

**C**oncediul de risc maternal face parte din rândul concediilor de asigurări sociale de sănătate. Ca urmare, prezentăm în cele ce urmează numai aspectele specifice, pentru elementele cu caracter general fiind aplicabile informațiile furnizate la tema C 24 – Concediul medical.

## 1. Reglementare

- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.074 din 29 noiembrie 2005, cu modificările și completările ulterioare;
- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 99/2017 pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.005 din 19 decembrie 2017;
- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă, publicată în Monitorul Oficial nr. 750 din 27 octombrie 2003;
- Hotărârea Guvernului nr. 537/2004 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă, publicată în Monitorul Oficial al României nr. 378 din 29 aprilie 2004;
- Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal, publicată în Monitorul Oficial nr. 688 din 10 septembrie 2015, cu modificările ulterioare;
- Hotărârea Guvernului nr. 1/2016 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a Codului fiscal, modificată prin Hotărârea Guvernului nr. 284/2017, publicată în Monitorul Oficial nr. 319 din 4 mai 2017;
- Codul muncii – Legea nr. 53/2003, republicată în Monitorul Oficial nr. 345 din 18 mai 2011, cu modificările ulterioare.

Potrivit art. 9 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 96/2003, în cazul în care o salariată gravidă, lăuză sau care alăptează desfășoară la locul de muncă o activitate care prezintă riscuri pentru sănătatea sau securitatea sa ori cu repercusiuni asupra sarcinii și alăptării, angajatorul este obligat:

- să ia măsurile necesare pentru ca, printr-o modificare temporară a condițiilor de muncă și/sau a programului de lucru al salariatei în cauză, să fie evitată expunerea acestuia la riscurile evidențiate, conform recomandării medicului de medicină a muncii sau a medicului de familie, cu menținerea veniturilor salariale;
- sau, dacă modificarea temporară a condițiilor de muncă și/sau a programului de lucru al salariatei în cauză nu este posibilă ori nu poate fi realizată din motive bine întemeiate, angajatorul va lua măsuri pentru a o repartiza la alt post de lucru fără riscuri pentru sănătatea ori securitatea sa, conform recomandării medicului de medicină a muncii ori a medicului de familie, cu menținerea veniturilor salariale.

Dacă însă nici repartizarea la un alt loc de muncă nu este posibilă, astfel încât angajatorul, din motive justificate în mod obiectiv, nu poate să îndeplinească această obligație, salariată gravidă, lăuză sau care alăptează are dreptul la concediu de risc maternal.



## 2. Beneficiarii concediului de risc maternal

Beneficiază de acest concediu:

- beneficiari**
- salariată gravidă (femeia care anunță în scris angajatorul asupra stării sale fiziologice de graviditate și anexează un document medical eliberat de medicul de familie sau de medicul specialist care să îi ateste această stare);
  - salariată care a născut recent (femeia care și-a reluat activitatea după efectuarea concediului de lăuzie și solicită angajatorului în scris măsurile de protecție prevăzute de lege, anexând un document medical eliberat de medicul de familie, dar nu mai târziu de 6 luni de la data la care a născut);
  - salariată care alăptează (femeia care, la reluarea activității după efectuarea concediului de lăuzie, își alăptează copilul și anunță angajatorul în scris cu privire la începutul și sfârșitul prezumat al perioadei de alăptare, anexând documente medicale eliberate de medicul de familie în acest sens.

**munca de noapte**

De dreptul la concediul de risc maternal beneficiază, prin derogare de la prevederile art. 1 din O.U.G. nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 25/2004, cu modificările și completările ulterioare, și persoanele asigurate în sistemul de asigurări sociale de sănătate pe bază de contract de asigurare pentru concedii și indemnizații de asigurări sociale de sănătate.

**caracter insalubru**

În cazul în care sănătatea salariatei gravide, care a născut recent sau care alăptează, este afectată de munca de noapte, angajatorul este obligat ca, pe baza solicitării scrise, să o transfere la un loc de muncă de zi, cu menținerea salariului actual. Solicitarea salariatei se însoțește de un document medical care menționează perioada în care sănătatea acesteia este afectată de munca respectivă.

În cazul în care, din motive justificate în mod obiectiv, transferul nu este posibil, salariată va beneficia de concediul de risc maternal.

În mod similar, în cazul în care o salariată gravidă, care a născut recent sau care alăptează desfășoară în mod curent muncă cu caracter insalubru sau greu de suportat, angajatorul are obligația ca, pe baza solicitării scrise a salariatei, să o transfere la un alt loc de muncă, cu menținerea salariului de bază brut lunar, altminteri salariată va beneficia de concediu de risc maternal.

## 3. Durata și condițiile concediului de risc maternal

Concediul de risc maternal se acordă pe durate care nu pot depăși, cumulativ, 120 de zile calendaristice, astfel:

- a) integral sau fracționat, până în a 63-a zi anterioară datei estimate a nașterii copilului, respectiv anterioară datei intrării în concediul de maternitate;
- b) integral sau fracționat, după expirarea concediului postnatal obligatoriu și, dacă este cazul, până la data intrării în concediul pentru creșterea copilului;
- c) integral sau fracționat, înainte sau după nașterea copilului, pentru salariată care nu îndeplinește condițiile pentru a beneficia de concediul de maternitate, în conformitate cu prevederile legii.

### **ATENȚIE!**

Concediul de risc maternal nu poate fi acordat simultan cu alte concedii prevăzute de Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005.

Astfel, contractul de risc maternal nu poate fi acordat simultan cu următoarele concedii:

- concedii medicale și indemnizații pentru incapacitate temporară de muncă, cauzată de boli obișnuite sau de accidente în afara muncii;
- concedii medicale și indemnizații pentru prevenirea îmbolnăvirilor și recuperarea capacității de muncă, exclusiv pentru situațiile rezultate ca urmare a unor accidente de muncă sau boli profesionale;
- concedii medicale și indemnizații pentru maternitate;
- concedii medicale și indemnizații pentru îngrijirea copilului bolnav;

Din prevederile Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 96/2003 rezultă că angajatorul poate acorda concediu de risc maternal numai dacă:

- nu poate modifica condițiile de muncă și/sau programul de lucru din motive bine întemeiate
- sau
- din motive justificate obiectiv nu îi poate modifica salarietei locul de muncă fără riscuri pentru sănătatea sa.

### **Exemplu**

- *Repartizarea la un alt loc de muncă, lipsit de riscuri pentru sănătatea sau securitatea sa, nu este posibilă, de exemplu, dacă:*
- *- în unitate nu există astfel de locuri de muncă;*
- *- salariața nu are calificarea necesară pentru ocuparea unui loc de muncă dintre cele lipsite de riscuri;*
- *- recomandarea medicului de medicină a muncii sau a medicului de familie este în sensul încetării tuturor tipurilor de activități, dintre cele care pot fi prestate în unitatea angajatoare.*

### **ATENȚIE!**

Acordarea indemnizației și concediului de risc maternal nu este condiționată de un stagiu de cotizare.

## **4. Procedura acordării concediului de risc maternal**

Pentru aplicarea prevederilor O.U.G. nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă, act normativ care reglementează și acordarea concediului pentru risc maternal, se parcurg în mod obligatoriu următoarele etape conform art. 2 din Normele metodologice de aplicare a prevederilor O.U.G. nr. 96/2003:

- a) salariața gravidă efectuează consultații prenatale la medicul de familie și, după caz, la medicul specialist, în vederea atestării stării sale fiziologice de graviditate;
- b) medicul de familie și/sau, după caz, medicul specialist completează Anexa pentru supravegherea medicală a gravidei și lăuzei pentru atestarea fie a stării fiziologice de graviditate, fie a faptului că salariața a născut recent sau că alăptează;
- c) salariața înștiințează angajatorul, depunând, în copie, Anexa pentru supravegherea medicală a gravidei și lăuzei, completată corespunzător de medic, la compartimentul resurse umane din cadrul unității, însoțită de o cerere scrisă care să conțină informații referitoare la starea proprie de maternitate;
- d) angajatorul transmite copii de pe documentele depuse de salariață, în termen de 10 zile lucrătoare de la data depunerii lor, medicului de medicină a muncii, care asigură supravegherea stării de sănătate a angajaților din unitate, precum și inspectoratului teritorial de muncă în a cărui rază teritorială își desfășoară activitatea;

etape

- etape
- e) angajatorul împreună cu medicul de medicină a muncii efectuează evaluarea privind riscurile la care este supusă salariaata la locul ei de muncă, întocmesc și semnează Raportul de evaluare privind riscurile la care este supusă salariaata la locul ei de muncă;
  - f) în baza Raportului de evaluare, angajatorul înștiințează salariaata, în termen de cel mult 15 zile lucrătoare de la data încheierii, despre rezultatele evaluării privind riscurile la care poate fi supusă la locul ei de muncă și despre măsurile suplimentare de protecție pe care trebuie să le respecte atât angajatorul, cât și salariaata, prin informarea privind protecția maternității la locul de muncă;
  - g) salariaata ia cunoștință de conținutul informării privind protecția maternității la locul de muncă și, dacă este cazul, solicită concediu de risc maternal;
  - h) inspectoratul teritorial de muncă, în termen de 30 de zile lucrătoare de la data primirii documentelor, efectuează o verificare a condițiilor de muncă ale salariaatei pentru a verifica modul în care se respectă prevederile legale.

## 5. Cuantumul indemnizației de risc maternal

75%

Pe durata concediului de risc maternal, salariaata are dreptul la indemnizație de risc maternal, care se suportă din bugetul asigurărilor sociale de stat. Cuantumul acestei indemnizații este **egal cu 75%** aplicat unei baze de calcul stabilite diferit în funcție de durata perioadei de calcul a contribuției pentru concedii și indemnizații, la care se raportează media zilnică a indemnizației:

- dacă salariaata a lucrat cel puțin 6 luni, baza de calcul se determină ca medie a veniturilor lunare din ultimele 6 luni;
- dacă salariaata a lucrat mai mult de o lună, dar mai puțin de 6 luni, baza de calcul se determină ca medie a veniturilor lunare din lunile lucrate;
- dacă salariaata a lucrat mai puțin de o lună și contribuția pentru concedii și indemnizații nu s-a calculat la data acordării concediului de risc maternal, baza de calcul a indemnizației o constituie venitul lunar din prima lună de activitate pentru care s-a stabilit să se plătească contribuția, adică la valoarea drepturilor salariale negociate contractual;
- în cazul persoanelor asigurate pe bază de contract de asigurare pentru concedii și indemnizații de asigurări sociale de sănătate, baza de calcul a indemnizației acordate pentru concediul de risc maternal o constituie media veniturilor lunare asigurate, înscrise în contractul de asigurare, înregistrat la casa de asigurări de sănătate.

Calculul și plata indemnizației de risc maternal se fac lunar de către angajator, cel mai târziu odată cu lichidarea drepturilor salariale pe luna în care se acordă concediul de risc maternal. Certificatul de risc maternal trebuie să fie vizat obligatoriu de medicul de medicină a muncii.

**Indemnizația de risc maternal se suportă integral din bugetul Fondului național unic de asigurări sociale de sănătate.**

recuperarea

În ceea ce privește recuperarea indemnizațiilor de risc maternal, trebuie arătat că, în prezent, sumele reprezentând indemnizații plătite de către angajatori asiguraților nu se mai pot compensa cu suma contribuțiilor datorate de aceștia în luna respectivă (deoarece contribuțiile sunt datorate acum de salariat). Astfel, indemnizațiile plătite salariaților și suportate din FNUASS nu mai pot fi recuperate din contribuțiile datorate pentru luna respectivă.

În ceea ce privește termenul în care angajatorul poate solicita restituirea indemnizațiilor de asigurări sociale de sănătate, art. 40 alin. (1) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005 stabilește că indemnizațiile pot fi solicitate pe baza actelor justificative, în termen de 90 de zile de la data la care angajatorii erau în drept să le solicite.

**U**nul dintre scopurile adoptării Legii nr. 367/2022 privind dialogul social a fost acela de revitalizare a negocierilor colective de la nivel de sector. Nivelul de sector este perceput ca fiind esențial, deoarece creează posibilitatea negocierii unor drepturi superioare, pentru lucrătorii care își desfășoară activitatea într-un anumit domeniu specific. Totuși, sub imperiul Legii nr. 62/2011 s-au negociat și încheiat foarte puține contracte colective de muncă la nivel de sector, și aproape toate au fost în sectorul bugetar.

Mai întâ, trebuie spus că legea definește sectoarele de negociere colectivă ca fiind sectoarele economiei naționale în care partenerii sociali convin să negocieze colectiv, care se stabilesc de către Consiliul Național Tripartit pentru Dialog Social și se aprobă prin Ordin al ministrului responsabil cu dialogul social.

### **ATENȚIE!**

Noua lege prevede obligativitatea negocierii colective la nivel de sector. Inițiativa negocierii colective aparține oricăruia dintre partenerii sociali. Nerespectarea acestei obligații se sancționează cu amendă de la 15.000 lei la 20.000 lei.

Sectoarele sunt importante și pentru exercițiul dreptului de asociere sindicală, deoarece un sindicat se poate constitui nu numai din colegi încadrați în aceeași unitate, dar și din cel puțin 20 de angajați/lucrători din unități diferite ale aceluiași sector de negociere colectivă.

De asemenea, greva de solidaritate se poate declanșa numai în raport cu o altă grevă care s-a declanșat în același sector (nu și cu o grevă declanșată în alt sector de negociere colectivă).

## **1. Sectoarele de negociere colectivă**

Sectoarele de negociere colectivă au fost aprobate prin Ordin al ministrului muncii și solidarității sociale nr. 2.311 din 6 noiembrie 2023 privind stabilirea sectoarelor de negociere colectivă și a codurilor CAEN de 4 cifre aferente acestora, precum și aprobarea Procedurii de încadrare în sectoarele de negociere colectivă a unităților definite conform art. 1 pct. 21 din Legea nr. 367/2022 privind dialogul social, publicat în Monitorul Oficial nr. 1.064 din 24 noiembrie 2023.

Cele 58 de sectoare de negociere colectivă și codurile CAEN aferente acestora sunt:

Sectorul de negociere colectivă	Codul CAEN			
0	1		0125	
			0126	
			0127	
Sector 1 Agricultură	0111		0128	
	0112		0129	
	0113		0130	
	0114		0141	
	0115		0142	
	0116		0143	
	0119		0144	
	0121		0145	
	0122		0146	
	0123		0147	
	0124		0149	
				0150
				0161
				0162
				0163
				0164
				Sector 2 Acvacultură, pescuit
				0311
				0312
				0321
				0322
				Sector 3 Silvicultură, vânat
				0170
				0210
				0220
				0230
				0240

Sector 4 Industria extractivă	0710	băuturilor	1013		1431
	0729		1020		1439
	0811		1031	Sector 9 Industria pielăriei și încălțăminte	1511
	0812		1032		1512
	0891		1039		1520
	0892		1041	Sector 10 Exploatarea și prelucrarea primară a lemnului	1610
	0893		1042		1621
	0899		1051		1622
	0990		1052		1624
			1061		1629
	1062	1623			
	1071				
Sector 5 Energie, petrol și gaze și minerit energetic	0510			Sector 11 Fabricarea hârtiei și a produselor din hârtie	1711
	0520			1712	
	0610			1721	
	0620			1722	
	0721			1723	
	0910			1724	
	1920			1729	
	2011			Sector 12 Industria chimică și petrochimică și activități conexe	1910
	3821			1920	
	3511			2011	
	3512			2012	
	3513			2013	
	3514			2014	
	3521			2015	
	3522			2016	
	3523			2017	
	4950			2020	
	0990			2030	
	2420			2041	
	2892			2042	
	3312			2051	
	3314		Sector 7 Industria tutunului	1200	2052
	3320				2053
	3530		Sector 8 Industria textilă, produse textile, îmbrăcăminte	1310	2059
	4321			1320	2060
	4618			1330	2110
4222			1391	2120	
4299			1392	2211	
4329			1393	2219	
4671			1394	2434	
2899			1395	3312	
6110			1396	3314	
7022			1399	3319	
7112			1411	3320	
7219			1412	4321	
4730			1413	4730	
8559			1414		
			1419		
Sector 6 Industria alimentară, a	1011		1420		
	1012			Sector 13 Industria	2221

materialelor plastice	2222	Sector 17 Industria construcțiilor metalice și construcțiilor de mașini	2511		2752	
	2229		2521		2790	
	2223		2529		2910	
	3530		2530		2920	
Sector 14 Industria sticlei și a ceramicii fine. Industria materialelor de construcții – Fabricarea altor produse din minerale nemetalice	2311		2550		2931	
	2312		2561		2932	
	2313		2562		3091	
	2314		2571		3092	
	2319		2572		3099	
	2320		2573		3311	
	2331		2591		3312	
	2332		2592		3313	
	2341		2593		3314	
	2342		2594		3315	
	2343		2599		3316	
	2344		2811		3317	
	2349		2812		3319	
	2351		2813		3320	
	2352		2814		4511	
	2361		2815		4519	
	2362		2821		7112	
	2363		2822			
	2364		2823		Sector 18 Industria construcțiilor de mașini și construcțiilor metalice	2910
	2365		2824			2920
	2369		2825			2931
	2370		2829			2932
	2391		2830			3091
	2399		2841			3092
	Sector 15 Fabricarea tâmplăriei izolante	1623		2849		3099
		2223		2891		1392
2512			2892		2311	
Sector 16 Industria metalurgică	2410		2893		2712	
	2420		2894		2720	
	2431		2895		2711	
	2432		2896		2731	
	2433		2899		2732	
	2434		2512		2733	
	2441		2540		2740	
	2442		2651		2751	
	2443		2652		2752	
	2444		2711		2790	
	2445		2712		2512	
	2446		2720		2511	
	2451		2731		2521	
	2452		2732		2529	
	2453		2733		2530	
	2454		2740		2540	
	2320		2751		2550	
						2561

2562		4519		4212
2571		7112		4213
2572	Sector 19 Construcția	3011		4221
2573	de nave	3012		4222
2591	Sector 20 Industria	2540		4291
2592	echipamentelor	2651		4299
2593	electrice, electronice	2652		4311
2594	și mecanică fină	2711		4312
2599		2712		4313
2651		2720		4321
2652		2731		4322
2811		2732		4329
2812		2733		4331
2813		2740		4332
2814		2751		4333
2815		2752		4334
2821		2790		4339
2822		3020		4391
2823		3030		4399
2824		3040		2511
2825	Sector 21 Industria	3101		8559
2829	mobilei. Alte activități	3102	Sector 26 Comerț cu	4613
2830	industriale	3103	ridicata și/sau cu	4615
2841		3109	amănuntul desfășurat	4616
2849		3230	de unități economice	4617
2891		3299	care au puncte de	4618
2892		1621	lucru în cel puțin	4619
2893		1623	două județe sau	4631
2894		7410	într-un județ și în	4632
2895	Sector 22 Servicii apă	3600	municipiul București	4633
2896		3700		4634
2899	Sector 23 Servicii	3530		4635
3011	comunitare și utilități	3811		4636
3012	publice. Protecția	3812		4637
3020	mediului, gestionarea	3822		4638
3030	deșeurilor și activități	3831		4639
3040	de decontaminare	3832		4641
3311		3900		4642
3312		3600		4643
3313		3700		4644
3314		4931		4645
3315		3821		4646
3316	Sector 24 Transport de	4931		4647
3317	călători în sectorul			4648
3319	public			4649
3320	Sector 25 Construcții	4110		4651
3832	civile și industriale	4120		4652
4511		4211		4661

	4662	comercianți care au puncte de lucru într-un singur județ sau în municipiul București	4612		4725	
	4663		4613		4726	
	4664		4614		4729	
	4665		4615		4741	
	4666		4616		4742	
	4669		4617		4743	
	4672		4618		4751	
	4673		4619		4752	
	4674		4631		4753	
	4675		4632		4754	
	4676		4633		4759	
	4677		4634		4761	
	4690		4635		4762	
	4711		4636		4763	
	4719		4637		4764	
	4721		4638		4765	
	4722		4639		4771	
	4723		4641		4772	
	4724		4642		4773	
	4725		4643		4774	
	4726		4644		4775	
	4729		4645		4776	
	4741		4646		4777	
	4742		4647		4778	
	4743		4648		4779	
	4751		4649		4781	
	4752		4651		4782	
	4753		4652		4789	
	4754		4661		4791	
	4759		4662		4799	
	4761		4663		Sector 28 Transporturi pe calea ferată și servicii conexe	4910
	4762		4664			4920
	4763		4665			3317
	4764		4666			4212
	4765		4669			4213
	4771		4672			5210
	4772		4673			5221
	4773		4674			5224
	4774		4675			5229
	4775		4676		Sector 29 Transporturi rutiere și servicii conexe	4931
	4776		4677			4932
	4777		4690			4939
	4778		4711			4941
	4779		4719			4942
	4781		4721			5210
	4782		4722			5221
	4789		4723			5224
Sector 27 Sector mici	4611	4724			5229	

	4520		5813	ale instituțiilor	6492
	6120		5814	financiare nebancale	6499
	8532		5819	Sector 42 Activități de	6511
	8553		5821	asigurări și reasigurări	6512
	8559		7311		6520
Sector 30 Transporturi	5010		7312	Sector 43 Activități de	6430
pe apă și servicii	5020	Sector 35 Mass-media	5829	administrare și	6611
conexe	5030	Sector 36 Cultură	6391	intermediere asociate	6612
	5040	Sector 37 Tehnologia	6010	serviciilor financiare	6619
	3315	informației	6020	și de asigurări	6530
	0910		9329		6630
	5210		7410	Sector 44 Activități de	6621
	5222		7420	brokeraj	6622
	5224		5911	Sector 45 Activități și	8010
	5229		5912	servicii de pază	8020
	3811		5913		8030
	3812		5914		8425
	3700		5920	Sector 46 Ordine	8422
	4291		9001	publică și apărare	8424
	8413		9002	națională	8421
Sector 31 Transporturi	5110		9003	Sector 47 Administrație	8411
aeriane și servicii	5121		9004	publică	8412
conexe	5122		9101		8413
	5223		9102		8421
	3316		9103	Sector 48 Activități	8423
	5210		5821	de justiție	
	5224		5829	Sector 49 Învățământ	8510
	5229		6201	preuniversitar	8520
Sector 32 Poștă și	5310		6202		8531
curierat	5320		6203		8532
Sector 33 Turism,	5510		6209		8551
hoteluri și restaurante	5520		6311		8552
	5530		6312		8560
	5590		6399		8559
	5610		9511		8891
	5621		9512		8899
	5629		6190	Sector 50 Învățământ	8541
	5630	Sector 38	2630	superior	8542
	7911	Telecomunicații	6110		8560
	7912		6120	Sector 51 Sănătate	8610
	7990		6130		8621
Sector 34 Servicii de	1811		8220		8622
editare tipărire,	1812		6190		8623
difuzare	1813	Sector 39	6190		8690
	1814	Radio-comunicații			8710
	1820	Sector 40 Activități	6419		8720
	5811	bancare		Sector 52 Activități	7500
	5812	Sector 41 Activități	6491	sanitar-veterinare	

Sector 53 Asistență socială	8730	Sector 55 Activități sportive	9311	Sector 57 Activități sportive Handbal	9312
	8790		9312		
	8810		9319		
	8891		9313		
	8899	Sector 56 Activități sportive Fotbal	9312	Sector 58	7211
Sector 54 Jocuri de noroc și pariuri	9200			Cercetare-dezvoltare	7219
					7220

Pentru negocierea contractului colectiv la nivelul oricăruia dintre cele 58 de sectoare de activitate, organizațiile patronale reprezentative pot fi mandatate să negocieze și de către unități care sunt înregistrate, conform codului CAEN, în alte sectoare de activitate și în care se desfășoară una dintre activitățile aferente respectivului sector.

### ATENȚIE!

Încadrarea într-un sector de negociere colectivă a unității 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 într-unul dintre aceste sectoare, dacă au codul CAEN principal într-unul dintre sectoarele respective.

Încadrarea în sectorul de negociere colectivă solicitat se efectuează pe perioada de valabilitate a contractului colectiv de muncă, respectiv de la data înregistrării cererii, și se prelungeste de drept dacă nu există o altă solicitare a angajatorului respectiv.

Prin Ordinul ministrului muncii și solidarității sociale nr. 2.311/2023, publicat în Monitorul Oficial nr. 1.064 din 24 noiembrie 2023, a fost aprobată Procedura de încadrare în sectoarele de negociere colectivă a unităților definite conform art. 1 pct. 21 din Legea nr. 367/2022 privind dialogul social.

Astfel, în vederea opțiunii unei unități de încadrare într-un sector de negociere colectivă, reprezentantul unității depune, în format letric, la registratura MMSS sau transmite prin poșta electronică, la adresa cds@mmuncii.gov.ro, cererea de încadrare în unul dintre sectoarele de negociere colectivă.

Cererea de încadrare în unul dintre sectoarele de negociere colectivă se publică pe site-ul Ministerului Muncii și Solidarității Sociale (MMSS).

În vederea depunerii, respectiv a transmiterii electronice a solicitării, reprezentantul unității transmite următoarele documente:

a) cerere scrisă, redactată după următorul model:

## CERERE

Către  
Ministerul Muncii și Solidarității Sociale

Datele de identificare ale beneficiarului:

Denumirea .....

Nume și prenume reprezentant legal .....

CUI/CIF .....

Județul ....., localitatea ....., sectorul .....

Strada .....nr. ...., bl. ...., sc. ...., ap. ....

Codul poștal ....., tel. ...., e-mail .....

CAEN .....

Legitimat cu C.I./B.I. seria ..... nr. ...., împuternicesc pe:

Nume ..... prenume ....., legitimat cu C.I./B.I. seria ..... nr. ....,

CNP ....., pentru a solicita publicarea pe site-ul Ministerului Muncii și Solidarității Sociale a opțiunii de încadrare a unității în sectorul nr. ...., denumit ....., conform Ordinului ministrului muncii și solidarității sociale nr. 2.311/2023 privind stabilirea sectoarelor de negociere colectivă și a codurilor CAEN de 4 cifre aferente acestora, precum și aprobarea Procedurii de încadrare în sectoarele de negociere colectivă a unităților definite conform art. 1 pct. 21 din Legea nr. 367/2022 privind dialogul social.

NOTĂ:

Beneficiar, prin reprezentant legal al acestuia sau împuternicit (denumire, nume, prenume, semnătură). 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, 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 îl primească.

- b) **împuternicire semnată de angajator/patron**, în cazul în care persoana care solicită publicarea este alta decât reprezentantul legal al angajatorului/patronului;
- c) **copie după actul de identitate al reprezentantului legal al angajatorului/patronului** sau, după caz, al persoanei împuternicite de către acesta, după caz;
- d) **copie după certificatul de înmatriculare la Oficiul Național al Registrului Comerțului/certificatul de înregistrare fiscală;**
- e) **copie după actul de înființare sau actul constitutiv/statutul beneficiarului, din care să rezulte codurile CAEN** aferente domeniilor de activitate economică;
- f) **declarație pe propria răspundere** prin care se atestă calitatea de reprezentant legal al angajatorului/patronului sau, după caz, de împuternicit al acestuia, în cazul în care documentele prevăzute la lit. a)-e) se transmit prin e-mail. Declarația va fi redactată după următorul model:

**DECLARAȚIE PE PROPRIA RĂSPUNDERE**

Subsemnatul(a), ....., legitimat(ă) cu C.I. seria ..... nr. ...., CNP ....., domiciliat(ă) în județul ....., localitatea ....., str. .... nr. ...., bl. ...., sc. ...., ap. ...., având calitatea de ..... la ....., cunoscând prevederile art. 326 din Codul penal cu privire la falsul în declarații, declar pe propria răspundere că am calitatea de reprezentant legal/împuternicit al angajatorului/patronului ....., cu sediul în județul ....., localitatea ....., str. .... nr. ...., bl. ...., sc. ...., ap. ...., și solicit încadrarea în sectorul de negociere colectivă nr. ...., denumit ....., pentru și în numele angajatorului/patronului .....

Numele și prenumele

.....

Data .....

Semnătura

.....

În cazul în care aceste documente se transmit prin e-mail, direcția de specialitate competentă, după verificarea acestora, transmite angajatorului/patronului dovada/linkul cu publicarea solicitării, prin e-mail, la aceeași adresă de poștă electronică de la care s-au primit documentele, în termen de cinci zile lucrătoare de la data primirii solicitării.

În cazul în care documentele transmise prin e-mail nu sunt corecte sau complete, direcția de specialitate competentă transmite angajatorului/patronului solicitarea de corectare/completare a acestora, prin e-mail, la aceeași adresă de poștă electronică, în termen de cinci zile lucrătoare de la data primirii acestora.

**ATENȚIE!**

În termen de cinci zile de la primirea documentelor, solicitarea angajatorului/patronului va fi publicată pe site-ul Ministerului Muncii și Solidarității Sociale.

**2. Încheierea contractului colectiv de muncă la nivel de sector**

Contractul colectiv de muncă la nivel de sector se negociază și se încheie de către:

- federațiile sindicale legal constituite și reprezentative potrivit legii și
- organizațiile/federațiile patronale legal constituite și reprezentative potrivit legii și/sau de către reprezentantul legal al autorității publice centrale competente.

Pentru a obține reprezentativitate la nivel de sector de negociere colectivă, organizațiile sindicale trebuie să probeze că:

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

**condiții** 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.

Federațiile sindicale reprezentative la nivel de sector vor putea negocia contractul colectiv de muncă la acest nivel. Dar ele au și numeroase alte atribuții.

**Exemplu**

- Federația poate oferi consultanță pentru inițierea și derularea alegerilor reprezentanților angajaților/lucrătorilor. De asemenea, ea poate solicita organizarea unei sesiuni publice de informare privind drepturile individuale și colective ale salariaților, în
- unitățile unde nu sunt constituite organizații sindicale.

Similar, **organizațiile patronale** dobândesc reprezentativitate la nivel de sector dacă probează că:

**condiții** a) au statut legal de patronat/federație patronală;  
b) au independență organizatorică și patrimonială;  
c) au ca membri patroni ale căror unități cuprind cel puțin 10% din efectivul angajaților sectorului de negociere colectivă, cu excepția angajaților din sectorul bugetar.

Reprezentativitatea organizațiilor patronale sau sindicale poate fi contestată în instanță de către organizațiile patronale ori sindicale corespondente la nivel de sector de negociere colectivă, în condițiile în care nu mai sunt îndeplinite unul ori mai multe dintre criteriile de reprezentativitate. În cazul în care instanța constată pierderea reprezentativității, contractul colectiv se poate renegocia; dacă nu se cere renegocierea, el va rămâne în vigoare.

Federațiile sindicale îndreptățite să participe la negocieri vor notifica părții patronale îndreptățite să participe la negocieri lista cu unitățile în care au membri, în vederea invitării angajatorilor din acele unități care nu fac parte din federațiile patronale îndreptățite să negocieze colectiv.

**mandat** Organizațiile patronale și sindicale reprezentative la nivel de sector își vor împuternici reprezentanții să negocieze și să semneze prin mandat special. După desfășurarea negocierii colective (*a se vedea tema N 20*), partenerii sociali pot decide sau nu încheierea unui contract colectiv la nivel de sector.

Dacă o fac, vor avea în vedere drepturile stabilite prin lege și (dacă se va încheia) prin contractul colectiv de muncă de la nivel național.

**înregistrare** Contractul colectiv se încheie în scris și se înregistrează (*a se vedea și tema C 60*). În acest scop, părțile trebuie să prezinte și lista unităților cărora contractual colectiv urmează să li se aplice.

**publicare** După înregistrare, contractul colectiv se publică în Monitorul Oficial, Partea a V-a. În plus, ministerul responsabil cu dialogul social va publica pe pagina de internet contractele colective de muncă la nivel național, la nivel de sector de negociere colectivă și la nivel de grup de unități, precum și orice acte adiționale la acestea încheiate cu respectarea dispozițiilor legale, în 15 zile de la depunere.

Legea privind dialogul social prevede în prezent **posibilitatea aderării ulterioare** la un contract colectiv de muncă sectorial. Ca urmare, contractul colectiv de muncă încheiat la nivel de sector produce efecte:

- 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 și
- 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.

aderare  
ulterioară

Dacă negocierea colectivă nu a fost încununată de succes, ci organizațiile patronale au respins revendicările organizațiilor sindicale, este posibilă declanșarea unui conflict colectiv de muncă. Acesta se va soluționa prin metode amiabile sau, la limită, va putea degenera în grevă sectorială.

Organizația sindicală reprezentativă semnatară a contractului colectiv de la nivel de sector poate solicita tuturor firmelor din sector, în care există sindicate membre ale acestei federații, să adere la contractul sectorial, angajatorii având obligația de a da curs cererii organizației sindicale, în termen de maximum 10 zile de la data notificării.

În companiile care refuză să adere la contractul de muncă de la nivel de sector de negociere colectivă se poate declanșa un conflict colectiv de muncă special: este vorba despre un conflict colectiv ce se declanșează la nivelul unității în care există sindicate membre în federația care a negociat contractul colectiv de muncă, și care doresc ca prevederile acestuia să li se aplice și lor.

### 3. Extinderea contractului colectiv de muncă

Guvernul poate extinde aplicarea prevederilor contractului colectiv asupra tuturor unităților din sector. Rostul unui astfel de demers este înlăturarea concurenței neloiale, astfel încât unitățile care au acordat drepturi superioare lucrătorilor să nu fie dezavantajate în raport cu unitățile care, neacceptând să li se aplice contractul colectiv, nu acordă aceste drepturi.

Astfel, în situația în care numărul de angajați/lucrători din unitățile membre ale organizațiilor patronale semnatare este mai mare decât 35% din numărul total al angajaților/lucrătorilor din sectorul de negociere colectivă, aplicarea contractului colectiv poate fi extinsă la nivelul tuturor unităților din sector, cu avizul conform al Consiliului Național Tripartit, și se aprobă prin hotărâre a Guvernului.

Dacă nu sunt îndeplinite aceste condiții, contractul se va aplica numai pentru cei care l-au încheiat sau care au aderat ulterior la contract.

Trebuie însă spus că, pe întreaga perioadă de aplicare a Legii nr. 62/2011 (care prevedea și ea posibilitatea extinderii), o astfel de hotărâre de extindere nu a fost adoptată.

#### Problemă

Referitor la Procedura aprobată prin Ordinul nr. 2.311 din 6 noiembrie 2023, vă rog frumos să mă ajutați cu interpretarea acesteia! Avem ca sector de activitate principală: Producția de energie electrică având cod CAEN 3511, formă de proprietate integral pri-

vată. Este necesar să solicităm publicarea pe site-ul Ministerului Muncii și Solidarității Sociale?

### Răspuns

Da, este necesară solicitarea publicării pe site-ul MMSS a opțiunii unității de încadrare într-un sector de negociere colectivă.

Prin Ordinul MMSS nr. 2.311/2023 sunt stabilite sectoarele de negociere colectivă și codurile CAEN de 4 cifre aferente acestora, precum și Procedura de încadrare în sectoarele de negociere colectivă a unităților definite conform art. 1 pct. 21 din Legea nr. 367/2022 privind dialogul social.

Art. 1 pct. 21 din Legea nr. 367/2022 privind dialogul social definește termenul de unitate – care reprezintă o 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.

Conform art. 1 pct. 21, societatea dvs. care are ca obiect de activitate principal „Producția de energie electrică” – Cod CAEN 3511 se încadrează în categoria unităților cărora li se aplică prevederile Ordinului nr. 2.311/2023.

Potrivit art. 1 alin. (2) din Ordinul nr. 2.311/2023, sectoarele de negociere colectivă și codurile CAEN aferente acestora sunt prevăzute în Anexa nr. 1.

Totodată, art. 2 alin. (1) menționează că încadrarea într-un sector de negociere colectivă a unității definite conform art. 1 pct. 21 din Legea privind dialogul social nr. 367/2022, cu modificările și completările ulterioare, se realizează conform codului CAEN principal de activitate.

Prin art. 3 al aceluiași ordin se aprobă Procedura de încadrare în sectoarele de negociere colectivă a unităților definite conform art. 1 pct. 21 din Legea nr. 367/2022 privind dialogul social, cu modificările și completările ulterioare, prevăzută în Anexa nr. 2.

Conform Anexei nr. 1 – în Sectorul de negociere colectivă 5 – Energie, petrol și gaze și minerit energetic, intră și Codul CAEN 3511 – Producția de energie electrică, cod pe care îl are și societatea dvs.

În conformitate cu Anexa nr. 2 din Procedură, beneficiarul formulează cerere către Ministerul Muncii și Solidarității Sociale pentru a solicita publicarea pe site-ul Ministerului Muncii și Solidarității Sociale a opțiunii de încadrare a unității în sectorul 5, în cazul societății dvs., conform Ordinului ministrului muncii și solidarității sociale nr. 2.311/2023 privind stabilirea sectoarelor de negociere colectivă și a codurilor CAEN de 4 cifre aferente acestora, precum și aprobarea Procedurii de încadrare în sectoarele de negociere colectivă a unităților definite conform art. 1 pct. 21 din Legea nr. 367/2022 privind dialogul social.

Astfel, procedura are ca scop informarea părților participante la negocierea colectivă sectorială asupra opțiunii unei unități de încadrare într-un sector de negociere colectivă.

Procedura se realizează prin publicarea pe site-ul Ministerului Muncii și Solidarității Sociale a cererii de încadrare în unul dintre sectoarele de negociere colectivă.

Încadrarea într-un anumit sector de negociere colectivă se face conform codului CAEN principal de activitate. Dacă activitatea companiei este prezentă în mai multe sectoare de negociere colectivă, aceasta va putea solicita încadrarea în unul dintre aceste sectoare, în funcție de codul CAEN principal.

Încadrarea în sectorul de negociere colectivă ales este valabilă pe perioada contractului colectiv de muncă și se prelungește automat dacă nu există o altă solicitare a angajatorului.