



MINISTERUL MUNCII
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE

Fișă suport pentru implementarea
Planului de Acțiune pentru Promovarea negocierilor colective prevăzut de Hotărârea nr.
827/2025

Acțiunea 1. Promovarea asocierii în organizații sindicale și patronale și a exercitării dreptului de negociere colectivă

Măsura 1.2.2. Diseminarea materialelor informative privind contractele colective de muncă înregistrate sau extinse în plan sectorial și național, a surselor de informare, prin comunicări și anunțuri, publicare pe site/platforme sau prin departamentele de relații cu publicul

Tema: Diseminarea materialelor informative privind contractele colective de muncă (CCM) înregistrate sau extinse în plan sectorial și național.

Scop: Informarea corectă și unitară a angajatorilor și a publicului larg cu privire la clauzele contractelor colective de muncă.

1. Cadrul general

Dreptul de asociere în sindicate și patronate, negocierea colectivă și aplicarea convențiilor de muncă sunt garantate fundamental de Constituția României (art. 40 și art. 41). La nivel operațional, Codul Muncii (Legea nr. 53/2003) interzice angajaților să renunțe la drepturile lor legale și obligă toți angajatorii să respecte clauzele contractuale și protecția lucrătorilor.

Legea nr. 53/2003 - Codul muncii garantează drepturile de asociere, negociere și acțiune colectivă pentru toți salariații. Aceste prevederi se aplică obligatoriu tuturor angajatorilor, indiferent că sunt persoane fizice, persoane fizice autorizate, întreprinderi familiale sau persoane juridice. Totodată, legislația protejează lucrătorii și reprezentanții acestora în exercitarea drepturilor, clauzele contractelor de muncă fiind obligatorii, iar renunțarea angajaților la drepturile lor legale fiind strict interzisă.

În viziunea Organizației Internaționale a Muncii, acest principiu fundamental include următoarele obligații de conduită:

- recunoașterea organizațiilor reprezentative în scopul negocierii colective;
- angajarea în negocieri reale și constructive;
- susținerea demersurilor pentru a ajunge la un acord;
- respectarea angajamentelor asumate și implementarea convențiilor colective încheiate.

Prin asumarea în comun a deciziilor, se pun bazele unui climat de respect reciproc, benefic pentru stabilitatea relațiilor profesionale.

Legea nr. 283/2024 privind modificarea și completarea unor acte normative, pentru stabilirea salariilor minime adecvate consolidează cadrul legislativ privind promovarea negocierilor colective prin transpunerea Directivei (UE) 2022/2041 privind salariile minime adecvate în Uniunea Europeană, impunând măsuri ferme pentru creșterea ratei de acoperire de negocieri colective spre ținta de 80%. Actul normativ aduce completări strategice Codului Muncii (Legea nr. 53/2003) și în legislația achizițiilor publice, concesiunilor de lucrări și concesiunilor de servicii (Legea nr. 98/2016, Legea nr. 100/2016) pentru a stimula dialogul social și negocierile colective prin următoarele mecanisme cheie:

- **Obligația adoptării unui Plan de Acțiune de Promovare a negocierilor colective dacă rata de acoperire a negocierilor colective este sub pragul de 80% la nivel național (Hotărârea nr. 827/2025).**



MINISTERUL MUNCII FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE

- Planul se stabilește prin hotărâre de Guvern, după consultarea Consiliului Național Tripartit pentru Dialog Social. Acesta include termene clare și măsuri concrete pentru a încuraja încheierea de contracte colective de muncă atât în sectorul privat, cât și în cel public.

De asemenea, prin Legea nr. 283/2024 au fost preluate prevederile art. 112 alin. (2) din Legea nr. 367/2022, cu modificările și completările ulterioare, respectiv faptul că, *contractele colective de muncă la nivel național, la nivel de sector de negociere colectivă și la nivel de grup de unități, precum și actele adiționale la acestea sunt publicate pe pagina de internet a Ministerului Muncii.*

2. Cadrul normativ privind negocierea colectivă

Legea nr. 367/2022 privind dialogul social, cu modificările și completările ulterioare, reglementează reprezentativitatea părților pentru participarea la negociere colectivă, procedura de informare în cadrul negocierilor colective, durata contractelor colective de muncă, efectele și aplicabilitatea contractelor colective încheiate, înregistrarea contractelor colective de muncă, mecanismele de extindere a contractelor colective de muncă încheiate la nivel superior, modalitățile de soluționare a conflictelor colective de muncă, cu respectarea normelor și a convențiilor internaționale ale muncii, precum și sancțiunile și contravențiile aplicabile pentru nerespectarea dispozițiilor legale în materie.

Funcționarii publici negociază colectiv în conformitate cu dispozițiile OUG nr. 57/2019 Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare, și a normei conexe privind încheierea și aplicarea acordurilor colective de muncă (HG nr. 302/2022).

Potrivit Legii nr. 367/2022 privind dialogul social, cu modificările și completările ulterioare, *"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"*.

Eficacitatea negocierii colective, definită ca un proces dinamic de armonizare a intereselor și revendicărilor divergente, este condiționată de exercitarea bunei-credințe de către părțile implicate.

Legea nr. 367/2022, cu modificările și completările ulterioare prevede următoarele niveluri de încheiere a contractelor colective de muncă, astfel:

- *la nivel de unitate* cu cel puțin 10 angajați
- *la nivel de grup de unități* din același sector de negociere colectivă sau din sectoare diferite de negociere colectivă
- la nivel de *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
- la nivel *național*.



MINISTERUL MUNCII
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE

3. 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.

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 aspect 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.

Potrivit Organizației Internaționale a Muncii, **principale beneficii** ale negocierilor colective sunt rezumate astfel:

Teme	Beneficii
Calitatea locurilor de muncă	Crește salariile Poate fi un instrument pentru alinierea salariilor și productivității Permite negocierea aranjamentelor privind timpul de lucru care echilibrează interesele angajaților/lucrătorilor între viața profesională și cea personală, cu interesele angajatorilor în ceea ce privește timpul de lucru flexibil Poate îmbunătăți accesul la asigurări sociale Poate facilita securitatea locului de muncă și protecția angajării Creează oportunități de participare la locul de muncă
Echitate	Comprimă structurile salariale Consolidează egalitatea de gen Poate promova paritatea între lucrătorii din forme standard și non-standard de angajare care lucrează în aceeași întreprindere
Formare	Poate îmbunătăți accesul la formare profesională continuă Adaptează formarea la nevoile lucrătorilor, întreprinderilor și industriei
Relații de muncă	Permite dobândirea altor drepturi Procesul în sine implică exercitarea drepturilor și a principiilor democratice Oferă un canal prin care se pot „exprima” și rezolva nemulțumirile, ceea ce îmbunătățește bunăstarea lucrătorilor Instituționalizează soluționarea conflictelor și contribuie la stabilitatea relațiilor de muncă Permite adaptarea reglementării comune la o industrie sau la un loc de muncă Legitimizează regulile și sporește conformitatea (cu prevederile legale sau ale contractelor colective)
Performanța întreprinderii	Poate facilita adaptabilitatea întreprinderilor la o scădere sau o creștere temporară a cererii



MINISTERUL MUNCII
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE

Teme	Beneficii
	<p>Crește angajamentul lucrătorilor și îmbunătățește schimbul de informații (de exemplu, privind procesele de lucru)</p> <p>Este asociată cu o reducere a fluctuației forței de muncă, ceea ce sporește stimulentele de a oferi instruire specifică întreprinderii.</p> <p>Acest aspect contribuie la îmbunătățirea productivității și a calității produselor</p> <p>Sporește efectele pozitive ale schimbărilor la locul de muncă și ale schimbărilor tehnologice privind performanța întreprinderii</p> <p>Permite negocierea stimulentele pentru productivitate sau a schemelor de împărțire a profiturilor.</p>

4. Rolul Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM) în diseminarea înregistrării contractelor colective de muncă

ANOFM nu are atribuții legale directe în ceea ce privește înregistrarea, monitorizarea sau diseminarea contractelor colective de muncă (CCM). Această responsabilitate revine exclusiv Inspectoratului Teritorial de Muncă (ITM) și Ministerului Muncii.

Totuși, ANOFM interacționează indirect cu clauzele din aceste contracte prin rolul său de protecție socială și aplicare a politicilor de ocupare în următoarele situații specifice:

- intersecții indirecte ale ANOFM cu contractele colective de muncă
- procedurile de concediere colectivă: În cazul restructurărilor mari, angajatorii sunt obligați prin lege să notifice agențiile teritoriale ANOFM
- clauzele privind plățile compensatorii sau criteriile de selecție stabilite în CCM sunt luate în considerare în planurile de măsuri active pentru combaterea șomajului
- perioada de preaviz și preconcedierea: angajatorii trebuie să acorde salarii preaviz stabilite prin Codul Muncii sau prin contractul colectiv de muncă aplicabil
- intervine prin oferirea de servicii de preconcediere (orientare, recalificare) direct în interiorul unităților
- drepturile șomerilor provenite din CCM: În cazul în care contractele colective prevăd facilități pentru angajații disponibilizați care își caută un loc de muncă, ANOFM colaborează cu comitetele sindicale pentru a corela măsurile de protecție oferite de stat cu cele oferite de companie
- parteneriatul tripartit: ANOFM este condusă de un Consiliu de Administrație format din reprezentanți ai Guvernului, organizațiilor sindicale și patronale reprezentative la nivel național. Prin intermediul acestui dialog social, instituția este informată cu privire la tendințele și evoluțiile negocierilor colective la nivel de sectoare de negociere colectivă.

5. Instituțiile competente cu înregistrarea și publicarea CCM

- Înregistrarea contractului colectiv de muncă la nivel de unitate, ca și a actelor adiționale la acesta, se face la Inspectoratul Teritorial de Muncă de pe raza județului unde își are sediul angajatorul, cu respectarea prevederilor legale.
- Nu există obligația de publicare a contractului colectiv de muncă la nivel de unitate, dar angajatorul are obligația de a aduce la cunoștința angajatului contractele colective de muncă



MINISTERUL MUNCII FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE

în vigoare la încheierea sau modificarea contractului individual de muncă. Contractul individual de muncă nu poate conține clauze inferioare contractelor colective.

- **Contractele colective de muncă la nivel național, la nivel de sectoare de negociere colectivă și grupuri de unități**, precum și actele adiționale la acestea se înregistrează la ministerul responsabil cu dialogul social și se publică pe pagina de internet a acestuia (<https://dialogsocial.gov.ro/sector-de-activitate/>, <https://dialogsocial.gov.ro/grup-de-unitati/>) și includ și lista unităților cărora li se aplică.

6. Mecanisme de extindere a contractelor colective de muncă

Contractele colective de muncă încheiate la nivel de sector de negociere și la nivel național pot fi extinse, astfel:

- fie **prin aderarea voluntară a angajatorilor**, cu acoperirea tuturor lucrătorilor din unitățile membre ale părții patronale semnatare
 - Au fost solicitate pentru două contracte colective de muncă înregistrate la nivel de sector de negociere colectivă extinderea aplicării prevederilor contractului, prin aderarea voluntară a angajatorilor, respectiv pentru:
 - Contractul colectiv de muncă nr. 685/28.04.2025 înregistrat la nivelul sectorului nr.25 Construcții civile și industriale;
 - Contractul colectiv de muncă nr. 557/11.05.2026 înregistrat la nivelul sectorului nr.40 Activități bancare.
- fie **prin Hotărâre de Guvern**, cu avizul Consiliului Național Tripartit pentru Dialog Social, iar în această situație clauzele contractelor colective de muncă la nivelul vor produce efecte erga omnes.
- Scopul principal este de a asigura un cadru unitar de drepturi, o protecție socială sporită și concurență loială între companiile din aceeași industrie.
- Pentru ca un contract colectiv de muncă de la nivel de sector să poată fi extins la nivelul întregului sector, legislația impune îndeplinirea unor criterii stricte:
 - numărul de angajați din companiile membre ale organizațiilor patronale semnatare trebuie să reprezinte un procent semnificativ din totalul salariaților din acel sector (mai mare de 35%)
 - solicitare oficială: Inițiativa trebuie să vină din partea partenerilor sociali reprezentativi la nivel de sector (federații sindicale sau patronale).
 - Avizul Consiliului Tripartit: Este necesar avizul Consiliului Național Tripartit pentru Dialog Social.
 - Act normativ: **Extinderea propriu-zisă se aprobă oficial prin Hotărâre de Guvern (HG) și se publică în Monitorul Oficial.**
 - În ultimii ani, Guvernul a recurs la acest mecanism în sectoare-cheie pentru a unifica standardele de muncă, ca urmare a solicitărilor organizațiilor sindicale reprezentative, astfel:
 - **Sectorul Bancar:** Prin H.G. nr. 1500/2024, prevederile CCM nr. 857/13.05.2024 din sectorul de negociere colectivă „Activități bancare” au fost extinse la nivelul tuturor băncilor comerciale din România, pentru aproximativ **48.198 de salariați** conform informațiilor oferite de Institutul Național de Statistică privind numărul mediu de salariați încadrați pe sectoare de negociere colectivă din luna iulie 2024.



MINISTERUL MUNCII
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE

Impact ca urmare a extinderii CCM nr. 857/13.05.2024 din sectorul „Activități bancare”

- **Uniformizarea drepturilor:** prevederile CCM-ului din sectorul bancar au devenit obligatorii pentru toate unitățile bancare din România (cod CAEN 6419 - Alte activități de intermediari monetare);
- **Acoperire totală:** măsura se aplică tuturor celor 48.198 de salariați din sistemul bancar românesc, indiferent dacă aceștia sunt sau nu înscriși într-un sindicat;
- **Beneficii garantate:** printre măsurile esențiale stabilite prin acest contract sectorial se numără garantarea unui salariu minim brut pe sector de 4.500 lei, dar și o serie de alte drepturi legate de condițiile de muncă, sporuri sau prime specifice angajaților din bănci.

- **Sectorul Asigurărilor:** La finalul anului 2025, prin H.G. nr. 1109/2025, s-a aprobat extinderea CCM nr.990/24.06.2025 pentru sectorul de negociere colectivă nr. 42 - „Activități de asigurare și reasigurare”, impactând direct drepturile a mii de salariați, respectiv pentru aproximativ 8.080 de salariați conform informațiilor oferite de Institutul Național de Statistică privind numărul mediu de salariați încadrați pe sectoare de negociere colectivă.

Impact ca urmare a extinderii CCM nr.990/24.06.2025 din sectorul „Activități de asigurare și reasigurare”

- **Uniformizarea drepturilor:** prevederile CCM-ului din sectorul asigurărilor au devenit obligatorii pentru toate unitățile care activează în domeniul asigurărilor și reasigurărilor din România (cod CAEN 6511- Activități de asigurări de viață, cod CAEN 6512- Alte activități de asigurări, cod CAEN 6520- Activități de reasigurare);
- **Acoperire totală:** măsura se aplică tuturor celor 8.080 de salariați din sistemul bancar românesc, indiferent dacă aceștia sunt sau nu înscriși într-un sindicat;
- **Beneficii garantate:** printre măsurile esențiale stabilite prin acest contract sectorial se numără garantarea unui salariu minim brut pe sector de 4300 lei, dar și o serie de alte drepturi legate de condițiile de muncă, sporuri, măsuri de protecție socială, program de lucru, zile de concediu suplimentare.

Rolul dialogului social

Dialogul social reprezintă un instrument esențial prin implicarea activă a angajatorilor, organizațiilor sindicale și reprezentanților salariaților care contribuie la identificarea unor soluții sustenabile care răspund atât obiectivelor economice ale întreprinderilor, cât și nevoilor lucrătorilor. De asemenea, prin dialog social se asigură stabilitatea economică și pacea socială prin prevenirea conflictelor de muncă și armonizarea intereselor dintre angajați, angajatori și autorități. Acest proces reprezintă pilonul fundamental al modelului social european, facilitând gestionarea crizelor și adaptarea pieței muncii la transformările tehnologice și economice.