

## EASY ASISTENȚĂ

### Asistență juridică specifică

09.09.2015

**În atenția :** Utilizator Easy Consult  
**Adresa:** București, Str. Arinii Dornei nr.8, bl. M29, ap. 40  
**E-mail:** utilizator@gmail.com

Stimate Utilizator,

În baza solicitării dumneavoastră de asistență juridică formulată prin intermediul site-ului [www.easyconsult.ro](http://www.easyconsult.ro) vă transmitem în continuare răspunsul nostru în ceea ce privește problema juridică indicată prin intermediul comenzii dumneavoastră.

#### CONTEXTUL DESCRIS DE CLIENT

*Bună ziua,*

*Astăzi am primit vizita a doi inspectori de la Inspectoratul Teritorial de Muncă. Urmare a controlului efectuat acești mi-au transmis că firma pe care o dețin ar trebui să aibă încheiat contractul colectiv de muncă pentru că am mai mulți de 21 de angajați.*

*La finalul controlului aceștia m-au informat că vor reveni peste 30 de zile să văd dacă am încheiat contractul colectiv de muncă cu salariații și de data aceasta vor sancționa contravențional societatea pentru neîncheierea contractului colectiv de muncă.*

#### SOLICITĂRILE CLIENTULUI

*Aș dori să știu dacă într-adevăr există obligația legală de a încheia contractul colectiv de muncă și care sunt procedurile legale în acest sens.*

#### RĂSPUNSUL NOSTRU

##### 1. Observații cu privire la context

Din contextul descris de dumneavoastră rezultă că societatea dumneavoastră are într-adevăr mai mult de 21 de salariați cu normă întreagă sau parțială și că la acest moment nu este încheiat nici un contract colectiv de muncă la nivel de unitate.

De asemenea nu rezultă din contextul speței descrisă de dumneavoastră dacă la nivelul societății sunt organizați într-un sindicat reprezentativ sau dacă și-au ales persoanele care să îi reprezinte în raport cu angajatorul.

## **2. Identificarea problemelor juridice**

---

În ceea ce privește întrebările dumneavoastră considerăm că problema juridică ce rezultă din speța dumneavoastră este dacă legea impune angajatorului încheierea contractului de muncă și care sunt obligațiile angajatorului legate de procedura negocierii colective.

## **3. Analiza noastră**

---

### ***Obligativitatea inițierii negocierilor colective***

În conformitate cu art. 129 din Legea nr. 62/2011 privind dialogul social doar negocierea contractului colectiv de muncă la nivel de unitate este obligatorie pentru angajator nu și încheierea acestuia, fiind exceptate de la această negociere doar unitățile cu mai puțin de 21 de angajați. Acest lucru se desprinde în mod clar din textul art. 129 (1) cât și din faptul că legea sancționează cu amendă de la 5.000 la 10.000 de lei doar refuzul angajatorului de a începe negocierea contractului colectiv de muncă (art. 217 (1) litera b)) și nu neîncheierea contractului colectiv de muncă.

Rezultă că obligație de negociere este una de diligență (în sensul că angajatorul trebuie să încerce negocierea colectivă) și nu de rezultat (în sensul că legea nu impune atingerea unui anumit rezultat, respectiv încheierea contractului).

Inițiativa negocierii contractului colectiv de muncă poate aparține fie salariaților (prin intermediul sindicatului sau al reprezentanților lor) fie angajatorului (art. 129 (2) din Legea nr. 62/2011). În cazul în care salariații nu solicită inițierea negocierii colective angajatorul ar trebui să aibă această inițiativă.

Ca regulă angajatorul are obligația de a iniția negocierea colectivă în termen de 45 de zile înainte de expirarea valabilității contractelor anterioare (art. 129 (2)). În cazul în care la nivel de unitate nu există contracte colective de muncă anterioară apreciem că termenul de 45 de zile ar trebui să curgă de la data îndeplinirii condițiilor legale privind obligativitatea negocierii colective, respectiv de la data depășirii pragului de 21 de angajați

### ***Sanțiuni privind refuzul inițierii negocierii colective***

Legea nu sancționează lipsa de inițiativă a angajatorului ci doar refuzul acestuia de a începe negocierea (refuz ce presupune ca premisă o solicitare în acest sens din partea salariaților). Or în cazul de față înțelegem că nu există o asemenea solicitare din partea angajaților societății dumneavoastră, astfel că sancționarea societății nu ar fi posibilă doar pentru simplu fapt că nu a avut inițiativă în inițierea negocierii.

Această sancționare ar putea avea loc doar dacă interpretăm în sens larg noțiunea de *refuz al angajatorului* care să includă și omisiunea acestuia de a iniția negocierea colectivă, având în vedere că dispozițiile art. 129 prevăd totuși obligativitate negocierii colective. A se vedea în acest sens și dispozițiile art. 140 ce obligă angajatorul să transmită anunțul privind intenția de a începe negocierea colectivă, tuturor părților implicate.

Pentru a evita însă o posibilă amendă chiar și pentru simpla "pasivitate", angajatorul poate începe aceste demersuri prin anunțarea salariaților săi asupra disponibilității sale de a începe negocierea colectivă.

#### ***Procedura privind demararea negocierii colective***

Acest anunț trebuie făcută în scris tocmai pentru a proba celor de la Inspectoratul Teritorial de Muncă inițiativa dumneavoastră în sensul negocierii colective și deci îndeplinirea obligației prevăzută de lege.

Anunțul trebuie să menționeze intenția angajatorului de inițiere a negocierii colective și faptul că salariații trebuie să își aleagă reprezentanții care vor fi astfel mandatați să le reprezinte interesele în cadrul negocierii colective (în cazul în care nu și-au ales deja acești reprezentanți).

Conform art. 134 și 135 (1) din Legea nr.62/2011, la nivel de unitate, contractul colectiv se negociază fie de sindicatul reprezentativ la nivelul unității (dacă există un asemenea sindicat la nivelul unității dumneavoastră) sau în cazul în care nu există un sindicat reprezentativ fie de:

- Reprezentanții federației sindicale împreună cu reprezentanții salariaților (dacă la nivelul unității există un sindicat afiliat la o federați sindicală reprezentativă în sectorul de activitate al societății dumneavoastră); sau de
- Reprezentanții salariaților (dacă nu există sindicat sau sindicatul existent nu este afiliat la o federați sindicală reprezentativă);

În ceea ce privește reprezentanții salariaților, Codul Muncii prevede posibilitatea ca în unitățile cu peste 20 de salariați, în care nu există un sindicat reprezentativ, salariații să își poate alege în cadrul adunării salariaților anumiți reprezentanți care să le reprezinte interesele. Alegerea reprezentanților nu este obligatorie ci este doar o facultate a salariaților.

În cazul în care ca urmare a anunțului prin care angajatorul își exprimă intenția de a iniția negocierile colective reprezentanții salariaților nu se prezintă la data fixată pentru prima ședință de negociere, societatea nu mai are nici o obligație în acest sens.

Dacă reprezentanții salariaților se prezintă în vederea negocierii contractului colectiv de muncă, părțile vor purcede la negocierea acestuia cu respectarea cerințelor impuse de lege.

#### **4. Concluzii**

---

Concluzionând, rezultă că pe de o parte societatea nu are obligația legală de a încheia contractul colectiv de muncă ci doar obligația de a iniția negocierea colectivă iar pe de altă parte legea sancționează doar refuzul angajatorului de a începe negociere contractului colectiv de muncă, refuz ce presupune în opinia noastră existența unei solicitări exprese în acest sens din partea salariaților.

*Echipa Easy Consult*