



3325/CRCRP/25.05.2026

COMUNICAT DE PRESĂ***privind beneficiile negocierii colective, obiectul negocierii colective
și tipuri de clauze***

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. **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



INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ BOTOȘANI

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.*

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.

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 de negociere colectivă.

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.

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?

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 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: 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)). Prevederile legale referitoare la drepturile angajaților au un caracter minimal la încheierea contractelor colective de muncă (art. 100 alin. (2)).

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



INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ BOTOȘANI

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)).

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)). În cazul constatării nulității unor clauze de către instanța judecătorească, partea interesată poate cere renegocierea acestora, în perioada de valabilitate a contractului colectiv de muncă (109 alin. (3)). 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)).

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



INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ BOTOȘANI

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, astfel cum au fost dezvoltate în cadrul capitolului anterior privind Informarea și consultarea.

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, sursii pentru menținerea ocupării și a salariilor de



INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ BOTOȘANI

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 guvernare incluzivă și eficientă a muncii, după cum urmează:

- 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,
- prevederile din contractele colective pot completa sistemele de protecție socială,
- contractele colective pot consolida normele din prevederile legale care tratează domeniile cheie, cum ar fi sănătatea și securitatea în muncă,
- 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.

Inspector-șef

ITM Botoșani



INSPECȚIA MUNCII

Nesecret

INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ BOTOȘANI

Aleea G-ral Gheorghe Avrănescu, Nr.26 A, Botosani
Tel.: +4 0231 534532; fax: +4 0231 514854
itmbotosani@itmbotosani.ro
www.itmbotosani.ro

Conform prevederilor Regulamentului (UE) 2016/679 al Parlamentului European și al Consiliului din 27 aprilie 2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Directivei 95/46/CE (Regulamentul general privind protecția datelor), informațiile referitoare la datele cu caracter personal cuprinse în acest document sunt confidențiale. Acestea sunt destinate exclusiv persoanei/persoanelor menționate ca destinatar/destinatari și altor persoane autorizate să-l primească. Dacă ați primit acest document în mod eronat, vă adresăm rugămintea de a returna documentul primit, expeditorului