



INSPECȚIA MUNCII
INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ
PRAHOVA

16.06.2026

Comunicat de presă

Inspectoratul Teritorial de Muncă Prahova desfășoară, până la data de 31.12.2026, *Campania națională de informare pentru promovarea negocierilor colective la nivelul angajatorilor din sectorul privat și din sectorul public și pentru creșterea gradului de conștientizare și informare a angajatorilor, angajaților și altor părți interesate cu privire la hărțuirea pe criteriul de sex și hărțuirea morală la locul de muncă și promovarea principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați.*

Obiectivele campaniei sunt:

- 1. Promovarea negocierilor colective la nivelul salariaților și al angajatorilor în favoarea creșterii progresive a ratei de acoperire a negocierilor colective pentru îmbunătățirea condițiilor de muncă ale salariaților.**

Inspectorii de muncă, cu ocazia vizitelor pe care le vor face la angajatori, vor prelucra cu aceștia dispozițiile art.97 alin.1 din Legea nr.367/2022 privind dialogul social, care dispune expres că negocierea colectivă este obligatorie la nivelul unităților care au cel puțin 10 angajați / lucrători. În cadrul acestor unități, procesul de alegere a reprezentanților angajaților/lucrătorilor se va desfășura în conformitate cu prevederile art. 221 din Legea nr. 53/2003 Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare, și ale art. 57 - 62 din Legea nr. 367/2022 privind dialogul social și ale Regulamentului intern, respectiv: Art. 57 (1) La angajatorul la care sunt încadrați minimum 10 angajați/lucrători și la care nu există sindicat, interesele angajaților/lucrătorilor pot fi promovate și apărute de reprezentanții lor, aleși și mandatați special în acest scop, conform legii. (2) Reprezentanții angajaților/lucrătorilor sunt aleși cu votul a cel puțin jumătate plus unu din numărul total al angajaților/ lucrătorilor din unitatea respectivă.

Astfel, angajatorul are obligația de a convoca părțile de reprezentare a lucrătorilor, precum și de a asigura cadrul adecvat de alegere a reprezentanților lucrătorilor, în cazul în care nu există un sindicat la care salariații să fie afiliați. Subliniem faptul că inițiativa negocierii colective aparține oricărui dintre partenerii sociali. Efectuând negocierea colectivă, angajații pot dobândi drepturi superioare privind condițiile de muncă și de angajare, securitatea și sănătatea în muncă, aplicarea

B-dul Independenței, nr. 12, Ploiești, Prahova
Tel.: +4 0244 510 372; fax: +4 044 510 372
E-mail: itmprahova@itmprahova.ro
www.itmprahova.ro

principiului egalității de șanse și tratament, protecție suplimentară în exercitarea drepturilor legale, concilierea vieții profesionale cu cea de familie, locuri de muncă și venituri mai stabile și nu în ultimul rând participarea la procesele decizionale.

Contractul colectiv de muncă se poate încheia numai pe perioadă determinată cuprinsă între 12 luni și 24 de luni, cu posibilitatea prelungirii prin acordul părților, o singură dată, cu cel mult 12 luni. Contractul colectiv de muncă la nivel de unitate se încheie în formă scrisă, se depune și se înregistrează la inspectoratul teritorial de muncă din raza sediului angajatorului. Neîndeplinirea obligației negocierii contractului colectiv de muncă, constituie contravenție și se sancționează de către inspectorii de muncă cu amendă de la 15.000 la 20.000 lei, potrivit prevederilor art.175 alin.1 lit.d din Legea nr.367/2022.

2. Creșterea gradului de conștientizare și informare a angajatorilor, angajaților și altor părți interesate cu privire la hărțuirea pe criteriul de sex și hărțuirea morală la locul de muncă și promovarea principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, în conformitate cu prevederile Legii nr.202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați și HG nr.970/2023 pentru aprobarea Metodologiei privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex și a hărțuirii morale la locul de muncă.

Pentru atingerea acestui obiectiv inspectorii de muncă au în vedere următoarele măsuri:

- Diseminarea materialelor informative privind discriminarea și hărțuirea la locul de muncă în sectorul privat și public;
- În cadrul acțiunilor de control, inspectorii de muncă vor aduce în atenția angajatorilor obligațiile pe care aceștia le au potrivit Legii nr 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați și HG nr 970/2023 pentru aprobarea Metodologiei privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex și a hărțuirii morale la locul de muncă. Salariații vor fi informați, cu precădere, cu privire la ceea ce înseamnă discriminare și hărțuire la locul de muncă și la mijloacele pe care le au la dispoziție, în asemenea cazuri, inclusiv la dreptul de a solicita sprijinul organizației sindicale sau al reprezentanților din unitate pentru soluționarea situațiilor de discriminare sau hărțuire la locul de muncă.

Informații suplimentare privind prevederile legale în domeniul legii dialogului social, reprezentarea părților, documente privind înregistrarea contractelor colective de muncă și promovarea negocierii colective, precum și informații cu privire la hărțuirea pe criteriul de sex și hărțuirea morală la locul de muncă și promovarea principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați pot fi accesate pe site-ul ITM Prahova: www.itmprahova.ro, secțiunea Buletin informativ.

Comunicare și indicatori statistici