reglementat atât de Codul Muncii, cât și de Legea nr. 367/2022.

Această formă de contract are rolul de a stabili condițiile comune de muncă și de salarizare, precum și alte drepturi și obligații ale părților implicate. Prin acest mecanism, se urmărește crearea unui mediu de lucru echitabil și stabil, prevenind potențialele conflicte.

Negocierea colectivă, conform **Legii nr. 367/2022**, este un proces prin care reprezentanții angajaților și angajatorii discută și decid asupra termenilor contractului colectiv de muncă.

În cadrul acestor negocieri, se discută o gamă largă de subiecte. Printre acestea se numără salariile, orele de lucru, condițiile de muncă, concediile și alte beneficii. Scopul este de a ajunge la un acord care să fie echitabil pentru ambele părți și să asigure un mediu de lucru stabil și productiv.

Angajatorii nu pot evita aceste negocieri. Legea impune angajatorilor să participe la negocieri și să colaboreze cu reprezentanții angajaților, **în cazul nostru cu reprezentanții sindicatului**, pentru a stabili termenii contractului colectiv. Angajatorii care refuză să negocieze pot fi sancționați conform legii; constatarea contravențiilor și aplicarea sancțiunilor se fac de către Inspecția Muncii.

Negocierile colective sunt esențiale pentru asigurarea unui mediu de lucru corect și pentru protejarea drepturilor angajaților. Ele permit angajaților să aibă un cuvânt de spus în stabilirea condițiilor lor de muncă și ajută la prevenirea conflictelor de muncă prin crearea unui cadru clar și structurat pentru discuții și acorduri. Negocierea colectivă este un proces necesar și benefic pentru toți cei implicați.

Contract colectiv de muncă este convenția încheiată în formă scrisă între angajator/organizația patronală, pe de o parte, și angajați/lucrători reprezentați prin organizații sindicale, 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;

Temeiul legal

Dreptul de a negocia colectiv este un drept fundamental al lucrătorilor, fiind garantat de Constituția României.

„Dreptul la negocieri colective în materie de muncă și caracterul obligatoriu al convențiilor colective sunt garantate”
Constituția României, art. 38, alin. 5

Principalele acte normative care reglementează negocierile colective sunt

- Codul Muncii – Legea nr. 53/2003(republicată)
- Legea nr. 367/2022 privind dialogul social

Alte acte normative de luat în considerare la negocierea colectivă:

- Legea nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților
- Ordonanța nr. 137/ 2000 (republicată) privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare
- Legea nr. 202/2002 (republicată) privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați
- Legea nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă

- OUG nr. 99/2000 privind măsurile ce pot fi aplicate în perioadele cu temperaturi extreme pentru protecția persoanelor încadrate în muncă
- LEGE nr. 200/2006 privind constituirea și utilizarea Fondului de garantare pentru plata creanțelor salariale – *în cazul situației privind plata creanțelor salariale ce rezultă din CIM și din CCM încheiate de salariați cu angajatorii împotriva cărora au fost pronunțate hotărâri judecătorești definitive de deschidere a procedurii insolvenței*
- Legea nr. 214/2024 privind utilizarea semnăturii electronice, a mărcii temporale și prestarea serviciilor de încredere bazate pe acestea
- Legea nr. 16 din 2017 privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale – *în cazul negocierilor colective în companii care desfășoară activitate în alte state*
- Legea nr. 210/1999 privind concediul paternal
- Ordinul nr. 2.172/3.829/2022 privind acordarea concediului de îngrijitor
- Legea nr. 273 din 21/2004 (republicată) privind procedura adopției – *în legătură cu drepturile salariaților privind concediul de acomodare*

Scopul principal al Contractelor Colective de Muncă (CCM) este de a proteja interesele salariaților și de a asigura respectarea drepturilor lor conform legii. Aceste contracte sunt esențiale pentru prevenirea abuzurilor la locul de muncă și pentru reducerea conflictelor dintre angajați și angajatori. Un CCM oferă un cadru clar și structurat în care părțile implicate pot negocia termenii de muncă, inclusiv salariile, orele de lucru, condițiile de muncă și alte beneficii.

Un alt beneficiu major al CCM-urilor este promovarea păcii sociale în mediul de lucru. Prin intermediul acestor contracte, se creează un mediu de muncă stabil și echitabil, unde angajații se simt protejați și respectați. Acest lucru contribuie la îmbunătățirea moralului și a productivității angajaților, lucru de care, în final, beneficiază și angajatorii.

CCM permit adaptarea condițiilor de muncă la specificul fiecărei industrii sau companii. Prin negocierea colectivă, se pot stabili condiții care să răspundă nevoilor specifice ale angajaților și angajatorilor din diferite sectoare. Această flexibilitate este crucială pentru a asigura că termenii contractului sunt aplicabili și relevanți pentru toți cei implicați.

CCM oferă o platformă pentru dialogul social între angajatori și angajați. Prin aceste contracte, părțile pot discuta deschis și transparent despre problemele și preocupările lor, ceea ce poate duce la soluționarea rapidă a eventualelor conflicte. Acest proces de negociere deschisă contribuie la construirea unui climat de încredere și respect reciproc.

Nu în ultimul rând, CCM au un rol important în stabilirea unor standarde minime de muncă. Aceste contracte pot include clauze privind sănătatea și securitatea la locul de muncă, formarea profesională, echilibrul dintre viața profesională și cea personală, și alte aspecte esențiale pentru bunăstarea angajaților. Prin stabilirea acestor standarde, CCM pot contribui la crearea unui mediu de lucru sigur și sănătos.

Implementarea Contractelor Colective de Muncă influențează semnificativ mediul de lucru, având **rolul de a echilibra cerințele angajatorilor cu drepturile angajaților**. Aceste contracte contribuie la **prevenirea conflictelor de muncă** prin stabilirea unor reguli clare și echitabile. De exemplu, angajații își pot exprima preocupările și nevoile într-un cadru organizat, iar angajatorii pot oferi răspunsuri și soluții directe, reducând astfel tensiunile.

Un alt aspect important este **creșterea transparenței în cadrul companiei**. CCM-urile detaliază clar obligațiile și drepturile fiecărei părți, ceea ce face ca angajații să se simtă respectați și valorizați. Aceasta, la rândul său, poate duce la o motivație sporită și la o implicare mai mare în activitatea de zi cu zi, crescând astfel productivitatea generală a companiei.

CCM ajută la formarea unei culturi organizaționale pozitive. Prin promovarea unui dialog deschis și constant între angajatori și angajați, se construiește încredere și respect reciproc. Acestea sunt elemente esențiale pentru un mediu de lucru sănătos și sustenabil, unde angajații se simt în siguranță și sunt dispuși să contribuie activ la succesul organizației.

Stabilirea unor practici de muncă corecte și respectarea acestora poate, de asemenea, **să reducă fluctuația de personal**. Angajații care simt că drepturile lor sunt protejate și că au oportunități reale de dezvoltare profesională sunt mai puțin predispuși să caute locuri de muncă alternative. Aceasta înseamnă costuri mai reduse pentru angajatori în ceea ce privește recrutarea și formarea de noi angajați.

CCM joacă un rol crucial în îmbunătățirea mediului de lucru. Ele asigură un cadru legal și echitabil pentru ambele părți, contribuind la dezvoltarea unei atmosfere de muncă bazată pe respect și colaborare. Toate acestea duc la beneficii pe termen lung atât pentru angajați, cât și pentru angajatori, creând un mediu de lucru mai stabil și mai productiv.

Tipuri de CCM

Legea nr. 367/2022 aduce clarificări importante privind obligativitatea negocierii colective și nivelurile la care aceasta se aplică. **Aceasta înseamnă că acum toate unitățile care au mai mult de 10 angajați trebuie să participe la negocieri colective.** De asemenea, legea specifică clar că negocierile trebuie să se desfășoare la **nivel de unitate și sector de negociere colectivă**, ceea ce asigură o uniformitate în aplicarea regulilor și drepturilor pentru angajați.

Cine poate negocia CCM?

Partenerii de negociere sunt **angajatorul și angajații**. Oricare dintre partenerii sociali are dreptul de a începe procesul de negociere. Negocierile trebuie să dureze maxim 45 de zile, dar acest termen poate fi extins dacă ambele părți sunt de acord că este necesar mai mult timp pentru a ajunge la un acord.

Mai exact, în articolul 97 din Legea nr. 367/2022 privind dialogul social ("Legea Dialogului Social") se precizează:

(1) Negocierea colectivă este obligatorie la nivelul unităților care au cel puțin 10 angajați/lucrători, precum și la nivel de sector de negociere colectivă.

(2) Inițiativa negocierii colective aparține oricăruia dintre partenerii sociali.

(3) În cazul în care există încheiat un contract colectiv de muncă în vigoare, inițiatorul negocierii colective, potrivit alin. (2), poate iniția negocierea 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 la nivel de unitate/grup de unități/sector de negociere colectivă.

(4) Durata negocierii este de maximum 45 de zile. Durata maximă poate fi depășită doar prin acordul părților.

Durata

Legea nr. 367/2022 stabilește că un Contract Colectiv de Muncă (CCM) poate avea o durată standard de 12 până la 24 de luni. Aceasta aduce stabilitate pentru o perioadă suficient de lungă, permițând părților să planifice și să implementeze măsuri pe termen mediu. Totuși, există și flexibilitate, deoarece contractul poate fi extins o singură dată pentru încă 12 luni, dacă ambele părți sunt de acord.

O excepție notabilă se referă la CCM-urile încheiate pentru durata realizării unei lucrări determinate. În aceste cazuri, condițiile și durata contractului pot varia în funcție de specificul proiectului. Aceste contracte adaptate sunt esențiale pentru a răspunde nevoilor specifice ale proiectelor și pentru a asigura că toate părțile implicate au o înțelegere clară a termenilor și condițiilor de lucru.

În privința datei de la care intră în vigoare CCM, Legea dialogului social stipulează la art. 111, următoarele:

(1) Contractele colective de muncă se aplică de la data înregistrării lor la autoritatea competentă sau de la o dată ulterioară, potrivit convenției părților.

(2) Contractele colective de muncă la nivel național, la nivel de sectoare de negociere colectivă și grupuri de unități, precum și actele adiționale la acestea vor fi publicate în Monitorul Oficial al României, Partea a V-a, prin grija părților semnatare.

Aplicare, efecte și monitorizarea CCM

După încheierea negocierilor, decizia de a finaliza Contractul Colectiv de Muncă (CCM) trebuie să fie acceptată de ambele părți implicate. Contractul devine valabil imediat după ce este semnat de reprezentanții angajatorilor și ai angajaților. Este crucial ca toți cei implicați în negocieri să înțeleagă pe deplin termenii conveniți și să se angajeze să respecte prevederile contractului pe toată durata sa.

Aplicarea CCM-ului începe cu înregistrarea acestuia la Inspectoratul Teritorial de Muncă (ITM) competent. Această etapă este obligatorie și servește ca o măsură de verificare a legalității contractului. După înregistrare, CCM-ul capătă putere juridică și devine obligatoriu pentru toate părțile implicate. Este esențial ca

angajatorii să informeze toți salariații despre noile prevederi, asigurându-se că aceștia au acces la contract și înțeleg modificările aduse.

Clauzele contractelor colective de muncă sunt reglementate tot de Legea 367/2022 (art. 101), și produc efecte după cum urmează:

- a) pentru toți angajații/lucrătorii din unitate, în cazul contractelor colective de muncă încheiate la acest nivel;
- b) pentru toți angajații/lucrătorii încadrați în unitățile care fac parte din grupul de unități pentru care s-a încheiat contractul colectiv de muncă și care sunt semnatare ale contractului;
- c) pentru toți angajații/lucrătorii încadrați în unitățile din sectorul de negociere colectivă pentru care s-a încheiat contractul colectiv de muncă la nivel de sector de negociere colectivă și care fac parte din organizațiile patronale semnatare, respectiv pentru toți angajații/lucrătorii încadrați în unitățile organizațiilor patronale și ale angajatorilor din sectorul de negociere colectivă respectiv care au aderat ulterior la contractul colectiv de muncă sectorial;
- d) pentru toți angajații/lucrătorii de la nivelul regiilor autonome, companiilor naționale, societăților cu unic acționar/ asociat statul român sau autoritatea administrației publice locale; pentru toți angajații/lucrătorii încadrați în unitățile aflate în subordinea sau în coordonarea autorităților și instituțiilor publice care au în subordine sau în coordonare alte persoane juridice care angajează forță de muncă și care au constituit grupul de unități pentru care s-a încheiat contractul colectiv de muncă la nivel de grup de unități;
- e) pentru toți angajații/lucrătorii din unitățile din economia națională pentru care s-a încheiat contractul colectiv de muncă la nivel național și care fac parte din organizațiile patronale semnatare, respectiv pentru toți angajații încadrați în unitățile organizațiilor patronale și ale angajatorilor care au aderat ulterior la contractul colectiv de muncă la nivel național.

Monitorizarea aplicării corecte a CCM este responsabilitatea ambelor părți.

Angajatorii trebuie să se asigure că respectă toate condițiile stabilite, inclusiv cele legate de salarizare, condiții de muncă și alte drepturi ale salariaților.

Angajații, la rândul lor, trebuie să fie vigilenți și să raporteze orice nereguli sau încălcări ale contractului. În caz de conflicte, acestea pot fi soluționate prin

intermediul comisiilor de dialog social sau, dacă este necesar, prin instanțele de judecată.

Periodic, CCM poate fi revizuit și ajustat în funcție de schimbările legislative sau de nevoile specifice ale unității de muncă.

Orice modificare a CCM se face în formă scrisă prin încheierea unui **Act adițional** care trebuie să urmeze aceleași proceduri de negociere și înregistrare ca și contractul inițial. Astfel, se asigură că CCM-ul rămâne un instrument flexibil și adaptabil, capabil să răspundă în mod eficient nevoilor ambelor părți.

Etapele legale ale negocierii unui CCM

Părțile negocierii: angajatorul și angajații

Art. 102 din Legea 367/2022 stabilește părțile contractului colectiv de muncă care sunt **angajatorul și angajații/lucrătorii**, reprezentați astfel:

A. Angajatorul:

- a) la nivel de unitate, de către organul de conducere al acesteia, stabilit prin lege, statut ori regulament de funcționare, după caz;
- b) la nivel de grup de unități, de către persoana/persoanele mandatată/mandatate de conducerea unităților din grup să negocieze și să semneze contractul colectiv de muncă;
- c) la nivelul sectoarelor de negociere colectivă, de către organizațiile/federațiile patronale legal constituite și reprezentative potrivit prezentei legi;
- d) în lipsa organizațiilor prevăzute la lit. c), de către confederațiile patronale legal constituite și reprezentative la nivel național care au patronate/federații membre în sector, la solicitarea și în baza mandatului acestora;
- e) de către ordonatorul/ordonatorii principal/principali de credite al/ai autorității/autorităților publice centrale competente;
- f) la nivelul regiilor autonome, companiilor naționale, al societăților cu unic acționar/asociat statul român sau autoritatea administrației publice locale, precum și la nivelul grupului de unități constituit de acestea, de către conducătorul regiei autonome, companiei naționale sau al societății, respectiv conducătorii unităților din grup; în cazul autorităților și instituțiilor publice care au în subordine sau în coordonare alte persoane juridice care angajează forța de muncă, de către conducătorii autorităților și instituțiilor publice;
- g) la nivel național, de către confederațiile patronale legal constituite și reprezentative, potrivit prezentei legi.

B. Angajații/lucrătorii:

a) la nivel de unitate:

- I. de către organizațiile sindicale legal constituite și reprezentative la nivelul unității;
- II. 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;

- III. 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;
- IV. în cazul în care nu există organizații care să reprezinte angajații/lucrătorii, conform pct. 1-3, de către toate sindicatele nereprezentative din unitate;
- V. 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);

b) la **nivel de grup de unități**, de către federațiile sindicale reprezentative la nivelul grupului de unități împreună cu sindicatele legal constituite și reprezentative la nivelul unităților din grup. În toate situațiile, sindicatele au dreptul să solicite participarea la negociere a federațiilor reprezentative la nivel de sector de negociere colectivă la care sunt afiliate;

c) la **nivelul sectoarelor de negociere colectivă**, de către federațiile sindicale legal constituite și reprezentative potrivit legii;

d) 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;

e) la nivelul **regiilor autonome, companiilor naționale și societăților cu unic acționar/asociat statul român** sau autoritatea administrației publice locale, la nivelul instituțiilor bugetare, al autorităților și instituțiilor publice care au în subordine sau în coordonare alte persoane juridice care angajează forță de muncă, de către organizațiile sindicale reprezentative, potrivit legii; în situația în care nu există organizații reprezentative, reprezentarea se face similar cu cea prevăzută la lit. B lit. a);

f) la nivel național, de către confederațiile sindicale legal constituite și reprezentative potrivit legii.

De reținut!

LA NIVEL DE UNITATE

Negocierea contractului colectiv de muncă în unitățile în care **EXISTĂ SINDICAT** – oricât de mic ar fi acesta - se face **DOAR** cu organizațiile sindicale.

FOARTE IMPORTANT!

Federația poate participa la negocierea contractului colectiv alături de sindicat, chiar dacă sindicatul este reprezentativ.

Sindicatul decide care este componența echipei de negociere a contractului colectiv de muncă.

Alături de echipa de negociere pot fi adăugați experți externi care să ajute cu expertiza lor la negocierea contractului colectiv de muncă

Negocierea contractului colectiv de muncă la nivel de unitate se face cu **reprezentanții salariaților** doar în situația în care în unitate **NU EXISTĂ SINDICAT!**

Fiecare dintre situațiile enumerate de reprezentare necesită acțiuni specifice.

Să luăm pe rând situațiile ce pot apare în negocierea CCM la nivel de unitate, adaptate situației de reprezentativitate a sindicatelor membre ale Federației Generale a Sindicatelor FAMILIA!

SITUAȚIA 1: Sindicat reprezentativ



a) 1.
Negocierea de
către organizațiile
sindicale **legal
constituite și
reprezentative la
nivelul unității;**

Negocierea contractului colectiv de muncă la nivel de unitate se face de către **SINDICATUL REPREZENTATIV** din unitate, care este:

- **Legal constituit și**
- **Reprezentativ**

Legal constituit înseamnă că sindicatul are:

- O Hotărâre de instanță pentru **dobândirea personalității juridice a sindicatului – DEFINITIVĂ**
- O ultimă Hotărâre de instanță (cea mai recentă) **pentru modificarea statutului sau organelor de conducere - DEFINITIVĂ**

Atenție!!!!

- În general, alegerea organelor de conducere se face, conform statutului, cel mai adesea, **odată la patru ani**.
- Modificarea prevederilor statului se face de câte ori este nevoie.

Art.20 – legea 367/2022

Sindicatelor **sunt obligate** să aducă la cunoștința judecătorei în a cărei rază teritorială își au sediul, **în termen de 30 de zile**, orice modificare ulterioară a statutului, precum și orice schimbare în componența organului de conducere.

Pentru depunerea în instanță a modificărilor la statut sau a componenței organului de conducere aveți nevoie de:

Cerere privind modificarea statutului și/sau a componenței organelor de conducere ale organizației sindicale însoțită de

- ✓ procesul-verbal al ședinței statutare a organului abilitat să hotărască modificarea statutului și/sau a componenței organelor de conducere;
- ✓ copie a hotărârii judecătorești **definitive** de dobândire a personalității juridice
- ✓ copie a ultimei hotărâri judecătorești **definitive** de modificare a statutului sau a componenței organelor de conducere, după caz;

în două exemplare, semnate pentru conformitate pe fiecare pagină de către **împuternicitul special**, desemnat de organul de conducere

*În cazul în care solicitați **mutarea sediului** organizației sindicale aveți nevoie să depuneți în instanță o copie a **contractului de închiriere sau comodat**, după caz.*

*În anexa veți regăsi model de cerere
pentru **modificarea statutului sau**
organelor de conducere*

IMPORTANT DE REȚINUT!!!

Toate cererile și actele de procedură formulate în baza legii 367/2022 (modificări statutare, modificări ale componenței organului de conducere, reprezentativitate) **sunt scutite de taxă judiciară de timbru.**

SITUAȚIA 2: Sindicat nerepresentativ și federație reprezentativă

În această situație negocierea contractului colectiv de muncă la nivel de unitate

a).2 în cazul în care organizațiile sindicale nu sunt reprezentative la nivel de unitate, negocierea se face de către federațiile sindicale reprezentative la nivelul sectorului de negociere colectivă, la solicitarea și în baza mandatului sindicatelor nerepresentative din unitate afiliate acestora;

se face de către **FEDERAȚIA SINDICALĂ REPREZENTATIVĂ, la care sindicatul este afiliat.**

Etapele care trebuie parcurse în această ordine sunt:

1. sindicatul face o **solicitare scrisă** către federație pentru a fi reprezentat la negociere
2. sindicatul îi acordă federației **mandatul de negociere**, în scris
3. federația răspunde solicitării sindicatului, indicând persoanele împuternicite din partea federației să participe la negociere în unitatea respectivă.
4. federația face solicitare către unitate pentru începerea negocierii colective, pe baza mandatului primit de la sindicat
5. federația face următoarele documente pentru a fi prezentate la prima întâlnire de negociere:
 - Componența echipei de negociere a contractului colectiv de muncă și împuternicirile necesare pentru semnarea proceselor verbale de negociere și pentru semnarea CCM
 - adresă de solicitare a informațiilor care să permită o analiză a situației economico-financiare a unității
6. La prima întâlnire de negociere, federația va prezenta dovada **reprezentativității și împuternicirile** menționate anterior.

În anexa veți regăsi model de solicitare/mandat din partea sindicatului pentru **a fi reprezentat la negocierile colective de către federație**

SITUAȚIA 3: Sindicat nerepresentativ, federație nerepresentativă și confederație reprezentativă



*a).3 în cazul în care organizațiile sindicale **nu sunt reprezentative la nivel de unitate, și nici federația nu este reprezentativă**, negocierea se face de către **federațiile sindicale nerepresentative afiliate unei confederații reprezentative, la solicitarea și în baza mandatului sindicatelor nerepresentative din unitate afiliate acestora;***

În această situație, **negociază FEDERAȚIA SINDICALĂ NEREPREZENTATIVĂ**, la care sindicatul este afiliat, **în baza reprezentativității CONFEDERAȚIEI la care federația nerepresentativă este afiliată.**

Etapele care trebuie parcurse *în această ordine* sunt:

1. sindicatul face **o solicitare scrisă** către federație pentru a fi reprezentat la negociere
2. sindicatul îi acordă federației **mandatul de negociere**, în scris
3. federația face solicitare către **confederația reprezentativă** la care este afiliată, prezentând solicitarea și mandatul dat de sindicat
4. confederația răspunde solicitării federației afiliate, dându-i reprezentativitatea confederației împuternicirea de negociere conform solicitării.
5. federația face solicitare către unitate pentru începerea negocierii colective, pe baza mandatului primit de la sindicat și pe baza împuternicirii și reprezentativității date de către confederație
6. federația face următoarele documente pentru a fi prezentate la prima întâlnire de negociere:
 - Componenta echipei de negociere a contractului colectiv de muncă și împuternicirile necesare pentru semnarea proceselor verbale de negociere și pentru semnarea CCM
 - adresă de solicitare a informațiilor care să permită o analiză a situației economico-financiare a unității
7. La prima întâlnire de negociere, federația va prezenta dovada **reprezentativității confederației și împuternicirile** menționate anterior.

Câteva aspecte importante de negociat:

- coeficienții minimi de ierarhizare pe categorii de angajați/lucrători, ținând cont de standardele ocupaționale corespunzătoare;
- 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 cele referitoare la securitatea și sănătatea în muncă a angajaților/lucrătorilor;
- modalitățile de informare și consultare a angajaților/lucrătorilor.

*Contractele colective de muncă, încheiate la orice nivel, **pot fi semnate numai de reprezentanții mandatați în acest sens ai părților care au negociat.***

Reprezentativitate și cum se obține

În general, „reprezentativitatea” unui sindicat se referă la capacitatea acestuia de a reflecta și de a reprezenta interesele membrilor săi în fața angajatorului sau a autorităților. Reprezentativitatea se constată de către judecătoria pentru sindicate și de către Tribunal pentru federații, dacă sindicatul/federația dovedește că întrunește condițiile de „reprezentativitate” stabilite prin lege, mai ales în ceea ce privește numărul necesar de membri.

În consecință, „reprezentativitatea” servește drept criteriu pentru determinarea autorității unui sindicat de a negocia în numele lucrătorilor și a participa la luarea deciziilor privind condițiile de muncă, salariile și alte drepturi ale angajaților.

Tipurile de reprezentativitate și modul de obținere a reprezentativității de către organizațiile sindicale sunt aspecte reglementate tot de Legea dialogului social. Astfel, conform art. 54:

(1) Sunt reprezentative organizațiile sindicale care îndeplinesc cumulativ următoarele condiții:

A. la nivel național:

- a) au statut legal de confederație sindicală;
- b) au independență organizatorică și patrimonială;
- c) au în componență structuri proprii în cel puțin jumătate plus unu din numărul total al județelor României, inclusiv municipiul București;
- d) 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:

- a) au statut legal de federație sindicală;
- b) au independență organizatorică și patrimonială;
- c) 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:

- a) au statut legal de sindicat sau federație sindicală;
- b) au independență organizatorică și patrimonială;
- c) 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.

(2) Federațiile sindicale pot fi reprezentative concomitent în mai multe sectoare de negociere colectivă, la nivelul mai multor grupuri de unități sau la nivelul mai multor unități dacă îndeplinesc cumulativ condițiile prevăzute la alin. (1) lit. B sau C, după caz, la nivelul mai multor sectoare de negociere colectivă, la nivelul mai multor grupuri de unități sau la nivelul mai multor unități, după caz.

(3) Îndeplinirea de către organizațiile sindicale a condițiilor de reprezentativitate prevăzute la alin. (1) lit. A și B se constată, la cererea acestora, prin hotărâre de către Tribunalul București, iar îndeplinirea de către organizațiile sindicale a condițiilor de reprezentativitate prevăzute la alin. (1) lit. C se constată la cererea acestora de către judecătoria în a cărei rază teritorială își au sediul, prin depunerea la instanță a documentației prevăzute la art. 55.

Documente necesare pentru obținerea dovezii de îndeplinire a condițiilor de reprezentativitate a **organizațiilor sindicale la nivel de unitate**:

- copie a hotărârii judecătorești definitive de dobândire a personalității juridice de către sindicat și a ultimei hotărâri judecătorești definitive de modificare a statutului și/sau componenței organului executiv de conducere;
- declarație pe propria răspundere semnată de reprezentantul legal al organizației sindicale privind numărul total de membri de sindicat;
- adeverință eliberată de angajator sau certificat eliberat de Inspekția Muncii, privind numărul de angajați/lucrători din unitate;
- dovada depunerii la Inspectoratul Teritorial de Muncă a unei copii a dosarului de reprezentativitate.

În anexa veți regăsi model de cereri către:

- ✓ Judecătoria pentru **constatarea reprezentativității**
- ✓ ITM pentru **obținerea dovezii depunerii dosarului**

IMPORTANT DE REȚINUT!!!

Toate cererile și actele de procedură formulate în baza legii 367/2022 (modificări statutare, modificări ale componenței organului de conducere, reprezentativitate) **sunt scutite de taxă judiciară de timbru.**

Pregătirea negocierilor

Pregătirea negocierii presupune:

- stabilirea echipei de negociere
- stabilirea listei de revendicări și a mandatului de negociere
- întocmirea împuternicirilor necesare negocierii (cine este mandatat să semneze procesele verbale de negociere, cine este mandatat să semneze contractul colectiv de muncă)
- solicitarea informațiilor necesare negocierii (în special datele financiare ale firmei);
- întocmirea unui plan de acțiune și a strategiei de negociere

Atât stabilirea echipei de negociere cât și a listei de revendicări se face cu consultarea membrilor sindicatului.

Reamintim!

*Contractele colective de muncă, încheiate la orice nivel, **pot fi semnate numai de reprezentanții mandatați în acest sens ai părților care au negociat.***

Mandatarea reprezentanților care semnează este importantă pentru că în negociere pot să fie invitați experți externi care să sprijine negocierea dar care nu au drept de semnătură dacă nu le-a fost acordat în mod expres acest drept.

În legea 467/2022 este specificat un nivel minimal de informații necesare negocierii cuprinzând date, pe care angajatorul trebuie să le pună la dispoziție organizațiilor sindicale pentru a le putea permite acestora să facă o analiză a situației economico-financiare a companiei, în vederea negocierii colective.

„Informațiile pe care angajatorul le va pune la dispoziția părții sindicale trebuie să permită o analiză a situației economico-financiare și vor cuprinde cel puțin date referitoare la:

a) situația economico-financiară a unității la zi, precum și perspectiva de evoluție a acesteia pe următoarea perioadă contractuală;

b) situația, structura și evoluția estimată a ocupării forței de muncă, precum și eventualele măsuri preconizate pe următoarea perioadă contractuală;

c) măsurile propuse privind organizarea muncii, programului și a timpului de lucru pe următoarea perioadă contractuală;

d) măsurile propuse privind protecția drepturilor angajaților/ lucrătorilor în caz de transfer al unității sau a unei părți a acesteia;

e) măsuri propuse de angajator privind promovarea îmbunătățirii securității și sănătății în muncă a angajaților/ lucrătorilor pe următoarea perioadă contractuală.

*În anexa veți regăsi model de **solicitare a informațiilor necesare negocierii colective***

Desfășurarea negocierilor

Desfășurarea negocierilor poate avea loc pe parcursul mai multor ședințe de negociere între părți. Ședințele de negociere și procesele-verbale ale negocierii, vor fi redactate în atâtea exemplare câte părți semnatare sunt, plus unul pentru depozitar, conținând poziția părților.

Logistica negocierilor include:

- stabilirea unui calendar detaliat care să indice etapele și termenele de desfășurare ale negocierilor,
- alegerea locației adecvate care să permită participarea tuturor părților implicate și facilitarea comunicării dintre aceștia.

În plus, reprezentativitatea este necesară pentru a garanta că vocea angajaților este ascultată și integrată în procesul de negociere.

Deschiderea negocierilor reprezintă momentul în care echipele de negociere, atât din partea sindicatului cât și din partea angajatorului, își stabilesc pozițiile și se pregătesc să înceapă discuțiile formale. Această etapă inițială setează tonul întregului proces de negociere și este fundamentală pentru asigurarea unui dialog structurat și productiv. Este momentul în care ambele părți își clarifică intențiile și se asigură că sunt pregătite să abordeze toate aspectele critice ce urmează să fie discutate.

O altă componentă a deschiderii negocierilor este **stabilirea regulilor de bază ale negocierii**. Aceste reguli includ convenții și acorduri preliminare care definesc modul în care se vor desfășura întâlnirile, ordinea de zi, frecvența acestora și modalitățile de comunicare. Stabilirea unui set clar de reguli de bază este vitală pentru a asigura un cadru organizat și pentru a preveni eventualele conflicte sau neînțelegeri pe parcursul negocierilor. De asemenea, aceste reguli ajută la menținerea disciplinei în cadrul întâlnirilor și la facilitarea unei comunicări eficiente între părți.

Regimul informațiilor confidențiale este stabilit conform Legii nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților. Se vor stabili clar care informații sunt considerate confidențiale și cum trebuie gestionate pentru a proteja interesele companiei și ale angajaților. Reprezentanții sindicali sunt obligați să respecte confidențialitatea acestor informații și să le utilizeze exclusiv în scopul stabilit, în cazul nostru, negocierea colectivă.

Tipul de informații supus regimului de confidențialitate este convenit de părți în acordurile colective sau în alta forma agreată de parteneri și face obiectul unui contract de confidențialitate.

Ca atare, nu orice informație poate fi supusă regimului de confidențialitate și nu poate fi invocată confidențialitatea față de orice informație pusă la dispoziție de angajator.

“Angajatorul nu este obligat să comunice informații sau să întreprindă consultări, dacă acestea sunt de natură să dăuneze grav funcționarii întreprinderii sau să-i prejudicieze interesele.

*Decizia de a nu comunica aceste informații sau de a nu întreprinde consultări **trebuie motivată** față de reprezentanții angajaților.*

În condițiile în care reprezentanții angajaților nu considera justificată decizia angajatorului de a invoca confidențialitatea informațiilor sau de a nu furniza informațiile relevante ori de a nu iniția consultări în condițiile prevăzute de prevederile art.7 din legea 467, aceștia se pot adresa instanțelor judecătorești de drept comun competente. “

De asemenea, legea definește clar noțiunile de **informare, consultare și reprezentant al angajaților**:

- ✓ **informare - transmiterea de date** de către angajator către reprezentanții angajaților, pentru a le permite să se familiarizeze cu problematica dezbaterii și să o examineze în cunoștința de cauză;
- ✓ **consultare** - schimbul de păreri și stabilirea unui dialog între angajator și reprezentanții angajaților
- ✓ **reprezentanții angajaților** - reprezentanții organizațiilor sindicale sau, în

DE REȚINUT!

În cazul nostru, al sindicatelor, reprezentanții angajaților înseamnă reprezentanții organizațiilor sindicale.

cazul în care nu există sindicat, persoanele alese și mandatate să reprezinte angajații, potrivit legii.

Informarea se face:

- ✓ într-un moment,
- ✓ într-un mod și
- ✓ cu un conținut corespunzător,

pentru a permite reprezentanților angajaților să examineze problema în mod adecvat **și să se pregătească**, dacă este cazul, **consultarea**.

Consultarea are loc:

a) într-un moment, într-un mod și cu un conținut corespunzător, pentru a permite reprezentanților angajaților **să examineze problema în mod adecvat și să elaboreze un punct de vedere**;

b) **la un nivel relevant de reprezentare** a conducerii și a reprezentanților angajaților, în funcție de subiectul discutat;

c) **pe baza informațiilor furnizate de angajator**, și a punctului de vedere pe care reprezentanții angajaților au dreptul să îl formuleze;

d) astfel încât să permită reprezentanților angajaților **să se întâlnească cu angajatorul și să obțină un răspuns motivat la orice punct de vedere pe care îl pot formula**;

e) **în vederea negocierii unui acord** privind deciziile care pot duce la modificări importante în organizarea muncii, în relațiile contractuale sau în raporturile de

muncă, în cazul concedierilor colective și al protecției drepturilor angajaților, în cazul transferului întreprinderii.

Cu alte cuvinte:

- ✓ **CONSULTAREA** trebuie să aibă loc „într-un moment, într-un mod și cu un conținut care să le permită reprezentanților lucrătorilor să emită un aviz, pe baza informațiilor puse la dispoziția lor, privind măsurile propuse la care se referă consultarea” (Directiva 2009/38/CE).
- ✓ **Consultarea se bazează pe procedura de informare;**
- ✓ Procedura de consultare ar trebui să înceapă la timp astfel încât reprezentanții angajaților să aibă suficient timp să emită propuneri și să influențeze decizia finală.
- ✓ Procedura trebuie să prevadă și timp pentru schimburi de opinii și discuții între reprezentanții angajaților și conducere;
- ✓ Procedura de consultare ar trebui să ducă la un aviz emis de sindicat, la care conducerea ar trebui să răspundă.
- ✓ Scopul consultării este **negocierea unui acord** privind deciziile care pot duce la modificări importante în organizarea muncii, în relațiile contractuale sau în raporturile de muncă, în cazul concedierilor colective și al protecției drepturilor angajaților, în cazul transferului întreprinderii

Pentru fiecare ședință de negociere a contractului colectiv de muncă se întocmește **un proces-verbal** detaliat pentru a documenta discuțiile și deciziile luate.

*În anexa veți regăsi model de **proces-verbal de negociere***

Încheierea și înregistrarea CCM

Încheierea cu succes a negocierilor reprezintă acordul părților asupra textului final al contractului colectiv de muncă, document care va fi semnat de **reprezentanții mandatați ai părților**.

Înregistrarea CCM se face în conformitate cu prevederile art. 110 din Legea dialogului social, astfel:

(1) Contractele colective de muncă și actele adiționale la acestea se încheie în formă scrisă, se depun și se înregistrează prin grija părților, după cum urmează:

a) contractul colectiv de muncă la nivel de unitate, la inspectoratul teritorial de muncă;

b) contractele colective de muncă încheiate la nivelul grupurilor de unități, la nivelul sectoarelor de negociere colectivă și la nivel național, la ministerul responsabil cu dialogul social.

Dosarul în vederea înregistrării va cuprinde:

- a) contractul colectiv de muncă, în original, redactat în atâtea exemplare câte părți semnatare sunt, plus unul pentru depozitar, semnate de către părți;*
- b) dovada convocării părților îndreptățite să participe la negociere;*
- c) împuternicirile scrise pentru reprezentanții desemnați în vederea negocierii și semnării contractului colectiv de muncă;*
- d) dovezile de reprezentativitate ale părților sau lista de semnături ale membrilor de sindicat sau dovada încasării cotizațiilor membrilor, după caz, cu specificarea numărului total de membri sau procesele-verbale de alegere a reprezentanților angajaților/lucrătorilor. În cazul grupului de unități constituit numai pentru negocierea unui contract colectiv de muncă la acest nivel, partea patronală va face dovada constituirii grupului de unități, conform art. 96 alin. (3) sau prevederilor referitoare la companiile naționale, regiile autonome, instituțiile și autoritățile publice;*
- e) procesele-verbale ale negocierii, redactate în atâtea exemplare câte părți semnatare sunt, plus unul pentru depozitar, conținând poziția părților;*
- f) mandatele prevăzute la art. 104;*

Odată intrat în vigoare, respectarea contractului colectiv de muncă devine obligatorie pentru părți, nerespectarea acestuia fiind sancționată conform legii.

În anexa veți regăsi model de cerere de înregistrare la ITM

Motive de neînregistrare a CCM

- Părțile nu au depus la depozitar dosarul de negociere complet.
- Nu s-a făcut dovada invitării tuturor părților îndreptățite să participe la negociere
- Nu sunt semnate de toți reprezentanții părților la negociere, mandatați în acest scop
- Dacă în contractele colective de muncă încheiate la nivel de **sector de negociere colectivă** nu au fost introduse clauze specifice aplicabile fiecărei categorii de întreprinderi mici și mijlocii, denumite în continuare IMM

Asigurați-vă că dosarul de negociere este complet!

Pentru înregistrarea CCM la nivel de unitate se înaintează face o adresă de înaintare către ITM însoțit de un **dosar de negociere complet** care conține:

- ✓ contractul colectiv de muncă, în original, redactat în atâtea exemplare câte părți semnate sunt, plus unul pentru depozitar, semnate de către părți;
- ✓ dovada convocării părților îndreptățite să participe la negociere;
- ✓ împuternicirile scrise pentru reprezentanții desemnați în vederea negocierii și semnării contractului colectiv de muncă;
- ✓ dovezile de reprezentativitate ale părților
- ✓ procesele-verbale ale negocierii, redactate în atâtea exemplare câte părți semnate sunt, plus unul pentru depozitar, conținând poziția părților;
- ✓ mandatele reprezentanților desemnați să semneze CCM ai părților care au negociat

În cazul negocierii CCM **la nivel de sector de negociere colectivă**:

- ✓ *La negocierea contractului colectiv de muncă la nivel sectorial participă un reprezentant al organizațiilor patronale reprezentative ale IMM-urilor, îndreptățite să participe la negociere conform legii.*
- ✓ *Refuzul scris de participare și/sau semnare, conform, nu reprezintă motiv de neînregistrare al contractului colectiv de muncă.*

Executarea, modificarea, suspendarea și încetarea CCM

După semnarea și înregistrarea Contractului Colectiv de Muncă la ITM, urmează o etapă foarte importantă și anume **monitorizarea CCM**.

În monitorizarea CCM se verifică:

- **executarea CCM** (adică, respectarea tuturor clauzelor prevăzute în CCM)
- dacă este necesară **modificarea CCM** (de exemplu dacă sunt clauze care au prevăzut un anumit termen de negociere în interiorul executării contractului sau dacă este nevoie să fie negociate clauze noi) și se face ori de câte ori toate părțile îndreptățite să negocieze contractul colectiv de muncă convin acest lucru
- când **încetează CCM**, pentru a ne pregăti pentru negocierea unui nou CCM

Executarea CCM

Executarea contractului colectiv de muncă este obligatorie pentru părți iar neîndeplinirea obligațiilor asumate prin contractul colectiv de muncă atrage răspunderea părților care se fac vinovate de aceasta.

Cu alte cuvinte, respectarea tuturor clauzelor prevăzute în CCM sunt obligatorii pentru părți – angajați și angajator.

În cazul în care nu sunt respectate clauzele prevăzute în CCM litigiile în legătură cu executarea, modificarea sau încetarea clauzelor contractuale CCM se soluționează de către instanțele judecătorești competente.

Un exemplu concret:

Dacă în CCM este prevăzută acordarea unui spor de vechime salariaților iar angajatorul nu acordă salariaților acest spor, atunci sindicatul, în numele membrilor de sindicat care l-au mandatat, poate solicita în instanță acordarea acestui drept.

Sindicatul are calitate procesuală activă (adică poate acționa în instanță în numele membrilor săi) dar urmând cu strictețe procedura prevăzută de lege.

„În exercitarea atribuțiilor prevăzute lor organizațiile sindicale au dreptul de a întreprinde orice acțiune, inclusiv de a formula acțiune în justiție în numele membrilor lor, la cererea scrisă a membrilor lor.

Acțiunea nu va putea fi introdusă sau continuată de organizația sindicală dacă cel în cauză se opune, respectiv renunță la judecată în mod expres.”

În legislație este prevăzută și „calea amiabilă,, a rezolvării litigiilor în legătură cu executarea, modificarea sau încetarea clauzelor contractuale prin proceduri de mediere sau arbitraj, **cu condiția existenței unui acord scris al tuturor părților semnatare a contractului colectiv de muncă de a urma o astfel de cale**, înaintea depunerii acțiunii în instanță sau pe parcursul derulării acesteia în instanță.

De reținut:

- în situația în care litigiul se soluționează în urma derulării unei astfel de proceduri de mediere sau arbitraj, **acțiunea în instanță încetează.**
- conflictele legate de constatarea nulității contractelor colective de muncă în întregul lor, a unor clauze ale acestora ori legate de constatarea încetării contractelor colective de muncă **nu pot fi rezolvate prin procedura de mediere sau arbitraj, acestea fiind de competența secțiilor/completelor specializate în soluționarea litigiilor de muncă și de asigurări sociale din cadrul tribunalelor județene/al municipiului București.**

Modificarea CCM

Clauzele contractului colectiv de muncă pot fi modificate pe parcursul executării lui, în condițiile legii, ori de câte ori toate părțile îndreptățite să negocieze contractul colectiv de muncă convin acest lucru.

Modificările aduse contractului colectiv de muncă se consemnează **într-un act adițional semnat de toate părțile care au încheiat contractul și se comunică în scris depozitarului (în cazul CCM la nivel de unitate depozitarul este ITM teritorial)** la care a fost înregistrat și devin aplicabile de la data înregistrării sau de la o dată ulterioară, potrivit convenției părților.

Pentru înregistrarea actului adițional la CCM se aplică aceleași reguli ca la înregistrarea CCM. Aceste reguli se regăsesc în Legea 367/2022 la [art. 107-113](#) și se aplică în mod corespunzător actelor adiționale prin care se aduc modificări contractelor colective de muncă.

Încetarea CCM

Contractul colectiv de muncă poate înceta în următoarele situații:

- a) *la împlinirea termenului sau la terminarea lucrării pentru care a fost încheiat, dacă părțile nu convin prelungirea aplicării acestuia, în condițiile legii (**adică prin încheierea unui act adițional la CCM**);*
- b) *la data dizolvării sau lichidării judiciare a unității;*
- c) *prin acordul părților.*

DE REȚINUT!

Contractul colectiv de muncă nu poate fi denunțat unilateral.

Cu alte cuvinte, nici una dintre părțile semnatare ale CCM nu poate să anunțe încetarea CCM prin manifestarea de voință unilaterală a acesteia.

Negocierea: tehnici și recomandări

Ce este o negociere?

*De cele mai multe ori în viață nu primești
ceea ce meriți, ci ceea ce negociezi.*

Anonim

În sens larg, negocierea este acțiunea de a purta discuții în scopul de a ajunge la o înțelegere. De fapt, negocierea pornește de la faptul că fiecare participant are nevoi directe sau indirecte pe care vrea să și le satisfacă. Din această perspectivă, negocierea se poate defini în mai multe feluri:

- procesul prin care obținem ceea ce dorim de la persoanele care vor și ele ceva de la noi;
- un proces prin care se rezolvă conflicte între două sau mai multe părți, în condițiile în care ambele sau toate părțile își modifică cerințele, astfel încât să se realizeze un compromis acceptabil;
- un proces în care se ajustează punctele de vedere ale părților asupra rezultatelor ideale pe care și le-au propus să le atingă, reducându-le la nivelul unor rezultate care pot fi atinse.

Negocierea este o interacțiune care implică existența a doi sau mai mulți parteneri sociali (persoană, grup, organizație, instituție etc.) cu interese neomogene.

Negocierea presupune schimb reciproc de informații reglementat prin reguli implicite/explicite care au drept scop stabilirea unui acord și adoptarea unei soluții reciproc acceptabile pentru o problemă comună.

Conform Legii nr. 367/2022 privind dialogul social, negocierea colectivă reprezintă „toate formele de negociere care au loc între angajator/organizația patronală, pe de o parte, și sindicat/organizația sindicală sau reprezentanții aleși ai angajaților/lucrătorilor, după caz, de cealaltă parte, care urmăresc reglementarea relațiilor de muncă ori de serviciu dintre părți, stabilirea condițiilor de muncă, precum și orice alte acorduri în probleme de interes comun” (art. 1).

Cum să pregătești o negociere?

Pregătirea minuțioasă a negocierii se va reflecta în capacitatea de a fi flexibil și în modul de adaptare la situațiile concrete.

În negocierea unui contract colectiv de muncă, cu cât se planifică mai mult, cu atât se diminuează riscul de a eșua. Pregătirea negocierii presupune stabilirea propriilor obiective, definirea căilor de parcurs, a strategiilor proprii, dar și cunoașterea intențiilor, capacităților și instrumentelor celeilalte părți și anticiparea mișcărilor.

În pregătirea negocierii, este bine să Țineți cont de următoarele aspecte:

- formarea echipei de negociere;
- pregătirea locului și a ambientului;
- consultarea membrilor și obținerea mandatului;
- colectarea și analizarea informațiilor (în special datele financiare ale firmei);
- stabilirea obiectivelor;
- întocmirea unui plan de acțiune și a strategiei de negociere.

Echipa de negociere

În constituirea echipei de negociere trebuie să avem în vedere mai multe aspecte și anume: mărimea echipei, structura și atribuțiile membrilor, care sunt interesele lor, precum și modul de comunicare dintre aceștia. În practica negocierilor s-a instituit principiul echilibrului numeric sau al egalității numerice a echipelor de negociere.

Echipa de negociere nu-i reprezintă doar pe membrii de sindicat, ci și pe lucrătorii nesindicalizați, fiindcă toți lucrătorii vor fi afectați de rezultatele negocierii. În pregătirea negocierii și/sau pe timpul acesteia este bine să se consulte specialiști în domeniile care vor fi negociate: economic, juridic, securitate și sănătate în muncă etc.

Ce se negociază? Sau inventarul de subiecte

Pentru identificarea principalelor probleme sau teme de interes care vor fi abordate pe parcursul negocierilor, liderii de sindicat pot consulta membrii, dar și ceilalți lucrători nesindicalizați. Această consultare poate lua forma unor discuții libere, un scurt sondaj de opinie cu câteva întrebări sau chiar utilizarea unui „caiet de negociere”. Ultima tehnică de consultare constă în utilizarea unui caiet special care va circula la toți membrii și în care aceștia, sub rezerva anonimatului, își vor spune părerea asupra a ceea ce doresc să se negocieze.

Toate părerile colectate vor fi sintetizate și prioritizate, iar pe baza lor se va întocmi lista de revendicări.

Colectarea și analizarea informațiilor

Informațiile utile în procesul de negociere vizează evoluția în timp a unității, rezultatele economice și sociale, date privind sectorul economic.

Procesul de colectare a informațiilor este ușurat atât prin faptul că sursele de informare sunt multiple, cât și prin aceea că metodele de colectare sunt în general simple. Este vorba de obligativitatea conducerii întreprinderii de a oferi în scris date privind situația economică și cea a forței de muncă, precum și date legate de previziunile activităților pentru perioada de valabilitate a contractului.

Construirea din timp a unei relații amiabile cu patronatul se dovedește de un real ajutor. Este preferabil ca activitatea de culegere a informațiilor să fie continuă și susținută.

Sursa primară, internă de informații o constituie documentele organizației și anume: bilanțul contabil, contul de profit și pierdere, balanța analitică, statul de plată, organigrama. Nu trebuie neglijate nici sursele externe, secundare de informații: ziare, reviste de specialitate, internetul, statistici pe sector, date furnizate de autorități, firme și organizații concurente.

Informații care pot fi solicitate conducerii unității:

1. Salariul mediu de încadrare;
2. Coeficientul de sporuri și adausuri;
3. Salariul mediu brut;
4. Bugetul de venituri și cheltuieli pe anul N;
5. Bilanțul contabil pe anul N-1;
6. Raportul de gestiune pe anul N-1;

7. Organigrama și numărul personalului angajat la data ____ până la data ____ după:

a) forma de angajare:

- cu contract individual de muncă pe perioadă nedeterminată;
- cu contract individual de muncă pe perioadă determinată;
- detașați;
- cu contractul individual de muncă suspendat;
- prin agenții de muncă temporară etc.

b) forma de salarizare:

- număr personal direct productiv;
- număr personal indirect productiv;
- număr personal de conducere, după cum urmează:

8. Serviciile externalizate (companiile solicită angajaților să-și înființeze PFA sau externalizează serviciile către entități private, reducând astfel cheltuielile, prin reducerea numărului de locuri de muncă).

9. Indicatori economici ai societății, defalcați la nivelul fiecărei luni după cum urmează:

- a) producția marfă în prețuri comparabile, din care pentru export;
- b) producția marfă vândută și încasată;
- c) cheltuieli cu personalul la 1.000 lei/productie marfă;
- d) stoc producție marfă;
- e) stoc materii prime și materiale;
- f) facturi emise și neîncasate;
- g) credite bancare, din care: curente, restante, dobândă la credit;
- h) venit mediu realizat pe lună;
- i) ponderea cheltuielilor cu munca vie în prețul de cost;
- j) productivitatea;
- k) profitul imposibil.

10. Planuri de dezvoltare/restructurare/lichidare/relocare a întreprinderii etc.

11. Planul de investiții.

12. Planul de formare profesională.

13. Căi de reducere a costurilor de producție și de creștere a eficienței.

14. Starea de sănătate și siguranță a salariaților în timpul muncii, cazuri de îmbolnăviri profesionale, accidente de muncă etc.

15. Sisteme de salarizare și recompense nonfinanciare.

Pe lângă informații legate strict de unitate, **este recomandabil să fie analizate și informații externe**, precum:

1. Rata inflației
2. Nivelul și evoluția șomajului
3. Evoluția coșului minim de consum
4. Legi și acte normative
5. Date statistice naționale și locale, cercetări
6. Contracte colective de muncă mai vechi sau actuale (din sector, din alte state membre sau în care compania are filiale)
7. Date din sector: productivitate, salariu mediu, evoluție, parteneri, concurență

Strategii de negociere

A negocia fără o strategie este echivalent cu a pleca într-o drumeție montană fără niciun fel de hartă a zonei.

Strategia de negociere privește modalitatea generală de conducere a procesului și reprezintă un plan coerent prin care se aleg anumite tactici de negociere care pot asigura realizarea obiectivelor. Strategia este o linie directoare de conduită și atitudine pentru a se îndeplini obiectivele stabilite, un plan succint, nedetaliat pentru atingerea obiectivelor și se aplică prin tactici.

Strategia reprezintă un ansamblu de decizii pe care le ia negociatorul în vederea atingerii obiectivelor fixate ca un răspuns la factorii contextuali și la posibilele abordări strategice ale partenerului.

Înțelege strategia partenerului și adoptă o tactică flexibilă construită pe propria strategie.

Strategia directă - Se aplică în situațiile în care probabilitatea de realizare a obiectivelor este foarte mare și suntem încredințați de obținerea victoriei. Este vorba de situațiile în care raportul de forțe ne este net favorabil. În acest sens, avantajul va fi folosit în cadrul unei unice și scurte runde de negociere, care va fi

suficientă pentru realizarea obiectivelor. Având în vedere raportul de forțe, strategia directă constă în expunerea clară și frontală a problemelor, fără a recurge la tactici care urmăresc slăbirea poziției partenerului.

Strategia indirectă - Se aplică în situațiile care ne sunt nefavorabile și, în consecință, se vor utiliza atât soluții care uzează și tracasează partenerul, cât și lovituri de tip lateral, care urmăresc punctele slabe ale acestuia, cum ar fi:

- Divizarea adversarului;
- Folosirea de elemente surpriză;
- Păstrarea de resurse importante și canalizarea acestora în punctele slabe ale partenerului.

Strategia cooperantă - Presupune demersuri și comportamente de înțelegere și colaborare deschisă, ca de exemplu:

- conduită de conciliere combinată cu momente de fermitate legate de discutarea obiectivelor majore;
- conduite de deschidere față de punctele de vedere ale partenerului, încercând accentuarea și susținerea intereselor comune.

Strategia conflictuală - Se caracterizează printr-o atitudine fermă, situată la limita poziției de ruptură a negocierii, atitudine care nu caută să se orienteze spre compromis. În acest sens, nu se dorește identificarea unor soluții creative pentru depășirea situației conflictuale, întrucât punctul de vedere și interesele partenerului sunt ignorate.

În negociere, tactica reprezintă elementul flexibil și dinamic al conducerii tratativelor, adaptându-se la situațiile nou apărute în diversele etape ale negocierii, ținând seama de acțiunile partenerului și de conjunctură.

Arsenalul tactic se compune din anumite scheme, trucuri sau jocuri de negociere care folosesc atât argumentația rațională, cât și forța emoțiilor. În acest sens, tactica folosită în negociere are în vedere scopuri ca:

- distragerea atenției în vederea menținerii controlului discuțiilor;
- mascarea obiectivului principal al negocierii;
- finalizarea negocierii înainte ca partenerul să-și atingă obiectivele.

Derularea negocierilor

Se recomandă ca, la prima ședință, părțile să stabilească toate detaliile organizatorice și anume:

- ordinea de zi a ședințelor;
- locul de desfășurare (zona neutră);
- suportarea cheltuielilor de organizare a negocierilor;
- calendarul de negociere și fixarea unui termen limită de finalizare;
- orarul de ședințe;
- semnarea proceselor-verbale;
- delegarea de competențe (mai ales patronală);
- recunoașterea mandatelor părților (componența echipelor);
- forma documentului pe baza căruia se poartă negocierile;
- păstrarea secretului negocierilor, acolo unde situația o impune;
- folosirea experților în timpul negocierii;
- relația cu mass-media și furnizarea informațiilor legate de negociere;
- finalizarea, înregistrarea și depunerea contractului negociat;
- soluționarea stărilor conflictuale etc.

Pentru a gestiona bine timpul și a nu se relua teme deja discutate pentru care s-a agreat forma, este foarte util să întocmim ordinea de zi, care să cuprindă:

- probleme de discutat – nu se admit pe ordinea de zi aspecte care se consideră în afara negocierii (chiar dacă în practică acestea se vor introduce);
- timpul de discuție – pe cât posibil pentru fiecare subiect, având în vedere gestionarea momentelor de consiliere, documentare și decizie;
- succesiunea problemelor aflate în discuție – se va avea în vedere efectul de ordine pe care îl imprimă acestea (de obicei se respectă ordinea din contractul care expiră).

La finalul fiecărei ședințe se va întocmi un proces-verbal care va cuprinde în mod obligatoriu ofertele, contraofertele fiecărei părți, argumentația temeinică, clauzele pentru care s-a realizat consensul și articolele rămase în divergență. Redactarea lui trebuie să fie simplă și clară, să nu dea curs la interpretări în contradictoriu și următoarea ședință va începe cu verificarea și semnarea procesului-verbal precedent. Acest document, alături de altele prevăzute de lege, va fi depus la autorități în momentul înregistrării contractului sau în caz de conflict.

Alte recomandări

Comunicarea transparentă și continuă este vitală pe tot parcursul negocierilor. Ambele părți ar trebui să își exprime clar pozițiile și să fie deschise la feedback. Este important să se creeze un mediu de încredere, unde fiecare participant se simte ascultat și respectat. Aceasta poate include organizarea de întâlniri regulate și utilizarea unor canale de comunicare eficiente.

De asemenea, este crucial ca **partenerii de negociere să fie bine informați** despre cadrul legal și reglementările în vigoare. Consultarea unui specialist în dreptul muncii poate ajuta la evitarea interpretărilor eronate și la asigurarea conformității cu legislația. Un avocat specializat poate oferi îndrumări precise și soluții legale pentru orice dispută sau problemă apărută.

În timpul negocierilor, **flexibilitatea și adaptabilitatea sunt esențiale**. Ambele părți trebuie să fie pregătite să facă ajustări și să găsească soluții de compromis. Acest lucru poate implica renegocierea unor termeni sau reevaluarea unor cerințe inițiale pentru a ajunge la un acord care să satisfacă toate părțile implicate.

Este important ca toate **deciziile și acordurile să fie documentate clar și detaliat**. Un contract bine redactat va include toate termenii și condițiile convenite, astfel încât să nu existe ambiguități sau neînțelegeri ulterioare. Aceasta asigură aplicarea corectă a CCM-ului și protejează drepturile și obligațiile ambelor părți pe întreaga durată a contractului.

Atunci când faceți parte din echipa care participă în procesul de negociere colectivă, aveți în vedere următoarele aspecte:

- **Fiți conștienți de diferența dintre poziții și interese!** Dacă puteți să vă dați seama de ce vreți ceva și de ce partea cealaltă are obiectivele ei, atunci acordați atenție mai mare intereselor pe care le-ar putea avea partea adversă.
- **Fiți creativi!** Dacă răspundeți cu idei noi și faceți ceva neprevăzut, puteți deschide uși. Creativitatea poate face pe oricine să arate bine.
- **Fiți corecți!** Dacă oamenii simt că întregul proces este unul corect, cinstit, atunci vor exista șanse mai mari pentru a face concesii adevărate și e mai puțin probabil să vă întoarcă spatele.
- **Fiți pregătiți să vă luați angajamente!** Nu ar trebui să vă luați un angajament decât dacă sunteți sigur că îl puteți îndeplini.
- **Fiți conștienți de importanța parteneriatului!** Mare parte a negocierii are loc sub presiune. Studiați interesele din orice punct de vedere posibil. Asta înseamnă să înțelegeți consecințele pe termen scurt și lung pe care vi le asumați și rezultatele pe care urmăriți să le obțineți.

Anexe – modele de documente

MODEL DE CERERE PENTRU MODIFICAREA STATUTULUI/ COMPONENTEI ORGANULUI DE CONDUCERE AL SINDICATULUI

Catre,

Judecătoria

Doamnă/Domnule Presedinte,

Sindicatul cu sediul in, str.nr. ... reprezentata de, avand calitatea de conform mandatului dat de (**a se trece organismul care decide modificări statutare/componentei organelor de conducere**) desfasurat in data de, formuleaza, prezenta cerere, in temeiul art.20 din Legea nr. 367/2022 privind Dialogul social prin care aduc la cunoștința Judecătoriei modificarile Statutului Sindicatului/componentei organelor de conducere (**după caz**), aprobate de (**a se trece organismul care decide modificări statutare/componentei organelor de conducere**) mentionat si solicita inregistrarea acestor mentiuni în Registrul special al sindicatelor.

In fapt:

La data de a avut loc sedinta(**a se trece organismul care decide modificări statutare/componentei organelor de conducere**) a Sindicatuluicare a avut ca punct pe ordinea de zi modificarea statutului sindicatului/componentei organelor de conducere (**după caz**).

La ședință au participat membri/delegați de sindicat, care asigură cvorumul necesar conform statut. Se constată că este indeplinit cvorumul necesar, iar își poate desfășura lucrările în condiții statutare.

Modificarea statutului sindicatului/componentei organelor de conducere (**după caz**). a fost aprobata cu (**se trece numărul de voturi pentru, împotriva, abțineri**) de catre delegați conform mentiunilor inregistrate in cadrul Procesului Verbal incheiat si a Hotararii adoptate.

Alegerea membrilor organului de conducere așa cum a rezultat în urma votului și a numărării voturilor exprimate.

În urma votării și a numărării voturilor, membrii Comitetului Sindicatului/Biroului Executiv (**se trece numele organului de conducere executiv**) au fost aleși, pe funcții în cadrul Biroului Executiv, astfel :

- Nume și prenume – funcția –
(număr voturi) **"PENTRU"**, (număr voturi) **"ÎMPOTRIVĂ"** și
..... (număr voturi) **"ABȚINERE"**,
- Nume și prenume – funcția –
(număr voturi) **"PENTRU"**, (număr voturi) **"ÎMPOTRIVĂ"** și
..... (număr voturi) **"ABȚINERE"**,
- Nume și prenume – funcția –
(număr voturi) **"PENTRU"**, (număr voturi) **"ÎMPOTRIVĂ"** și
..... (număr voturi) **"ABȚINERE"**,
-

Adunarea Generală (**se trece numele organismului abilitat**) a Sindicatului a împuternicit pe (**funcția**) Sindicatului , d-na/dl. sa semneze Statutul sindicatului în forma completata cu modificarile aprobate, să semneze toate documentele necesare și sa efectueze personal sau prin persoane împuternicite demersurile necesare înregistrării mențiunii de modificare a Statutului/componenței organelor de conducere (**după caz**) a Sindicatului la Judecătoria

In drept.

Modificarea Statutului Sidicatului s-a efectuat cu respectarea prevederilor legale si statutare, respectiv cu aplicarea in mod corespunzator a prevederilor din Legea nr. 367/2022 privind Dialogul social si ale art. din Satutul Sindicatului..... Modificarea Statutului s-a efectuat de catre organul statutar competent și anume care a hotărât cu de voturi adoptarea statutului în forma sa modificată.

Avand in vedere indeplinirea de catre subscrisa a tuturor procedurilor legale si statutare, necesare modificarii Statutului si inregistrarii acestora, solicitam onoratei instante in temeiul art 20 din Legea nr. 367/2022 sa dispuna mentionarea in registrul special a modificarii Statutului/componenței organuui de conducere (**după caz**) a Sindicatului aprobate de

Atasam prezentei in doua exemplare, conform art 20 din Legea nr. 367/2022:

1. Procesul Verbal incheiat cu ocazia ședinței Sindicatului
2. Copia sentinței nr..... definitive prin Sindicatul..... a dobândit personalitate juridica,
3. Copia Sentinței nr. definitive a ultimei hotărâri judecătorești de modificare a statutului/ componenței organului de conducere (**după caz**) al Sindicatului
4. Statutul Sindicatului in forma modificata (**dacă se modifică statutul**).
5. Lista cu membrii organului executiv de conducere, care va cuprinde numele, prenumele, codul numeric personal și funcția sindicală a membrilor (**în cazul în care există o nouă componență a organului de conducere atunci când se fac alegeri**);
6. Dovada noului sediu (**doar dacă este cazul de mutare a sediului**).

Solicitam judecata si in lipsa conform art. 583 din Cpc.

Sindicatul

Presedinte

MODEL DE CERERE CĂTRE ITM PENTRU ELIBERAREA DOVEZII NECESARE OBȚINERII REPREZENTATIVITĂȚII

Nr.....

Catre

Inspectoratul Teritorial de Muncă

Prin prezenta adresa, Sindicatul cu sediul în, Str. nr..... , localitatea județul, având în componență membri de sindicat în **SC**, CUI (companie) - cu sediul în str....., nr..... , localitatea județul, va înaintea în format electronic dosarul întocmit în vederea constatării reprezentativității Sindicatului la nivel de unitate SC, în conformitate cu art.54 C lit. c) din Legea 367/2022 actualizată privind dialogul social.

Va rugăm ca după înregistrare, să ne emiteți dovada depunerii prevăzută la art. 55 D lit. d) din Legea 367/2022 actualizată privind dialogul social, document necesar pentru depunerea dosarului de reprezentativitate la Judecătoria

Cu stimă,

Sindicatul

Președinte

MODEL DE CERERE PENTRU CONSTATARE A REPREZENTATIVITĂȚII SINDICATULUI

CĂTRE JUDECĂTORIA

DOAMNĂ/DOMNULE PREȘEDINTE

Sindicatul cu sediul în localitatea, Str.
..... nr....., județul, prin reprezentant legal,
....., în calitate de președinte, depun prezenta:

CERERE DE CONSTATARE A REPREZENTATIVITĂȚII

Prin care vă solicităm să constatați că Sindicatul
..... este reprezentativ la nivelul unității SC
....., în vederea negocierii Contractului Colectiv de
Muncă la nivel de unitate.

MOTIVE

În fapt, **Sindicatul** este un
Sindicat afiliat Federației Generale a Sindicatelor FAMILIA – FGS FAMILIA, înființat
în baza sentinței civile nr....., pronunțată de Judecătoria, la
data de, în Dosarul nr. Actele constitutive ale
Sindicatului au fost modificate succesiv, cu ultima modificare prin sentința civilă
nr..... pronunțată de Judecătoria la data de
..... în dosarul nr.

Având în vedere faptul că sindicatul are membri de sindicat în cadrul
unității, SC

vă solicităm să constatați îndeplinirea condițiilor de reprezentativitate ale Sindicatului la nivelul unității SC, CUI - cu sediul în localitatea, Str. nr....., județul,

în baza prevederilor Legii Dialogului Social Nr. 367/2022 actualizată, în vederea negocierii Contractului Colectiv de Muncă la nivel de unitate.

Considerăm că **Sindicatul**, îndeplinește condițiile prevăzute de Legea 367/2022 actualizată, având un număr de **membri**, iar în cadrul unității SC activează un număr de **salariați**, conform Adresei Nr. a SC..... .

Conform adresei companiei mai sus menționate, numărul necesar de membri prevăzut de Legea 367/2022, pentru ca Sindicatul să fie reprezentativă la nivel de unitate este de: **x35% = membri de sindicat.**

Numărul de membri de sindicat ai Sindicatului este de, reprezentând un procent de%, mai mare de 35% prevăzut de art. 54 C lit.c) din Legea 367/2022 actualizată a dialogului social.

Considerăm că **Sindicatul**, îndeplinește condițiile prevăzute de lege pentru a fi reprezentativ la nivel de unitate:

- avem statutul legal de sindicat;
- avem independență organizatorică și patrimonială;
- avem în componență membri de sindicat reprezentând% din numărul salariaților, procent mai mare de 35% din numărul total al salariaților aflați într-un raport juridic de muncă cu unitatea.

Deoarece dorim să participăm la negocierea Contractului Colectiv de Muncă la nivel de unitate, avem nevoie de constatarea reprezentativității printr-o sentință judecătorească, pentru a fi acceptați la aceste negocieri, de către unitate.

Pentru toate aceste motive, vă rugăm să admiteți cererea de constatare a reprezentativității Sindicatului, la nivelul unității SC pentru următorii patru ani.

În drept invocăm prevederile Legii dialogului social nr. 367/2022 actualizată – art. 54 – 55, iar în probațiune depunem următoarele acte în copie:

- copie a hotărârii judecătorești de dobândire a personalității juridice de către Sindicatul și a ultimei hotărâri judecătorești de modificare a (**acte constitutive sau componente ale organului executiv de conducere – se preia din textul ultimei hotărâri de instanță**);
- declarația pe propria răspundere semnată de reprezentantul legal al organizației sindicale privind numărul de membri de sindicat;
- adresa eliberată de către SC..... privind numărul de angajați/lucrători din unitate
- dovada depunerii la Inspectoratul Teritorial de Muncă a unei copii a dosarului de reprezentativitate.

Solicităm judecata și în lipsă conform art. 583 Cpc.

Pentru comunicare, vă rugăm să utilizați adresa de e-mail:

Cu stimă,

Sindicatul

Nume și prenume Președinte -----

DATA:

**Model cerere/mandat model de solicitare/mandat din partea
sindicatului pentru a fi reprezentat la negocierile colective de
către federație**

Sindicatul

Data.....

CERERE

Catre FGS FAMILIA

Sindicatul, care are în componența sa membri din
cadrul SC, membru al FGS FAMILIA, vă solicită:

- Sa ne reprezentați interesele la negocierea contractului colectiv de muncă la
nivelul, în conformitate cu prevederile art. 34 Legea
367/2022 actualizată privind Dialogul Social;
- Sa desemnați reprezentanți pentru negocierea și semnarea CCM la nivel de
unitate în conformitate cu art.102 B lit.a) pct.2 din
Legea 367/2022 actualizată privind Dialogul Social.

Drept pentru care acordă mandatul prevăzut de lege în acest sens.

Cu stimă,

Sindicatul

Presedinte

Model solicitare informații necesare negocierii CCM

Nr.....

Doamnei/Domnului

(Funcția)

SC

Stimată Doamnă (funcția),

Având în vedere faptul că la data de este convenită prima reuniune de negociere a Contractului Colectiv de Muncă la nivel de unitate SC, vă rugăm să ne puneți la dispoziție, în baza art. 98 alin (4) din Legea 367/2022 actualizată privind Dialogul Social, cel puțin următoarele informații:

a) situația economico-financiară a unității la zi, precum și perspectiva de evoluție a acesteia pe următoarea perioadă contractuală, din care enumerăm:

- ◆ Conturile anuale ale societatii (bilanțul contabil, contul de profit și pierdere, anexele și documentele explicative) pe baza raportărilor anuale, cu detalieri la nivelul planului de conturi general, pe anii
- ◆ Rapoartele anuale ale administratorilor privind exercițiile financiare
- ◆ Bugetul de Venituri și Cheltuieli și prognoza de buget pe anii
- ◆ Strategia societății și planul de investiții pe anii

b) situația, structura și evoluția estimată a ocupării forței de muncă, precum și eventualele măsuri preconizate pe următoarea perioadă contractuală, din care enumerăm:

- ◆ Efectivele societății (numărul de salariați) conținând în mod concret: numărul de salariați pe categorii și niveluri, vechimea medie pe categorii și niveluri, politica de angajare evoluția estimată a ocupării forței de muncă.
- ◆ Număr mediu de personal realizat anul, și prognoză anii
- ◆ Măsuri preconizate privind structura de personal
- ◆ Sistemul de salarizare aplicat cuprinzând informații privind: salariul mediu, masa salariilor pe categorii, salariile de bază pe categorii, componentele fixe și variabile ale salarizării, politica de prime pe unitate, categorii și niveluri.
- ◆ Fond salarii realizat anul și prognoza pe aniipentru a păstra cel puțin aceiași putere de cumpărare a salariilor.
- ◆ Politica de formare, conținând printre altele: bugetele de formare pe categorii, numărul de ore de formare, descrierea programelor de formare, proiectul programului de formare.

c) măsurile propuse privind organizarea muncii, programului și a timpului de lucru pe următoarea perioadă contractuală:

- ◆ Normele de muncă la nivel de unitate, categorii și niveluri.
- ◆ Măsuri privind armonizarea vieții de familie cu obiectivele profesionale, formule flexibile de lucru
- ◆ Sarcinile suplimentare în afara funcției de bază
- ◆ Reducerea activității sau închiderea temporară
- ◆ Timpul de muncă și timpul de odihnă
 1. Concediul de odihnă
 2. Concediul pentru formarea profesională
 3. Concediul fără plată
 4. Concediul medical
 5. Concediul de risc maternal
 6. Concediul de maternitate
 7. Concediul paternal
 8. Concediul pentru creșterea copilului
 9. Concediul pentru îngrijirea copilului bolnav
 10. Concediul pentru îngrijirea copilului cu dizabilități
 11. Concediul medical pentru accident de muncă sau boala profesională
 12. Concediul pentru evenimente deosebite
 13. Concediul pentru carantină

14. Concediul de acomodare

15. Concediul de izolare

16. Concediul medical pentru îngrijirea pacienților cu afecțiuni oncologice

17. Concediul de îngrijitor

d) măsurile propuse privind protecția drepturilor angajaților/ lucrătorilor în caz de transfer al unității sau a unei părți a acesteia;

- ◆ Măsuri de protecție a drepturilor angajaților în cazul reorganizării unității;
- ◆ Măsuri de protecție a drepturilor angajaților în caz de transfer al unității sau a unei părți a acesteia, preluare, fuziune.

e) măsuri propuse de angajator privind promovarea îmbunătățirii securității și sănătății în muncă a angajaților/ lucrătorilor pe următoarea perioadă contractuală.

- ◆ Lista locurilor de muncă și a persoanelor încadrate în condiții deosebite și speciale de muncă, dacă este cazul.
- ◆ „Harta” riscurilor din cadrul unității, conform evaluării riscurilor pentru fiecare loc de muncă.
- ◆ Prevenirea și tratarea afecțiunilor musculo-scheletale (AMS)
- ◆ Măsurile aplicate în perioadele cu temperaturi extreme pentru protecția persoanelor încadrate în muncă

Cu stimă,

Sindicatul

Președinte

Model Invitație de participare ședință negociere în cazul în care sindicatul/federația inițiază negocierea

Sindicatul/Federația.....

Sediu:

Nr.....

Doamnei/Domnului.....

Funcția

SC

INVITAȚIE

Având în vedere:

prevederile art. 97 potrivit cărora „Negocierea colectivă este obligatorie la nivelul unităților care au cel puțin 10 angajați/lucrători

faptul că inițiativa negocierii colective aparține oricărui dintre partenerii sociali,

faptul că actualul contract colectiv de muncă la nivel de unitate expiră în data de (*în cazul în care există deja un CCM în vigoare*)

sau

faptul că la nivelul unității SC nu există contract colectiv de muncă

Sindicatul (*federația*)..... prin prezenta vă invită în locația în data de..... la orele

în vederea inițierii negocierii contractul colectiv de muncă la nivel de unitate.

Menționăm că Sindicatul (*federația*) este reprezentativ(ă) la nivel de unitate (*sector de negociere* – *în cazul în care invitația este făcută de federație*) conform sentinței civile nr. din data pronunțată de Judecătoria (*Tribunalul București*)

Menționăm că din informațiile publice nu am identificat la acest moment existența unui alt sindicat la nivel de unitate care să fie parte îndreptățită să participe la negocierea CCM la nivel de unitate.

În cazul în care data, ora sau locația propuse nu sunt convenabile pentru dumneavoastră, vă rugăm să faceți alte propuneri astfel încât să putem agree de comun acord data, ora sau locația primei întâlniri de negociere a CCM la nivel de unitate SC

Cu stimă,

Sindicatul (*Federația*)

Președinte

Model Proces verbal de negociere contract colectiv de muncă

PROCES-VERBAL

PRIVIND NEGOCIEREA CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE

Încheiat astăzi, _____, în localitatea _____,

în temeiul dispozițiilor **art. 97 din Legea nr. 367/2022**,

între:

Angajator _____, cu
sediul social în _____, reprezentat de către
_____, stabilit prin statut/lege, reprezentat la
negocieri de către _____, în baza împuternicirii
_____, pentru negocierea și semnarea
Contractului Colectiv de Muncă la Nivel de Unitate.

și **Angajați**, reprezentați de către:

☐ Sindicatul reprezentativ la nivelul unității

Sau

☐ Federația Generală a Sindicatelor FAMILIA - reprezentativă la nivelul
unității (*reprezentativă la nivelul sectorului de negociere colectivă*)

Ședința se declară deschisă. Se verifica existența dovezii convocării tuturor
partilor îndreptățite să participe la negociere.

Componența nominală a echipelor de negociere în baza împuternicirilor
scrise, se prezintă astfel:

⇒ Din partea angajatorului:

⇒ Din partea angajaților:

Persoanele mandatate să semneze Procesele Verbale de negociere sunt
următoarele:

⇒ Din partea angajatorului:

⇒ Din partea angajaților:

Persoanele mandatate să semneze Contractul Colectiv de Muncă sunt următoarele:

⇒ Din partea angajatorului: _____

⇒ Din partea angajaților: _____

Durata maximă a negocierilor convenită de părți este de _____ zile calendaristice.

Locul reuniunilor: _____

Calendarul reuniunilor: _____

Puncte de vedere ale părților:

⇒ Din partea angajatorului: _____

⇒ Din partea angajaților: _____

Informațiile publice și cu caracter confidențial (*cadru general este stabilit prin Legea nr. 467/2006*) pe care angajatorul le-a pus/le va pune la dispoziția sindicatului sunt următoarele:

– situația economico-financiară la zi;

– situația ocupării forței de muncă;

–;

– _____

În procesul verbal de negociere se trec revendicările, poziția părților și clauzele agreeate.

Se menționează explicit punctele rămase în divergență (dacă este cazul).

.....

Prezentul proces verbal a fost încheiat în exemplare, câte unul pentru părțile implicate și unul pentru depozitar.

Angajator

Angajați

(Numele, prenumele,

(Numele, prenumele

semnătura fiecăruia și ștampila)

și semnătura fiecăruia)

La ultimul proces verbal, în care s-a convenit semnarea CCM la nivel de unitate, se menționează:

Părțile au analizat toate prevederile Contractului Colectiv de Muncă la Nivel de Unitate și au ajuns astfel la un acord cu privire la conținutul noului contract colectiv de muncă.

Reprezentanții mandatați ai părților care au negociat decid semnarea Contractul Colectiv de Muncă la Nivel de Unitate pentru perioada _____, în forma prezentată.

Prezentul proces verbal a fost încheiat în exemplare, câte unul pentru părțile implicate și unul pentru depozitar.

Angajator

*(Numele, prenumele,
semnătura fiecăruia și ștampila)*

Angajați

*(Numele, prenumele
și semnătura fiecăruia)*

Model adresă de înaintare înregistrare CCM către ITM

S.C. _____
Sediu _____
Cod Unic de Inregistrare _____
Nr. inregistrare: _____/_____

Către Inspectoratul Teritorial de Munca [Județul]

În conformitate cu prevederile art. 110 al. 2 din Legea nr. 367/2022, pentru dialog social, S.C. _____, cu sediul în _____, având obiectul principal de activitate _____, natura capitalului social _____ și un număr total de salariați de _____, depunem spre înregistrare contractul colectiv de muncă/actul adițional negociat la nivelul unității, având un număr de _____ pagini.

Contractul colectiv de muncă se încheie pe o durată de _____ ani și se va aplica de la data înregistrării acestuia la inspectoratul teritorial de muncă sau de la o dată ulterioară (art. 111 alin. 1 din Legea nr. 367/2022, pentru dialog social), aceasta fiind _____.

Precizăm că a încetat contractul colectiv de muncă încheiat anterior (în situația în care a avut încheiat un astfel de contract) / precizăm că nu a mai fost încheiat un contract colectiv de muncă la nivelul societății.

De asemenea, vă facem cunoscut că la nivelul unității există sindicat reprezentativ / nu există sindicat reprezentativ și că au fost respectate toate clauzele contractului colectiv de muncă încheiat la nivel superior aplicabil (dacă există în vigoare CCM la nivel de sector de negociere colectivă).

Va mulțumim!

Cu stimă,

Administrator

d-na/d-nul _____

Mic glosar de termeni

Acord

Orice formă de înțelegere încheiată în formă scrisă între partenerii sociali și care produce efecte numai între părțile semnatare.

Angajat / lucrător

Persoana fizică, parte a unui contract individual de muncă ori a unui raport de serviciu, precum și cea care prestează muncă pentru și sub autoritatea unui angajator și beneficiază de drepturile prevăzute de lege, precum și de prevederile contractelor sau acordurilor colective de muncă aplicabile.

Angajator

Persoană fizică, persoană juridică sau persoană fizică autorizată care angajează forță de muncă, potrivit legii, pe bază de contract individual de muncă ori raport de serviciu.

Conflict de muncă

Conflictul dintre angajați/lucrători și angajatori privind interesele cu caracter economic, profesional, social ori alte drepturi rezultate din desfășurarea raporturilor de muncă sau de serviciu. Conflictele de muncă pot fi colective sau individuale.

Consultare

Schimbul de opinii și informații și stabilirea unui dialog între partenerii sociali.

Contract colectiv de muncă

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;

Depozitar al contractului/acordului colectiv de muncă

Autoritatea publică ce are competența să înregistreze contractele/acordurile colective de muncă.

Dialog social

Toate formele de negociere, consultare sau schimbul de informații între reprezentanții Guvernului, ai angajatorilor și ai angajaților/lucrătorilor, în probleme de interes comun privind politica economică și socială.

Grup de unități (vezi mai jos „Unitate”)

Formă de organizare voluntară în vederea negocierii colective la acest nivel, cu sau fără personalitate juridică; se poate constitui din două sau mai multe unități, din același sector de negociere colectivă sau din sectoare de negociere colectivă diferite. Companiile naționale, regiile autonome, societățile cu unic acționar/asociat statul român sau autoritatea administrației publice locale, instituțiile sau autoritățile publice pot constitui grupuri de unități dacă au în componență, în subordine ori în coordonare alte persoane juridice care au calitatea de angajator.

Informare

Transmiterea de date de către reprezentanți ai Guvernului, angajatori/organizații patronale, către sindicat/organizații sindicale sau, după caz, către reprezentanții aleși ai angajaților/lucrătorilor, precum și transmiterea de date de către sindicat/organizații sindicale către angajator/organizații patronale pentru a le permite să se familiarizeze cu problematica dezbaterii și să o examineze în cunoștință de cauză;

Negociere colectivă

Toate formele de negociere care au loc între angajator/organizația patronală, pe de o parte, și sindicat/organizația sindicală sau reprezentanții aleși ai angajaților/lucrătorilor, după caz, de cealaltă parte, care urmăresc reglementarea relațiilor de muncă ori de serviciu dintre părți, stabilirea condițiilor de muncă, precum și orice alte acorduri în probleme de interes comun.

Organizație patronală

Denumire generică pentru patronat, federație patronală, confederație patronală sau orice altă structură realizată prin asocierea patronilor și/sau a angajatorilor. Se constituie pe baza dreptului de liberă asociere, în scopul apărării și promovării drepturilor și intereselor comune ale membrilor săi, prevăzute de dispozițiile legale în vigoare, pactele, tratatele și convențiile internaționale la care România este parte, precum și de statutele proprii.

Organizație sindicală

Denumire generică pentru sindicat, federație sindicală, confederație sindicală și uniune sindicală teritorială. Se constituie pe baza dreptului de liberă asociere a angajaților/lucrătorilor, în scopul promovării intereselor lor profesionale, economice, sociale, cultural-artistice și sportive, precum și al apărării drepturilor individuale și

colective ale acestora prevăzute în contractele colective și individuale de muncă, în acordurile colective de muncă și raporturile de serviciu, în convențiile colective de muncă, precum și în legislația națională, în pactele, tratatele și convențiile internaționale la care România este parte.

Parteneri sociali

Sindicate/organizații sindicale și angajatori/organizații patronale, precum și autoritățile administrației publice, care interacționează în procesul de dialog social.

Recunoaștere reciprocă

Acordul voluntar prin care partenerii sociali își recunosc unul altuia legitimitatea în vederea stabilirii unui demers comun.

Reprezentanți ai angajaților/lucrătorilor

Persoanele alese conform procedurii stabilite prin prezenta lege și mandatate de către angajați/lucrători să îi reprezinte, potrivit legii.

Reprezentativitate

Atribut al organizațiilor sindicale sau al organizațiilor patronale dobândit potrivit prevederilor prezentei legi, care conferă statutul de partener social abilitat să își reprezinte membrii în cadrul dialogului social instituționalizat.

Sectoare de negociere colectivă

Sectoarele economiei naționale în care partenerii sociali convin să negocieze colectiv se stabilesc de către Consiliul Național Tripartit pentru Dialog Social și se aprobă prin ordin al ministrului responsabil cu dialogul social. Sectoarele de negociere colectivă sunt reglementate prin *H.G. nr. 171/2023 privind stabilirea sectoarelor de negociere colectivă și a codurilor CAEN aferente acestora*.

Unitate (vezi mai sus „Grup de unități”)

Formă de organizare a unui angajator, care funcționează ca întreprindere, companie, organizație cooperatistă, societate, instituție/autoritate publică sau orice altă formă de organizare, potrivit legii, cu personalitate juridică, și în care angajații/lucrătorii prestează muncă într-un anumit domeniu de activitate.

Caseta tehnică

Editat și tipărit de Sprinten Infomar S.R.L.

În cadrul proiectului „Consolidare sindicală în construcții – COSICO”

SMIS 302022

Cofinanțat de Uniunea Europeană prin Programul Operațional Educație și
Ocupare 2021-2027

Septembrie 2024

București

pentru Federația Generală a Sindicatelor „Familia”

Se distribuie gratuit

Acest document a fost pregătit pentru Federația Generală a Sindicatelor FAMILIA și reflectă opinia autorilor. Acest material nu reprezintă poziția Uniunii Europene sau a Guvernului României, care nu poartă răspunderea modului în care informația conținută în acest raport ar putea fi utilizată.