



INSPECȚIA MUNCII

INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ BIHOR

Nr.8942/CCIS/21.05.2026

## **NEGOCIEREA COLECTIVĂ**

### **INFORMAȚII PRIVIND PREVEDERILE LEGII NR. 367/2022 PRIVIND DIALOGUL SOCIAL**

Legea nr. 367/2022 privind dialogul social, reglementează obligația de a iniția negocierea colectivă în vederea încheierii contractului colectiv de muncă pentru toate categoriile de angajatori care au cel puțin 10 salariați.

Inițiativa negocierii colective aparține oricăruia dintre partenerii sociali. La negocierea clauzelor și la încheierea contractelor colective de muncă părțile sunt egale și libere.

#### **Ce este negocierea colectivă?**

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.

Negocierea colectivă este un proces dinamic, în care părțile vin cu propriile revendicări, așteptări, informații și disponibilitate de a ajunge prin discuții la compromisuri reciproce.

Pentru a fi eficientă și a se finaliza cu încheierea unui contract colectiv de muncă/acord colectiv, negocierea colectivă trebuie să fie desfășurată cu bună credință. Potrivit Organizației Internaționale a Muncii, în practică, principiul bunei-credințe<sup>1</sup> se reflectă în următoarele conduite:

- recunoașterea organizațiilor reprezentative în scopul negocierii colective
- angajarea în negocieri reale și constructive
- susținerea demersurilor pentru a ajunge la un acord

- evitarea întârzierilor nejustificate în negocieri
- respectarea angajamentelor asumate și implementarea convențiilor colective încheiate.

Negocierea colectivă cu bună credință implică un proces de luare a deciziilor în comun care ajută la construirea încrederii și respectului reciproc între părți și la îmbunătățirea calității relațiilor de muncă.

### **Care sunt beneficiile negocierii colective?**

Negocierea colectivă este un principiu fundamental și un drept la locul de muncă. Recunoașterea efectivă a dreptului la negociere colectivă poate aduce o serie de beneficii. Studiile arată că negocierea colectivă poate contribui la creșterea salariilor și îmbunătățirea condițiilor de muncă, precum și la respectarea principiului de egalitate. Negocierea colectivă contribuie la adaptabilitatea întreprinderilor și a economiilor în timpul crizelor economice. Atunci când este eficientă, negocierea colectivă poate ajuta la construirea încrederii și a respectului reciproc între angajatori, angajați/lucrători și organizațiile acestora și poate contribui la relații de muncă stabile și productive.

Contractele colective de muncă liber negociate și încheiate completează reglementările legale, pot consolida respectarea prevederilor legale și pot oferi un mecanism pentru abordarea problemelor specifice anumitor întreprinderi sau sectoare economice. Acest lucru poate fi benefic pentru ambele părți, asigurându-se că angajații/lucrătorii primesc o parte echitabilă din câștigurile de productivitate fără a afecta capacitatea angajatorilor de a opera profitabil.

### **Ce sunt contractele colective de muncă?**

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

### **La ce niveluri se pot încheia contracte colective de muncă?**

Legea prevede următoarele niveluri de încheiere a contractelor colective de muncă, astfel:

- Unitate cu cel puțin 10 angajați
- Grup de unități din același sector de negociere colectivă sau din sectoare diferite de negociere colectivă
- Sectoare de negociere colectivă astfel cum sunt definite prin ordin al ministrului muncii
- 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, precum și la nivelul grupului de unități constituit de acestea
- Național .

### ***Clauzele contractelor colective de muncă sunt subsecvente ierarhic superior.***

Contractele colective de muncă încheiate la nivel de grup de unități, la nivel de sectoare de negociere colectivă și la nivel național, precum și lista unităților în care se aplică sunt publicate pe pagina de internet a ministerului muncii la adresele:

<https://mmuncii.gov.ro/sector-de-negociere-colectiva/>

<https://mmuncii.gov.ro/dialog-social-grup-de-unitati/>

Important: Sectoarele de negociere colectivă sunt stabilite de partenerii sociali, cu aprobarea Consiliului Național Tripartit pentru Dialog Social și adoptate prin Ordinul ministrului responsabil cu dialogul social nr. 2311/2023, cod CAEN Rev. 2 care reglementează și procedura de constituire de noi sectoare. Încadrarea într-un sector de negociere colectivă a unităților se realizează conform codului CAEN principal de activitate. În cazul în care unele activități se regăsesc în mai multe sectoare de negociere colectivă, angajatorii pot solicita încadrarea unității în unul dintre aceste sectoare, dacă au codul CAEN principal în unul dintre sectoarele respective.

# INSPECȚIA MUNCII

## INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ BIHOR

Pe baza solicitării consensuale a partenerilor sociali reprezentativi la nivel național și/sau sectorial se pot forma noi sectoare de negociere colectivă, cu specificarea grupelor CAEN de 4 cifre, cu aprobarea Consiliului Național Tripartit pentru Dialog Social.

În România, practica negocierii colective din ultimele două decade a impus ca *nivel predominant de negociere pe cel de unitate*, în 2025 Guvernul a adoptat un *plan de acțiuni de promovare a negocierii colective care să susțină și impulsioneze și negocierea la nivelul sectoarelor de negociere colectivă*.

### **Ce drepturi pot fi negociate prin încheierea contractelor colective de muncă?**

Cadrul negocierilor colective trebuie să ofere părților negociatoare deplină libertate de a decide subiectele pe care doresc să le includă pe agenda lor de negociere. În practică, gama de subiecte abordate de negocierea colectivă s-a extins progresiv, în funcție de evoluțiile pe piața muncii, oferind posibilitatea de a echilibra diferite interese în pachete inovatoare.

**Obiectul negocierii colective:** condițiile de muncă și de angajare, *salariul*, securitatea și sănătatea în muncă, coeficienți de salarizare, aplicarea principiului egalității de șanse și tratament, protecția suplimentară în exercitarea drepturilor legale, concilierea vieții profesionale cu cea de familie și alte teme de interes pentru părți.

Contractul individual de muncă nu poate conține clauze sau prevederi inferioare drepturilor garantate prin lege și contractul colectiv de muncă incident angajatorului.

Potrivit Organizației Internaționale a Muncii, care a analizat în cadrul unui studiu recent contractele colective de muncă din 125 de țări, subiectele de pe agenda negocierilor colective au vizat:

**Negocierea colectivă a salariilor:** Salariile rămân unul dintre principalele subiecte de negociere pentru angajatori și pentru sindicate/reprezentanții angajaților, majoritatea contractelor colective de muncă includ clauze privind salariile. Practicile de stabilire a salariilor în contractele colective diferă semnificativ între sectoare și întreprinderi, în funcție de nivelul de dezvoltare economică al sectoarelor și de resursele relative de putere ale părților implicate. Clauzele de fond din contractele colective privind componenta fixă a salariilor pot varia în funcție de modul în care salariul de bază este definit (după timpul lucrat sau rezultatul din producție), dacă contractele colective de muncă includ grile salariale și o structură salarială, dacă procesul de evaluare a posturilor și de clasificare în cadrul

# INSPECȚIA MUNCII

## INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ BIHOR

acestei structuri face obiectul negocierilor colective și de modul în care sunt incluse creșterile salariale. În anumite situații, indemnizațiile și beneficiile în natură reprezintă o proporție semnificativă din masa salarială. Salariile negociate pot include, de asemenea, o componentă variabilă legată de productivitate și performanță.

**Negocierea colectivă a salariilor în sistemul bugetar:** În sectorul bugetar Salariul nu face obiectul negocierii colective, însă drepturile salariale finale se stabilesc prin negociere în limitele minime și maxime prevăzute de legile speciale și cu încadrarea în bugetul aprobat.

Drepturile salariale ale căror acordare și quantum sunt prevăzute de legislația în vigoare nu pot face obiectul negocierii colective. Negocierea colectivă este permisă doar în situația în care drepturile salariale sunt stabilite de legi speciale între limite minime și maxime, caz în care *drepturile salariale concrete* se determină prin negocieri colective. Contractele colective de muncă în sistemul bugetar se negociază după aprobarea bugetelor de venituri și cheltuieli ale ordonatorilor de credite, în limitele și în condițiile stabilite prin acestea. Clauzele cuprinse în contractele colective de muncă încheiate cu încălcarea prevederilor legale sunt lovite de nulitate. Răspunderea pentru încheierea contractelor colective de muncă cu nerespectarea prevederilor legale în vigoare revine angajatorului, care este obligat la recuperarea sumelor acordate necuvenit.

### **Clauze prohibite și clauze minimale. Nulitatea clauzelor**

Clauzele contractelor colective de muncă pot stabili drepturi și obligații numai în limitele și în condițiile prevăzute de lege (art. 100 alin. (1) din Legea nr.367/2022). Prevederile legale referitoare la drepturile angajaților au un caracter minimal la încheierea contractelor colective de muncă (art. 100 alin. (2) din Legea nr.367/2022).

Contractele colective de muncă nu pot conține clauze care să stabilească drepturi la un nivel inferior celor stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivel superior, iar contractele individuale de muncă nu pot conține clauze care să stabilească drepturi la niveluri inferioare celor stabilite prin contractele colective de muncă aplicabile (art. 100 alin. (3)-(4) din Legea nr.367/2022).

Fac parte din contractele colective de muncă și convențiile dintre părțile semnatare ale acestora prin care se soluționează conflictele colective de muncă, precum și hotărârile arbitrale în această materie, de la data pronunțării acestora (art. 96 alin. (4) din Legea nr.367/2022). În cazul constatării nulității unor clauze de către instanța judecătorească,

# INSPECȚIA MUNCII

## INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ BIHOR

partea interesată poate cere renegocierea acestora, în perioada de valabilitate a contractului colectiv de muncă (109 alin. (3) din Legea nr.367/2022). Până la renegocierea clauzelor a căror nulitate a fost constatată, acestea sunt înlocuite cu prevederile mai favorabile angajaților/lucrătorilor, cuprinse în lege sau în contractul colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivelul superior, după caz (art. 109 alin. (4) din Legea nr.367/2022).

### **Exemplu de clauze pentru contracte colective de muncă la nivel de unitate:**

**Un prim set de clauze ce pot fi negociate prin încheierea unui contract colectiv sunt cele privind condițiile generale și specifice de muncă și de angajare: salarizarea și alte drepturi salariale, drepturi și obligații ce decurg din raporturile de muncă, respectiv angajarea și încadrarea personalului, verificarea prealabilă a aptitudinilor profesionale și personale ale persoanei care solicită angajarea, perioada de probă, utilizarea semnăturii olografe sau electronice pentru toate documentele din domeniul relațiilor de muncă, durata normală/redușă/inegală a muncii, munca suplimentară, munca în timpul nopții, munca în condiții deosebite, munca la domiciliu și telemunca, forme flexibile de muncă, munca persoanelor cu handicap, munca și protecția femeilor și tinerilor, pauza de masă și repausul zilnic/săptămânal, concediul de odihnă, concediul fără plată, concediul de îngrijitor și zile libere, formarea, calificarea și reconversia profesională, securitatea și sănătatea în muncă, comitetele de sănătate și securitate în muncă, echipamentul individual de protecție și echipamentul de lucru, examenele medicale periodice, igiena muncii, protecția socială și facilități cultural-sportive, medicale, recreaționale și culturale, implementarea egalității de șanse și tratament și a egalității de plată pentru muncă de valoare egală, măsuri de combatere a discriminării și a hărțuirii profesionale și morale, organizarea și normarea muncii, măsuri de protecție socială, pierderea temporară a capacității de muncă, ajutoare materiale, cheltuieli de delegare/detașare, protecția în caz de concedieri colective, protecția în cazul transferului de întreprindere, acordarea de compensații în cazul concedierilor ce nu țin de persoana angajaților, drepturi și imunități sindicale și facilități în exercitarea activităților sindicale, participarea la acțiuni colective și modalități de soluționare amiabilă a conflictelor colective de muncă.**

**Un alt doilea set de clauze pot viza modalitățile concrete de realizare a dreptului de informare și consultare prin elaborarea unor proceduri de informare, consultare și participare a angajaților în structuri de dialog de întreprindere.**

**Un al treilea set de clauze** pot viza modalitatea concretă de participare a angajaților la luarea deciziilor prin elaborarea unei proceduri de participare a sindicatului la lucrările consiliilor de administrație sau a altor organe asimilate acestuia la discutarea problemelor de interes profesional, economic și social cu impact asupra angajaților/lucrătorilor și instituirea comisiei responsabilă de monitorizarea aplicării contractului colectiv de muncă.

**Un alt set de clauze contractuale** pot viza: negocierile colective verzi, participarea la managementul sustenabil, evoluția salarială pentru garantarea de venituri adecvate la nivelul de trai, introducerea transparenței de plată și revizuirea ”sistemului de remunerație egală” la angajator pentru a ține cont de toate elementele remunerației (bani și în natură) și de criteriul muncii egale, cu proceduri clare de cooperare în stabilirea muncii egale între femei și bărbați, a posturilor neutre de gen și a evaluării comune a diferențelor și soluțiilor de remediere, soluții pentru menținerea ocupării și a salariilor de calitate în linie cu productivitatea și competitivitatea unității și cooperare pentru sprijinirea ocupării și a adaptării flexibile a muncii pentru categorii vulnerabile (femei, tineri, persoane cu dizabilități), extinderea temelor de securitate și sănătate în muncă la măsuri de combatere a stresului și a epuizării în muncă și la gestionarea sănătății psihice a angajaților, extinderea programelor de formare profesională la tema reconversiei la locul de muncă (ocupare verde, digitală, AI) și pentru formarea de competențe ușor adaptabile în caz de crize și schimbări, sprijinul angajaților concediați colectiv prin restructurare (compensații negociate și reconversie profesională).

**În concluzie**, domeniul de aplicare al contractelor colective de muncă - atât în ceea ce privește subiectele abordate, cât și modul în care acestea sunt abordate poate aduce o contribuție semnificativă la o guvernanță incluzivă și eficientă a muncii.

În primul rând, contractele colective pot facilita adaptarea soluțiilor de reglementare pentru a satisface nevoile specifice ale industriei, întreprinderilor și angajaților/lucrătorilor. În unele cazuri, partenerii sociali pot dezvolta, de asemenea, noi abordări de reglementare pentru a aborda problemele emergente. În al doilea rând, prevederile din contractele colective pot completa **sistemele de protecție socială**.

În al treilea rând, contractele colective pot consolida normele din prevederile legale care tratează domenii cheie, cum ar fi sănătatea și securitatea în muncă.

În al patrulea rând, contractele colective pot contribui la reducerea inegalității veniturilor, la promovarea egalității de gen și la promovarea incluziunii femeilor, tinerilor, lucrătorilor migranți și a altor categorii vulnerabile de lucrători.

În cazul în care negocierea se finalizează, contractul colectiv de muncă se încheie pe o perioadă determinată, care nu poate fi mai mică de 12 luni și mai mare de 24 de luni, cu excepția situației în care contractul colectiv de muncă se încheie pe durata realizării unei lucrări determinate.

Părțile pot hotărî prelungirea aplicării contractului colectiv de muncă, în condițiile stabilite de prezenta lege, o singură dată, cu cel mult 12 luni. Informația referitoare la prelungirea valabilității contractului colectiv este concretizată prin încheierea unui act adițional.

Contractele colective de muncă încheiate la nivel de unitate și actele adiționale la acestea se încheie în formă scrisă și se înregistrează la inspectoratele teritoriale de muncă.

Contractele colective de muncă se aplică de la data înregistrării lor la inspectoratul teritorial de muncă sau de la o dată ulterioară, potrivit convenției părților.

**În cazul în care există încheiat un contract colectiv de muncă în vigoare**, în conformitate cu dispozițiile art.97 alin. (3), 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.

În termen de 15 zile calendaristice de la data declanșării procedurilor de negociere prevăzute de art. 97 alin. (3) la acel nivel, **angajatorul** are obligația să convoace toate părțile îndreptățite în vederea negocierii contractului colectiv de muncă și să organizeze prima ședința de negociere.

Durata negocierii este de maximum 45 de zile. De asemenea, potrivit art.108 alin.(3) din Legea nr.367/2022, **în cazul în care într-o unitate nu există un contract colectiv de muncă**, angajatorul sau orice altă parte îndreptățită să participe la negocierea colectivă, conform prezentei legi, poate iniția negocierea contractului colectiv de muncă în orice moment.

# INSPECȚIA MUNCII

## INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ BIHOR

În scopul asigurării participării la negocierea contractului colectiv de muncă la nivel de unitate, potrivit art.107 alin.(1) din Legea nr.367/2022, **angajatorul** transmite în scris tuturor părților îndreptățite să negocieze contractul colectiv de muncă anunțul/invitația privind intenția de începere a negocierilor colective, cu cel puțin 15 zile înainte de începerea acestora. Anunțul trebuie să cuprindă data, ora și locul stabilite pentru începerea negocierilor. Părțile îndreptățite să participe la negociere vor confirma în scris primirea invitației precum și acceptarea sau refuzul participării la negociere, indiferent de partea care a inițiat negocierea. Lipsa unui răspuns scris, coroborată cu prezentarea dovezii de invitare la negocieri, va fi interpretată ca refuz de participare la negocieri.

Atragem atenția asupra faptului că, **neîndeplinirea de către angajatori a obligației negocierii contractului colectiv de muncă la nivelul unităților care au cel puțin 10 angajați/lucrători, constituie contravenție și se sancționează de către inspectorii de muncă cu amendă de la 15.000 la 20.000 lei.**

În cursul anului 2025, în conformitate cu Legea nr. 367/2022 a dialogului social s-au înregistrat la I.T.M. Bihor un număr de 199 contracte colective de muncă și un număr de 21 acte adiționale de prelungire/modificare a contractelor colective de muncă.

La data de 05.01.2026 la nivelul județului Bihor există un număr de 2874 unități cu peste 10 salariați din care:

-cu capital de stat (inclusiv bugetari):391

-cu capital mixt: 19;

-cu capital privat: 2464.

Cu stimă,

Inspector șef

Marius Rotar