

## Proiect

( Primit la data 28 martie 2011, dupa ora 17.00 )

### Legea Dialogului Social

#### TITLUL I

#### Capitolul 1

#### Definiții

##### Art. 1

În sensul prezentei legi se definesc următorii termeni:

(1) **partenerii sociali** – sindicate sau organizații sindicale și angajatori sau organizații de angajatori ce reprezintă interese colective și care în această calitate interacționează în procesul de dialog social;

(2) **dialog social** - procesul voluntar prin care partenerii sociali se informează, se consultă și negociază în vederea stabilirii unor acorduri în probleme de interes comun.

a) **informare** - transmiterea de date de către angajator către sindicat sau, după caz, către reprezentanții aleși ai angajaților, pentru a le permite să se familiarizeze cu problematica dezbaterii și să o examineze în cunoștință de cauză;

b) **consultare** - schimbul de opinii în cadrul dialogului social;

c) **negociere colectivă** - negocierea între angajator sau organizația de angajatori și sindicat sau organizația sindicală sau reprezentanții angajaților, după caz, care urmărește reglementarea relațiilor de muncă sau de serviciu între cele două părți, precum și orice alte acorduri în probleme de interes comun;

(3) **dialogul social bipartit** – dialogul desfășurat numai între partenerii sociali.

(4) **dialogul social tripartit** – dialogul desfășurat între partenerii sociali și autoritățile administrației publice.

(5) **angajator** - persoana fizică sau juridică parte la contracte de muncă ori raporturi de serviciu cu angajații, în conformitate cu legislația în vigoare;

(6) **organizație patronală denumită și organizație de angajatori** – forma specifică de asociere a angajatorilor definiți ca atare la alin.(5) și care se constituie în condițiile prezentei legi, asumându-și exercitarea drepturilor și obligațiilor prevăzute de aceasta, pe baza consimțământului lor liber exprimat, autonome, fără caracter politic și patrimonial.

(7) **angajat** - persoana fizică, parte a unui contract individual de muncă sau raport de serviciu, care prestează muncă, pentru și sub autoritatea unui angajator și beneficiază de drepturile prevăzute de lege, precum și de prevederile contractelor sau acordurilor colective de muncă aplicabile;

(8) **reprezentanții angajaților** – cei aleși și mandatați de către angajați să-i reprezinte pe aceștia, potrivit legii;

(9) **contractul colectiv de muncă** - convenția încheiată în formă scrisă între angajator sau organizația de angajatori și reprezentanții angajaților, prin care se stabilesc clauze privind drepturile și obligațiile ce decurg din relațiile de muncă. Prin încheierea contractelor

colective de muncă se urmărește promovarea și apărarea intereselor părților semnatare, prevenirea sau limitarea conflictelor colective de muncă în vederea asigurării păcii sociale;

(10) **acord colectiv** – convenția încheiată în formă scrisă între organizațiile sindicale ale funcționarilor publici sau reprezentanții acestora și reprezentanții autorității sau instituției publice;

(11) **unitate** - persoana juridică care angajează nemijlocit forța de muncă;

(12) **grupul de unități** – formă de structurare în vederea negocierii colective la acest nivel. Se poate constitui din două sau mai multe unități care au același obiect principal de activitate conform codului din Clasificarea Activităților din Economia Națională, denumit în continuare cod CAEN.

Companiile Naționale, Regiile Autonome, instituțiile sau autoritățile publice pot constitui grupuri de unități dacă au în componență, în subordine sau în coordonare alte persoane juridice care angajează forța de muncă;

(13) **depozitar al contractului colectiv de muncă** – autoritatea publică competentă să înregistreze contractul colectiv de muncă;

(14) **conflict de muncă** - conflictul dintre angajați și angajatori privind interesele cu caracter economic, profesional sau social ori drepturile rezultate din desfășurarea raporturilor de muncă sau de serviciu. Conflicturile de muncă pot fi colective sau individuale;

(15) **conflict colectiv de muncă** - conflictul de muncă ce intervine între angajați și angajatori care are ca obiect începerea, desfășurarea sau încheierea negocierilor privind contractele sau acordurile colective de muncă;

(16) **conflict individual** - conflictul de muncă ce are ca obiect exercitarea unor drepturi sau îndeplinirea unor obligații ce decurg din contractele individuale și colective de muncă sau din acordurile colective de muncă și raporturile de serviciu ale funcționarilor publici, precum și din legi sau din alte acte normative.

De asemenea, sunt considerate conflicte individuale de muncă următoarele:

- a) conflictele în legătură cu plata unor despăgubiri pentru acoperirea prejudiciilor cauzate de părți prin neîndeplinirea sau îndeplinirea necorespunzătoare a obligațiilor stabilite prin contractul individual de muncă sau raportul de serviciu;
- b) conflictele în legătură cu constatarea nulității contractelor individuale de muncă, ori a unor clauze ale acestora;
- c) conflictele în legătură cu constatarea încetării raporturilor de serviciu, ori ale unor clauze ale acestora.

(17) **părți îndreptățite să negocieze un contract colectiv de muncă** – angajatori, organizații de angajatori sau organizații sindicale care întrunesc condițiile legale pentru a participa la negocierea unui contract colectiv de muncă;

(18) **sectoare economice** – sectoarele economiei naționale care grupează domenii de activitate definite conform codului CAEN. Lista sectoarelor de activitate se stabilește prin hotărâre de Guvern după consultarea partenerilor sociali;

(19) **recunoaștere reciprocă** – acordul voluntar prin care partenerii își recunosc unul altuia legitimitatea în vederea stabilirii unui demers comun;

(20) **reprezentativitate** – atribut al organizațiilor sindicale sau de angajatori dobândit în baza criteriilor precizate în prezenta lege care conferă statutul de partener social semnificativ în cadrul dialogului social instituționalizat;

(21) **patron** - proprietarul sau acționarul majoritar al persoanei juridice înmatriculate care utilizează capitalul privat investit, în scopul obținerii de profit în condiții de concurență și care angajează muncă salariată.

## **TITLUL II Sindicatelor**

### **Capitolul 1 Dispoziții generale**

#### **Art. 2**

(1) Sindicatelor, federațiile și confederațiile sindicale, denumite în continuare organizații sindicale, sunt constituite pe baza dreptului de liberă asociere în scopul apărării drepturilor prevăzute în legislația națională, în contractele colective și individuale de muncă sau în acordurile colective de muncă și raporturile de serviciu, precum și în pactele, tratatele și convențiile internaționale la care România este parte, pentru promovarea intereselor profesionale, economice și sociale ale membrilor lor.

(2) Organizațiile sindicale sunt independente față de autoritățile publice, de partidele politice și de patronate.

#### **Art. 3**

(1) Persoanele încadrate cu contract individual de muncă, funcționarii publici și funcționarii publici cu statut special în condițiile legii, membrii cooperatori și agricultorii încadrați în muncă au dreptul, fără nici o îngrădire sau autorizare prealabilă, să constituie și/sau să adere la un sindicat.

(2) Pentru constituirea unui sindicat este necesar un număr de cel puțin 15 angajați dintr-o unitate angajatoare sau de la angajatori diferiți din același sector de activitate.

(3) Nici o persoană nu poate fi constrânsă să facă sau să nu facă parte, să se retragă sau nu dintr-o organizație sindicală.

(4) O persoană poate face parte în același timp numai dintr-o singură organizație sindicală la același angajator.

(5) Salariații minori, de la împlinirea vârstei de 16 ani, pot fi membri ai unei organizații sindicale, fără a fi necesară încuviințarea prealabilă a reprezentanților lor legali.

#### **Art. 4**

Persoanele care dețin funcții de demnitate publică conform legii, magistrații, personalul militar din Ministerul Apărării Naționale, Ministerul Administrației și Internelor, Serviciul Român de Informații, Serviciul de Protecție și Pază, Serviciul de Informații Externe și

Serviciul de Telecomunicații Speciale, unitățile și/sau subunitățile din subordinea sau coordonarea acestora nu pot constitui și/sau adera la o organizație sindicală.

## **Capitolul 2**

### **Constituirea, organizarea și funcționarea organizațiilor sindicale**

#### **Secțiunea 1**

#### **Statutele organizațiilor sindicale**

##### **Art. 5**

Constituirea, organizarea, funcționarea, reorganizarea și încetarea activității unei organizații sindicale se reglementează prin statutul adoptat de membrii săi, cu respectarea prevederilor legale. În absența unor prevederi statutare exprese cu privire la reorganizarea și încetarea activității organizației sindicale se vor aplica dispozițiile de drept comun privind încetarea persoanelor juridice.

##### **Art. 6**

(1) Statutele organizațiilor sindicale cuprind prevederi cel puțin cu privire la:

- a) scopul constituirii, denumirea și sediul organizației sindicale;
- b) modul în care se dobândește și încetează calitatea de membru al organizației sindicale;
- c) drepturile și îndatoririle membrilor;
- d) modul de stabilire și încasare a cotizației;
- e) organele executive de conducere, denumirea acestora, modul de alegere și de revocare, durata mandatelor și atribuțiile lor;
- f) condițiile și normele de deliberare pentru modificarea statutului și de adoptare a hotărârilor;
- g) mărimea și compunerea patrimoniului inițial;
- h) divizarea, comasarea sau dizolvarea organizației sindicale, transmiterea ori, după caz, lichidarea patrimoniului;

(2) Clauzele statutare contrare legilor în vigoare sunt nule de drept.

##### **Art. 7**

(1) Organizațiile sindicale au dreptul de a-și elabora reglementări proprii, de a-și alege liber reprezentanții, de a-și organiza gestiunea și activitatea și de a-și formula programe proprii de acțiune, cu respectarea legii.

(2) Este interzisă orice intervenție din partea autorităților publice, angajatorilor și organizațiilor acestora de natură să limiteze ori să împiedice exercitarea drepturilor prevăzute la alin.(1).

#### **Secțiunea 2**

## **Conducerea organizațiilor sindicale**

### **Art. 8**

Pot fi aleși în organele de conducere ale organizațiilor sindicale persoane care au capacitate de exercițiu deplină și nu execută pedeapsa complementară a interzicerii dreptului de a ocupa o funcție sau de a exercita o profesiune de natura aceleia de care s-a folosit condamnatul pentru săvârșirea infracțiunii.

### **Art. 9**

Membrilor organelor de conducere alese ale organizațiilor sindicale li se asigură protecția legii contra oricăror forme de condiționare, constrângere sau limitare în exercitarea funcțiilor lor.

### **Art. 10**

(1) Sunt interzise modificarea și/sau desfacerea contractelor individuale de muncă ale membrilor organizațiilor sindicale, pentru motive care privesc apartenența la sindicat și activitatea sindicală.

(2) Dispozițiile alin. (1) se aplică în mod corespunzător și raporturilor de serviciu ale funcționarilor publici și funcționarilor publici cu statut special.

### **Art. 11**

(1) Pe perioada în care persoana aleasă în organul de conducere este salarizată de organizația sindicală contractul său individual de muncă sau, după caz, raportul de serviciu se suspendă.

(2) Perioada în care persoana aleasă în organul de conducere este salarizată de organizația sindicală constituie vechime în muncă.

### **Art. 12**

Prin contractele colective de muncă sau, după caz, prin acorduri colective privind raporturile de serviciu se pot stabili, în condițiile legii, și alte măsuri de protecție în afara celor prevăzute la art. 10 alin. (1) și (2) și la art. 11 pentru cei aleși în organele executive de conducere ale organizațiilor sindicale.

### **Art. 13**

Organul executiv de conducere al organizației sindicale are obligația de a ține evidența numărului de membri, a încasărilor și cheltuielilor de orice fel.

## **Secțiunea 3 Dobândirea personalității juridice**

### **Art. 14**

(1) Pentru dobândirea personalității juridice de către sindicat, împuternicitul special al membrilor fondatori ai sindicatului, prevăzut în procesul-verbal de constituire, trebuie să depună o cerere de înscriere la judecătoria în a cărei rază teritorială își are sediul aceasta.

(2) La cererea de înscriere a sindicatului se anexează originalul și câte două copii certificate de reprezentantul legal de pe următoarele acte:

- a) procesul-verbal de constituire a sindicatului, semnat de cel puțin 15 membri fondatori;
- b) statutul;
- c) lista membrilor organului executiv de conducere al sindicatului, cu menționarea numelui, prenumelui, codului numeric personal, profesiei și domiciliului acestora;

(3) Înscrierile depuse de sindicat nu trebuie să îmbrace forma autentică.

### **ART. 15**

(1) Judecătoria competentă, potrivit art. 14 alin. (1), la primirea cererii de înscriere este obligată ca, în termen de cel mult 5 zile de la înregistrarea acesteia, să examineze:

- a) dacă s-au depus actele prevăzute la art. 14 alin. (2);
- b) dacă statutul sindicatului este conform prevederilor legale în vigoare.

(2) În cazul în care constată că cerințele legale pentru constituirea sindicatului nu sunt îndeplinite, președintele completului de judecată îl citează în camera de consiliu pe împuternicitul special prevăzut la art. 14 alin. (1), căruia îl solicită, în scris, remedierea neregularităților constatate, în termen de cel mult 7 zile.

(3) În cazul în care sunt întrunite cerințele prevăzute la alin. (1), instanța va proceda la soluționarea cererii în termen de 10 zile, cu citarea împuternicitului special al membrilor fondatori ai organizației sindicale.

(4) Instanța pronunță o hotărâre motivată de admitere sau de respingere a cererii.

(5) Hotărârea judecătorească se comunică semnatarului cererii de înscriere, în termen de cel mult 5 zile de la pronunțare.

### **ART. 16**

(1) Hotărârea judecătorească este supusă numai recursului.

(2) Termenul de recurs este de 15 zile și curge de la comunicarea hotărârii. Pentru procuror termenul de recurs curge de la pronunțare.

(3) Recursul se judecă cu citarea împuternicitului special al membrilor fondatori ai organizației sindicale, în termen de 30 de zile. Instanța de recurs redactează decizia și restituie dosarul judecătorească în termen de 5 zile de la pronunțare.

### **ART. 17**

(1) Judecătoria este obligată să țină un registru special al sindicatelor, în care se înscriu: denumirea și sediul sindicatului, numele și prenumele membrilor organului de conducere, codul numeric personal al acestora, data înscrierii, precum și numărul și data hotărârii judecătorești definitive de admitere a cererii de înscriere.

(2) Înscrierea în registrul special al sindicatelor prevăzut la alin. (1) se face din oficiu, în termen de 7 zile de la data rămânerii definitive a hotărârii pronunțate de judecătoria.

(3) Certificatul de înscriere al sindicatului în registrul special al judecătoriei se comunică acestuia în termen de 5 zile de la înscriere.

#### **ART. 18**

Sindicatul dobândește personalitate juridică de la data înscrierii în registrul special prevăzut la art. 17 alin. (1) a hotărârii judecătorești definitive de admitere a cererii.

#### **ART. 19**

Originalul procesului-verbal de constituire și al statutului, pe care judecătoria certifica înscrierea pe fiecare pagină, împreună cu câte un exemplar al celorlalte acte depuse se restituie sindicatului, iar al doilea exemplar al tuturor actelor prevăzute la art. 14 alin. (2), în copii semnate pe fiecare pagină de împuternicitul special și vizate de judecătoria, se va păstra în arhiva acesteia.

#### **ART. 20**

(1) Organizațiile sindicale sunt obligate să aducă la cunostința judecătoriei sau Tribunalului Municipiului București după caz, unde s-au înregistrat, în termen de 30 de zile, orice modificare ulterioară a statutului, precum și orice schimbare în compunerea organului de conducere.

(2) Instanțele prevăzute la alin. (1) sunt obligate să menționeze în registrul special prevăzut la art. 17 alin. (1) modificările din statut, precum și schimbările din compunerea organului de conducere al organizației sindicale.

(3) Cererea privind modificarea Statutelor și/sau a organelor de conducere a sindicatelor va fi însoțită de următoarele documente în două exemplare, semnate pentru conformitate pe fiecare pagină de către împuternicitul special desemnat de organul de conducere :

- a) procesul verbal al ședinței de statutare a organului abilitat să hotărască modificarea Statutului și/sau a componenței organelor de conducere ;
- b) copie după hotărârea judecătorească de dobândire a personalității juridice și copie după ultima hotărâre judecătorească de modificare a statutului sau a compunerii organelor de conducere, după caz ;
- c) Statutul în forma modificată ;
- d) lista cu membrii organului de conducere care va cuprinde, numele, prenumele, codul numeric personal, domiciliul și funcția, după caz.

### **Secțiunea 4**

#### **Patrimoniul organizației sindicale**

#### **Art. 21**

Bunurile mobile și imobile din patrimoniul organizațiilor sindicale pot fi folosite numai potrivit intereselor membrilor de sindicat, fără a putea fi împărțite între aceștia.

### **Art. 22**

(1) Organizația sindicală poate dobândi, în condițiile prevăzute de lege, cu titlu gratuit sau oneros, orice fel de bunuri mobile și imobile necesare realizării scopului pentru care este înființată.

(2) Organizațiile sindicale reprezentative, în condițiile legii, pot negocia prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate punerea la dispoziție a spațiilor și facilităților necesare desfășurării activității sindicale.

(3) Pentru construirea de sedii proprii confederațiile și federațiile sindicale reprezentative pot primi, în condițiile prevăzute de lege, în concesiune sau cu chirie, terenuri din proprietatea privată a statului sau a unităților administrativ-teritoriale. Închirierea sau concesiunea se face prin act administrativ emis de autoritatea competentă.

### **Art. 23**

Regimul juridic al bunurilor mobile și imobile dobândite de către o organizație sindicală de la autoritățile publice centrale sau locale, cu titlu gratuit sau oneros, ori primite în folosință vor fi stabilite în contractul de vânzare-cumpărare, contractul de cesiune sau dare în folosință.

### **Art. 24**

Cotația plătită de membrii sindicatului este deductibilă din baza de calcul a impozitului pe venit, în cuantum de maximum 1% din venitul brut realizat.

### **Art. 25**

Organizația sindicală poate, în condițiile prevăzute de statut:

- a) să sprijine material membrii săi în exercitarea profesiei;
- b) să constituie case de ajutor proprii;
- c) să editeze și să tipărească publicații proprii;
- d) să înființeze și să administreze, în condițiile legii, în interesul membrilor săi, unități sociale, de cultură, învățământ și cercetare în domeniul activității sindicale, societăți comerciale, de asigurări, precum și bancă proprie;
- e) să constituie fonduri proprii pentru ajutorarea membrilor săi;
- f) să organizeze și să sprijine material și financiar activitatea sportivă în asociații și în cluburi sportive, precum și activități cultural-artistice;
- g) să organizeze și să desfășoare cursuri de pregătire și calificare profesională, în condițiile legii;
- h) să desfășoare și alte activități prevăzute prin statut, în condițiile legii.

### **Art. 26**

(1) Controlul activității financiare proprii a organizațiilor sindicale se realizează prin comisia de cenzori care funcționează potrivit statutului și legislației în vigoare.

(2) Controlul asupra activității economice definite ca atare prin legea finanțelor publice desfășurate de organizațiile sindicale, precum și asupra stabilirii și virării obligațiilor față de



bugetul de stat se realizează de către organele administrației de stat competente, potrivit legii.

## **Secțiunea 5**

### **Atribuțiile organizațiilor sindicale**

#### **Art. 27**

În vederea realizării scopului pentru care sunt constituite, organizațiile sindicale au dreptul să folosească mijloace specifice, cum sunt: negocierile, procedurile de soluționare a litigiilor prin conciliere, mediere, arbitraj sau greva, petiția, pichetul de protest, marșul, mitingul și demonstrația, în condițiile prevăzute de lege.

#### **Art. 28**

(1) Organizațiile sindicale apără drepturile membrilor lor, ce decurg din legislația muncii, statutele funcționarilor publici, contractele și acordurile colective de muncă, contractele individuale de muncă și raporturile de serviciu ale funcționarilor publici, în fața instanțelor judecătorești, organelor de jurisdicție, a altor instituții sau autorități ale statului, prin apărători proprii sau aleși.

(2) În exercitarea atribuțiilor prevăzute la alin. (1) organizațiile sindicale au dreptul de a întreprinde orice acțiune prevăzută de lege, inclusiv de a formula acțiune în justiție în numele membrilor lor, în baza unei împuterniciri scrise din partea acestora. Acțiunea nu va putea fi introdusă sau continuată de organizația sindicală dacă cel în cauză se opune sau renunță la judecată în mod expres.

#### **Art. 29**

Organizațiile sindicale reprezentative la nivel național pot adresa autorităților publice competente, potrivit art.73 din Constituție, propuneri de legiferare în domeniile de interes sindical.

#### **Art. 30**

(1) Angajatorul are obligația de a invita organizația sindicală reprezentativă la nivel de unitate să participe în consiliul de administrație sau alt organ asimilat acestuia, inclusiv în cazul administrației publice la discutarea problemelor de interes profesional, economic, social.

(2) În scopul apărării drepturilor și promovării intereselor profesionale, economice și sociale ale membrilor, organizațiile sindicale reprezentative vor primi de la angajatori sau de la organizațiile acestora informațiile necesare pentru negocierea contractelor colective de muncă sau, după caz, acordurilor colective, în condițiile legii.

(3) Hotărârile consiliului de administrație sau ale altor organe asimilate acestuia, privitoare la probleme de interes profesional, economic și social, vor fi comunicate în scris sindicatului, în termen de două zile lucrătoare de la data desfășurării ședinței.

#### **Art. 31**

La cererea organizațiilor sindicale afiliate, federațiile sau confederațiile sindicale reprezentative, după caz, pot delega reprezentanți care să le asiste sau să le reprezinte interesele în relația cu angajatorii sau organizațiile acestora.

## **Secțiunea 6**

### **Raporturile organizațiilor sindicale cu membrii lor**

#### **Art. 32**

Raporturile dintre organizațiile sindicale și membrii lor sunt reglementate prin statutele proprii și prezenta lege.

#### **Art. 33**

(1) Membrii unei organizații sindicale au dreptul de a se retrage din organizația sindicală fără a avea obligația de a arăta motivele.

(2) Inscrierea unui membru de sindicat la alt sindicat din aceeași unitate duce la excluderea de drept a acestuia din organizația din care a făcut parte inițial.

(3) Membrii care se retrag din organizația sindicală nu pot cere restituirea sumelor depuse drept cotizație sau a sumelor ori bunurilor donate.

#### **Art. 34**

Membrii aleși în organele executive de conducere ale organizațiilor sindicale, personalul de specialitate și administrativ din aparatul acestora pot fi salarizați din fondurile organizațiilor sindicale.

#### **Art. 35**

(1) Membrii aleși în organele executive de conducere ale sindicatului, care lucrează nemijlocit în unitate în calitate de angajați, au dreptul la reducerea programului lunar de lucru cu un număr de zile destinate activității sindicale, negociate prin contractul sau acordul colectiv de muncă la nivel de unitate, fără obligația angajatorului de a plăti drepturile salariale pentru aceste zile.

(2) Zilele neutilizate pentru activitate sindicală într-o lună nu pot fi reportate pentru luna următoare.

(3) Modalitatea de desfășurare a activitatilor sindicale în timpul programului normal de lucru se stabilește de către părți prin contractul sau acordul colectiv de muncă la nivel de unitate.

## **Capitolul 3**

### **Reorganizarea și dizolvarea organizațiilor sindicale**

#### **Art. 36**

În cazul reorganizării unei organizații sindicale, hotărârile asupra patrimoniului se iau conform prevederilor din statut.

### **Art. 37**

Organizațiile sindicale se pot dizolva prin hotărârea membrilor sau a delegaților acestora, adoptată conform statutelor proprii.

### **Art. 38**

(1) În cazul dizolvării, patrimoniul organizației sindicale se împarte conform dispozițiilor din statut sau, în lipsa unor astfel de prevederi, potrivit hotărârii adunării de dizolvare.

(2) Dacă statutul nu prevede modul de distribuire a patrimoniului și nici adunarea de dizolvare nu a luat o hotărâre în această privință, tribunalul județean sau al municipiului București, după caz, sesizat de oricare membru al organizației sindicale, hotărăște asupra distribuirii patrimoniului.

### **Art. 39**

(1) În termen de 5 zile de la dizolvare, conducătorii organizației sindicale dizolvate sau lichidatorii patrimoniului sunt obligați să ceară instanței judecătorești competente, care a operat înscrierea ei în registrul special ca persoană juridică, să facă mențiunea dizolvării organizației sindicale.

(2) După împlinirea termenului de 5 zile orice persoană interesată din rândul membrilor organizației sindicale poate să ceară instanței judecătorești competente efectuarea mențiunii prevăzute la alin. (1).

(3) Această mențiune se va face pe pagina și la locul unde s-a făcut înscrierea în registrul special.

### **Art. 40**

(1) Organizațiile sindicale nu pot fi dizolvate și nu li se poate suspenda activitatea în baza unor acte de dispoziție ale autorităților administrației publice sau ale patronatelor.

(2) În cazul în care o organizație sindicală nu mai întrunește condițiile minime de constituire prevăzute la art.3 alin.(2), orice terț interesat poate solicita instanței competente dizolvarea organizației în cauză în baza unei cereri motivate.

## **Capitolul 4 Forme de asociere a organizațiilor sindicale**

### **Art. 41**

(1) Sindicatele legal constituite se pot asocia după criteriul sectoarelor de activitate.

(2) Două sau mai multe sindicate constituite în cadrul aceluiași sector de activitate se pot asocia în vederea constituirii unei federații sindicale.

(3) Două sau mai multe federații sindicale din sectoare de activitate diferite se pot asocia în vederea constituirii unei confederații sindicale.

(4) Federațiile sindicale și confederațiile pot constitui din sindicatele componente uniuni sindicale teritoriale.

#### **Art. 42**

(1) Federațiile și confederațiile constituite prin asociere, potrivit art.41 alin. (2) și (3), dobândesc personalitate juridică potrivit dispozițiilor prezentei legi.

(2) În vederea dobândirii personalității juridice, împuternicitul special al federației sau confederației va depune la tribunalul în a cărui rază teritorială își are sediul aceasta, o cerere pentru dobândirea personalității juridice, însoțită de următoarele înscrisuri:

- a) hotărârea de constituire a federației sau confederației;
- b) hotărârile organizațiilor sindicale de a se asocia într-o federație sau confederație, semnate de reprezentanții legali ai acestora;
- c) copii legalizate ale hotărârilor judecătorești de dobândire a personalității juridice, rămase definitive și irevocabile ale organizațiilor sindicale care se asociază;
- d) statutul federației sau confederației constituite;
- e) lista membrilor din organul executiv de conducere, cu numele, prenumele, codul numeric personal și funcția acestora.

#### **Art. 43**

(1) Uniunile sindicale teritoriale, constituite potrivit art.41 alin. (4), dobândesc personalitate juridică la cererea federațiilor sau a confederațiilor sindicale care au hotărât constituirea acestora. În acest scop împuternicitul special al federației sau confederației va depune o cerere de dobândire a personalității juridice la tribunalul în a cărui rază teritorială își are sediul uniunea, însoțită de hotărârea federației sau a confederației pentru constituirea uniunii, potrivit statutului, copia certificată ale statutului federației sau confederației și de copia legalizată a hotărârii judecătorești de dobândire a personalității juridice a acesteia, rămasă definitivă și irevocabilă.

(2) Mai multe federații sau confederații pot constitui uniuni teritoriale.

#### **Art. 44**

(1) Tribunalul competent prevăzut la art.42 alin. (2) și la art. 43, după caz, este obligat ca, în termen de cel mult 5 zile de la înregistrarea cererii, să examineze:

- a) dacă s-au depus actele prevăzute la art.42 alin. (2) sau la art.43, după caz;
- b) dacă actul constitutiv și statutul organizațiilor sindicale sunt conforme prevederilor legale în vigoare.

(2) În cazul în care constată că cerințele legale pentru constituirea organizațiilor sindicale nu sunt îndeplinite, președintele completului de judecată îl citează în camera de consiliu pe împuternicitul special prevăzut la art.42 alin. (2) și la art.43, căruia îi solicită, în scris, remediarea neregularităților constatate, în termen de cel mult 7 zile.

(3) În cazul în care sunt întrunite cerințele prevăzute la alin. (1), instanța va proceda la soluționarea cererii în termen de 10 zile, cu citarea împuternicitului special.

(4) Instanța pronunță o hotărâre motivată de admitere sau respingere a cererii.

(5) Hotărârea tribunalului se comunică organizației, în termen de cel mult 5 zile de la pronunțare.

#### **Art. 45**

(1) Hotărârea tribunalului este supusă numai recursului.

(2) Termenul de recurs este de 15 zile și curge de la comunicarea hotărârii. Pentru procuror termenul de recurs curge de la pronunțare.

(3) Recursul se judecă cu celeritate, dar nu mai mult de 45 de zile, cu citirea împuternicitului special. Instanța de recurs redactează decizia, în termen de 5 zile de la pronunțare.

#### **Art. 46**

(1) Tribunalul Municipiului București este obligat să țină un registru special al federațiilor, confederațiilor sindicale și uniunilor teritoriale ale acestora, în care vor consemna: denumirea și sediul organizațiilor sindicale constituite prin asociere, numele și prenumele membrilor organului de conducere, codul numeric personal al acestora, data înscrierii, precum și numărul și data hotărârii judecătorești definitive de dobândire a personalității juridice.

(2) Înscrierea în registrul special prevăzut la alin. (1) se face din oficiu, în termen de 7 zile de la data rămânerii definitive a hotărârii pronunțate de tribunal.

(3) Certificatul de înscriere al federației, confederației și al uniunii sindicale teritoriale în registrul special al tribunalului se comunică acestora în termen de 5 zile de la înscriere.

#### **Art. 47**

Organizația sindicală constituită prin asociere dobândește personalitate juridică de la data rămânerii definitive și irevocabile a hotărârii judecătorești de admitere a cererii de înscriere în registrul special.

#### **Art. 48**

Originalul procesului-verbal de constituire și al statutului, împreună cu câte un exemplar al celorlalte acte depuse se restituie organizației sindicale constituite prin asociere, iar al doilea exemplar al tuturor actelor prevăzute la art.42 alin. (2) sau la art.43, în copii certificate de împuternicitul special, se va păstra în arhiva tribunalului.

#### **Art. 49**

(1) Organizația sindicală constituită prin asociere este obligată să aducă la cunoștință tribunalului unde s-a înregistrat, în termen de 30 de zile, orice modificare ulterioară a statutului, precum și orice schimbare în componenta organului executiv de conducere.

(2) Pentru aprobarea modificării statutului sunt aplicabile în mod corespunzător dispozițiile art. 42 – art.48.

(3) Instanța este obligată să menționeze în registrul special modificările din statut, precum și schimbările din compunerea organului executiv de conducere al organizației sindicale.

#### **Art. 50**

Organizațiile sindicale se pot afilia la alte organizații interne și internaționale conform statutului acestora.

## **Secțiunea 7**

### **Reprezentativitatea organizațiilor sindicale**

#### **Art. 51**

Sunt reprezentative la nivel național, sector de activitate și unitate, organizațiile sindicale care îndeplinesc cumulativ următoarele condiții:

- (1) La nivel național:
  - a) au statut legal de confederație sindicală;
  - b) au independență organizatorică și patrimonială;
  - c) organizațiile sindicale componente cumulează un număr de membri de cel puțin 5% din efectivul angajaților din economia națională.
- (2) La nivel de sector de activitate sau grup de unități:
  - a) au statut legal de federație sindicală;
  - b) au independență organizatorică și patrimonială;
  - c) organizațiile sindicale membre cumulează un număr de membri de cel puțin 7% din efectivul angajaților din sectorul de activitate sau grupul de unități respectiv.
- (3) La nivel de unitate:
  - a) au statut legal de sindicat;
  - b) au independență organizatorică și patrimonială;
  - c) numărul de membri ai sindicatului reprezintă cel puțin 50% + 1 din numărul angajaților unității.

(4) Îndeplinirea condițiilor de reprezentativitate a organizațiilor sindicale se constată la cererea acestora de către instanța care le-a acordat personalitate juridică, prin depunerea la instanță a documentației prevăzută la art. 52.

(5) Hotărârea se motivează și se comunică în 15 zile de la pronunțare.

(6) Hotărârea judecătorească poate fi atacată cu recurs.

#### **Art. 52**

Dovada îndeplinirii condițiilor de reprezentativitate se face astfel:

- (1) La nivel național:
  - a) copie după hotărârea judecătorească definitivă și irevocabilă de dobândire a personalității juridice de confederație și după ultima hotărâre judecătorească definitivă și irevocabilă de modificare a Statutului și/sau a componenței organelor executive de conducere;
  - b) extras din ultimul buletin statistic publicat privind numărul total de angajați din economia națională.
  - c) declarațiile semnate de reprezentanții legali ai federațiilor membre în care se specifică numărul total de membri de sindicat din fiecare federație, precum și o situație cumulativă semnată de reprezentantul legal al confederației cuprinzând lista federațiilor componente și numărul total de membri al acestora.
  - d) dovada depunerii la Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale a unei copii a dosarului de reprezentativitate.

- (2) La nivel de sector de activitate sau grup de unități:
- a) copie după hotărârea judecătorească definitivă și irevocabilă de dobândire a personalității juridice de federație și după ultima hotărâre judecătorească definitivă și irevocabilă de modificare a Statutului și/sau a componenței organelor de conducere;
  - b) declarațiile semnate de reprezentanții legali ai sindicatelor componente în care se specifică numărul total de membri de sindicat din fiecare unitate, precum și o situație cumulativă semnată de reprezentantul legal al federației;
  - c) datele Institutului Național de Statistică privind numărul total de angajați din sectorul de activitate respectiv sau, în cazul grupului de unități, declarațiile angajatorilor din grup privind numărul angajaților fiecărei unități;
  - d) dovada depunerii la Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale a unei copii a dosarului de reprezentativitate.
- (3) La nivel de unitate:
- a) copie după hotărârea judecătorească definitivă și irevocabilă de dobândire a personalității juridice a sindicatului și după ultima hotărâre judecătorească definitivă și irevocabilă de modificare a statutului și/sau componenței organului executiv de conducere;
  - b) declarație semnată de reprezentantul legal al sindicatului privind numărul total de membri;
  - c) dovadă privind numărul de angajați din unitate, eliberată de angajator;
  - d) dovada depunerii la Inspectoratul Teritorial de Muncă a unei copii a dosarului de reprezentativitate

### **Art. 53**

(1) Anterior depunerii dosarului pentru obținerea reprezentativității la Tribunalul Municipiului București, confederațiile și federațiile sindicale vor depune o copie scrisă și una în format electronic după respectivul dosar la Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale care o va înregistra și va emite dovadă în acest sens.

(2) Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale va afișa dosarul pe pagina de internet a instituției, precum și orice alte informații cu privire la reprezentativitate puse la dispoziție de organizațiile sindicale.

(3) Anterior depunerii dosarului pentru obținerea reprezentativității la judecătoria sindicatele vor depune o copie scrisă și în format electronic după respectivul dosar la Inspectoratul Teritorial de Muncă, care o va înregistra și va emite dovadă în acest sens

## **TITLUL III**

### **Organizațiile patronale**

#### **Capitolul 1**

#### **Constituirea, organizarea și funcționarea organizațiilor patronale**

##### **Secțiunea 1**

##### **Constituire și organizare**

#### **Art. 54**

Organizațiile patronale sunt independente față de autoritățile publice, de partidele politice și de sindicate.

#### **Art. 55**

(1) Organizațiile patronale se constituie prin asocierea liberă a acestora după cum urmează:

- a) cel puțin 15 angajatori pot constitui o organizație patronală;
- b) doua sau mai multe organizații patronale din același sector de activitate pot constitui o federație;
- c) doua sau mai multe federații din sectoare diferite de activitate pot constitui o confederație.

(2) Organizațiile patronale își pot constitui structuri organizatorice teritoriale proprii, cu sau fără personalitate juridică. Structurile organizatorice teritoriale fără personalitate juridică își desfășoară activitatea în baza statutului organizațiilor de angajatori din care fac parte.

(3) Federațiile și confederațiile patronale pot constitui din organizațiile afiliate uniuni patronale teritoriale.

(4) Uniunile patronale teritoriale, constituite potrivit alin. (3), dobândesc personalitate juridică la cererea federațiilor sau a confederațiilor care au hotărât constituirea acestora. În acest scop împuternicitul special al federației sau confederației va depune o cerere de dobândire a personalității juridice la tribunalul în a cărui rază teritorială își are sediul uniunea, însoțită de hotărârea federației sau a confederației pentru constituirea uniunii, potrivit statutului, copiile certificate ale statutelor federațiilor și/sau confederațiilor și de copiile legalizate ale hotărârilor judecătorești de dobândire a personalității juridice ale acestora, rămase definitive și irevocabile.

(5) O organizație patronală nu se poate afilia decât la o singură organizație patronală de rang superior.

#### **Art. 56**

Organizațiile patronale își desfășoară activitatea în baza statutelor și regulamentelor proprii, potrivit prevederilor prezentei legi.



## **Secțiunea 2**

### **Statutul**

#### **Art. 57**

Modul de constituire, organizare, funcționare și dizolvare a unei organizații patronale se reglementează prin statutul adoptat de către membrii săi, cu respectarea dispozițiilor legale.

#### **Art. 58**

(1) Statutul va cuprinde, sub sancțiunea nulității, cel puțin următoarele elemente:

- a) denumirea organizației patronale și sediul principal;
- b) obiectul de activitate și scopul;
- c) patrimoniul inițial, mărimea și compunerea acestuia;
- d) sursele de finanțare;
- e) drepturile și obligațiile membrilor;
- f) organele de conducere;
- g) criteriul de constituire
- h) dizolvarea și lichidarea organizației patronale;

(2) Personalitatea juridică a organizației patronale se dobândește potrivit O.G. nr. 26/2000 privind asociațiile și fundațiile, cu completările și modificările ulterioare. Cererea de acordare a personalității juridice va fi însoțită de procesul-verbal de constituire, statutul autentificat, tabelul cuprinzând adeziunile, dovada existenței sediului și a mijloacelor financiare necesare în vederea desfășurării activității.

#### **Art. 59**

(1) Judecătoria este obligată să țină un registru special de evidență a organizațiilor patronale în care se înscriu: denumirea și sediul organizației, criteriul de constituire, numele și prenumele membrilor organului executiv de conducere, precum și numărul și data hotărârii judecătorești definitive de admitere a cererii de înscriere.

(2) Hotărârea judecătorească este supusă numai recursului.

(3) Înscrierea în registrul special prevăzut la alin. (1) se face din oficiu.

(4) Organizația patronală are obligația ca, în termen de 30 zile de la data rămânerii definitive și irevocabile a hotărârii judecătorești de înființare să transmită Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale, în format electronic, statutul, actul constitutiv, tabelul de adeziuni, datele de contact ale membrilor organelor executive de conducere, hotărârea judecătorească cu mențiunea rămânerii definitive și irevocabile.

#### **Art. 60**

Organizația patronală dobândește personalitate juridică de la data rămânerii definitive și irevocabile a hotărârii judecătorești.

### **Secțiunea 3**

#### **Drepturile și obligațiile organizațiilor patronale**

##### **Art. 61**

Organizațiile patronale reprezintă, susțin și apără interesele membrilor lor în relațiile cu autoritățile publice, cu sindicatele și cu alte persoane juridice și fizice, în raport cu obiectul și scopul lor de activitate, în plan național și internațional, potrivit propriilor statute și în acord cu prevederile prezentei legi.

##### **Art. 62**

(1) În vederea realizării scopului pentru care sunt înființate, organizațiile patronale:

- a) reprezintă, promovează, susțin și apără interesele economice, juridice și sociale ale membrilor lor;
- b) promovează concurența loială, în condițiile legii;
- c) desemnează, în condițiile legii, reprezentanți la negocierea și încheierea contractelor colective de muncă, la alte tratative și acorduri în relațiile cu autoritățile publice și cu sindicatele, precum și în structurile bipartite și tripartite de dialog social;
- d) elaborează și promovează coduri de conduită în afaceri;
- e) promovează principiile responsabilității sociale;
- f) asigură pentru membrii lor informații, facilitarea de relații între aceștia precum și cu alte organizații, promovarea progresului managerial, servicii de consultanță și asistență de specialitate, inclusiv în domeniul ocupării și formării profesionale;
- g) la cererea membrilor lor au dreptul de a-i asista și reprezenta în fața instanțelor de judecată de toate gradele, a organelor de jurisdicție, a altor instituții sau autorități, prin apărători proprii sau aleși;
- h) emit certificate de probitate pentru membrii lor în condițiile legislației în vigoare;
- i) elaborează și implementează politici de ocupare și plasare a forței de muncă
- j) elaborează strategii și politici de dezvoltare economico-socială la nivel sectorial și național, în condițiile legii;

(2) Organizațiile patronale sunt abilitate să asigure orice servicii cerute de membrii lor, în condițiile legii.

##### **Art. 63**

Membrilor organelor de conducere ale organizațiilor patronale li se asigură protecția legii împotriva oricăror forme de discriminare, condiționare, constrângere sau limitare a exercitării atribuțiilor și /sau mandatului lor, sub sancțiunea pedepselor prevăzute de lege.

##### **Art. 64**

(1) Organizațiile patronale reprezentative la nivel național pot adresa autorităților publice competente propuneri de legiferare în domeniile specifice de interes.

(2) Organizațiile patronale reprezentative la nivel național se pot constitui într-o structură de reprezentare unitară a intereselor lor, în condițiile în care această structură cuprinde cel puțin jumătate plus unu din totalitatea confederațiilor patronale reprezentative la nivel național.

(3) accesul în această structură de reprezentare nu poate fi condiționat nu poate fi restricționat pentru nicio confederație patronală reprezentativă la nivel național, în condițiile legii:

#### **Secțiunea 4**

#### **Patrimoniul și finanțarea activității**

##### **Art. 65**

Bunurile mobile și imobile aparținând organizațiilor patronale pot fi folosite numai în interesul acestora și potrivit scopului pentru care au fost înființate.

##### **Art. 66**

Organizațiile patronale pot dobândi, în condițiile prevăzute de lege, cu titlu gratuit sau oneros, orice fel de bunuri mobile sau imobile necesare în vederea realizării scopului pentru care sunt înființate.

##### **Art. 67**

Activitatea economico-financiară a organizațiilor patronale se desfășoară potrivit bugetului propriu de venituri și cheltuieli.

##### **Art. 68**

(1) Sursele veniturilor organizațiilor patronale pot fi: taxe de înscriere, cotizații, contribuții pentru fondul destinat negocierii contractelor colective de muncă și alte activități specifice, donații, sponsorizări și alte venituri, potrivit statutelor și legilor în vigoare.

(2) Taxa de înscriere, cotizațiile și contribuțiile pentru fondul destinat negocierii contractului colectiv de muncă se înregistrează în contabilitate la capitolul cheltuieli deductibile din punct de vedere fiscal pentru cel care le efectuează.

(3) Veniturile organizațiilor patronale sunt destinate realizării scopurilor pentru care au fost înființate și nu pot fi repartizate membrilor acestora.

(4) Controlul activității financiare proprii a organizațiilor patronale se realizează prin comisia de cenzori care funcționează potrivit statutului și legislației în vigoare.

(5) Controlul asupra activității economice definite ca atare prin legea finantelor publice desfășurate de organizațiile patronale, precum și asupra stabilirii și virării obligațiilor față de bugetul de stat se realizează de către organele administrației de stat competente, potrivit legii.

## **Capitolul 2**

### **Dizolvarea organizațiilor patronale**

#### **Art. 69**

În cazul dizolvării unei organizații patronale patrimoniul acesteia se împarte cu respectarea prevederilor statutului și ale dreptului comun în materie.

#### **Art. 70**

(1) În termen de 15 zile de la dizolvare reprezentantul mandatat al organizației patronale sau lichidatorii patrimoniului sunt obligați să solicite instanței judecătorești competente să facă mențiunea dizolvării.

(2) După expirarea termenului de 15 zile orice persoană interesată poate solicita instanței judecătorești competente operarea mențiunii prevăzute la alin. (1).

#### **Art. 71**

Organizațiile patronale se pot afilia la alte organizații interne și internaționale conform statutului acestora.

## **Secțiunea 5**

### **Reprezentativitatea organizațiilor patronale**

#### **Art. 72**

Sunt reprezentative la nivel național sau sector de activitate, organizațiile patronale care îndeplinesc cumulativ următoarele condiții:

(1) La nivel național:

- a) au statut legal de confederație patronală;
- b) au independență organizatorică și patrimonială;
- c) au ca membrii angajatori care cuprind cel puțin 7% din angajații din economia națională;
- d) au structuri teritoriale în cel puțin jumătate plus unu din județele româniei, inclusiv municipiul București.

(2) La nivel de sector de activitate:

- a) au statut legal de federație patronală;
- b) au independență organizatorică și patrimonială;
- c) au ca membrii angajatori ai căror unități cuprind cel puțin 10% din efectivul angajaților sectorului de activitate.

(3) La nivel de unitate reprezentativ de drept este angajatorul.

(4) Îndeplinirea condițiilor de reprezentativitate prevăzute la aliniatele (1) și (2) se constată, prin hotărâre, de către Tribunalul Municipiului București la cererea organizației, prin depunerea la instanță a documentației prevăzute la art. 73.

(5) Hotărârea se motivează și se comunică în 15 zile de la pronunțare.

(7) Hotărârea judecătorească poate fi atacată cu recurs.

### **Art. 73**

Dovada îndeplinirii condițiilor de reprezentativitate a organizațiilor patronale, în sensul prezentei legi, se face astfel:

(1) La nivel național:

- a) copie după hotărârea judecătorească definitivă și irevocabilă de dobândire a personalității juridice de confederație și după ultima hotărâre judecătorească definitivă și irevocabilă de modificare a Statutului și/sau a componenței organelor executive de conducere,
- b) situație cumulativă semnată de reprezentantul legal al confederației patronale, cuprinzând lista federațiilor afiliate, cu specificarea unităților membre ale acestora, precum și a numărului total de angajați al fiecăreia, certificat de Inspectoratele Teritoriale de Muncă;
- c) dovada depunerii la Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale a unei copii a dosarului de reprezentativitate.

(2) La nivel de sector de activitate:

- a) copie după hotărârea judecătorească definitivă și irevocabilă de dobândire a personalității juridice de federație a organizației patronale și după ultima hotărâre judecătorească definitivă și irevocabilă de modificare a statutului și/sau a componenței organelor executive de conducere;
- b) situație cumulativă semnată de reprezentantul legal al federației patronale, cuprinzând lista angajatorilor membri și numărul total de angajați ai acestora, certificat de Inspectoratele Teritoriale de Muncă, precum și copii ale documentelor de aderare a membrilor la federație;
- c) sectorul de activitate și numărul de angajați din cadrul acesteia.
- d) dovada depunerii la Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale a unei copii a dosarului de reprezentativitate.

### **Art. 74**

(1) Anterior depunerii dosarului de reprezentativitate la Tribunalul Municipiului București, confederațiile și federațiile patronale vor depune o copie scrisă și una în format electronic după respectivul dosar la Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale care o va înregistra, va emite dovadă în acest sens.

(2) Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale va afișa dosarul pe pagina de internet a instituției, precum și orice alte informații cu privire la reprezentativitate puse la dispoziție de organizațiile patronale.

## **TITLUL IV**

### **Informarea și consultarea angajaților**

#### **Art. 75**

Condițiile minimale de exercitare a dreptului la informare și consultare a angajaților sunt reglementate de Legea nr.467/2006, privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților.

#### **Art. 76**

Partenerii sociali pot stabili în orice moment, în mod liber, prin contracte sau acorduri colective de muncă sau prin orice alte forme de înțelegeri, modalități concrete de informare și consultare.

#### **Art. 77**

Regimul de confidențialitate al informațiilor puse la dispoziția angajaților de către angajator este convenit de părți, în condițiile legii.

#### **Art. 78**

Conținutul informațiilor puse la dispoziție de angajatori trebuie să fie relevant pentru formularea unui punct de vedere avizat al angajaților.

#### **Art. 79**

În cazul întreprinderilor de dimensiune comunitară modalitățile de informare și consultare sunt reglementate de Legea nr. 217/2005, privind constituirea, organizarea și funcționarea comitetului European de întreprindere.

#### **Art. 80**

Pentru situația prevăzută la art.79, informații relevante sunt considerate cele referitoare la negocierea unui eventual acord transnațional.

#### **Art. 81**

Împotriva refuzului angajatorului de a furniza informațiile considerate relevante pentru angajați, aceștia se pot adresa instanțelor judecătorești competente.

## **TITLUL V**

### **Consiliul Economic și Social**

#### **Capitolul 1**

##### **Dispoziții generale**

#### **Art. 82**

Consiliul Economic și Social este instituție publică de interes național, tripartită, autonomă, constituită în scopul realizării dialogului civic la nivel național dintre organizațiile de angajatori, sindicate și reprezentanți ai societății civile organizate.

#### **Art. 83**

(1) Consiliul Economic și Social este consultat obligatoriu de către inițiatorii proiectelor de acte normative din domeniul sau de competență. Rezultatul acestei consultări se concretizează în avize la proiectele de acte normative.

(2) Domeniile de competență ale Consiliului Economic și Social sunt:

- a) politicile economice;
- b) politicile financiare și fiscale;
- c) relațiile de muncă, protecția socială și politicile salariale;
- d) politicile în domeniul sănătății;
- e) educația, cercetarea și cultura.

(3) Consiliul Economic și Social se poate autosesiza sau poate fi sesizat de orice autoritate publică ori de organizațiile de angajatori și sindicale reprezentative la nivel național, precum și de reprezentanții societății civile, asupra unor stări de fapt, evoluții sau evenimente economico-sociale de interes național. În urma acestor sesizări Consiliul Economic și Social emite puncte de vedere și recomandări.

#### **Art. 84**

(1) Consiliul Economic și Social are personalitate juridică.

(2) Sediul Consiliului Economic și Social este în municipiul București.

#### **Art. 85**

Consiliul Economic și Social se organizează și funcționează potrivit prevederilor prezentei legi, precum și ale regulamentului de organizare și funcționare.

## **Capitolul 2**

### **Atribuțiile Consiliului Economic și Social**

#### **Art. 86**

Consiliul Economic și Social are următoarele atribuții:

- a) acționează ca organism consultativ pentru Guvernul și Parlamentul României, la solicitarea acestora sau din proprie inițiativă;
- b) avizează actele normative inițiate de Guvern sau de Parlament, invitând inițiatorii la dezbaterile actelor normative;
- c) elaborează, la solicitarea Guvernului, a Parlamentului sau din proprie inițiativă, analize și studii privind realitățile economice și sociale;
- d) semnalează Guvernului sau Parlamentului apariția unor fenomene economice și sociale care impun elaborarea unor noi acte normative;
- e) urmărește îndeplinirea obligațiilor ce decurg din Convenția nr. 144/1976 a Organizației Internaționale a Muncii privitoare la consultările tripartite destinate să promoveze aplicarea normelor internaționale ale muncii, adoptată la 2 iunie 1976 la Geneva, ratificată de România prin Legea nr. 96/1992.

#### **Art. 87**

(1) Inițiatorii proiectelor de acte normative au obligația de a solicita pentru acestea avizul consultativ al Consiliului Economic și Social. Inițiatorii pot participa la dezbaterile proiectului de act normativ atât în comisiile de specialitate, cât și în plenul Consiliului Economic și Social, din proprie inițiativă sau la invitația consiliului.

(2) Avizul prevăzut la alin.(1) va însoți obligatoriu proiectul de act normativ, până la adoptare.

(3) Avizele favorabile nu se motivează. Avizele cu observații și propuneri vor cuprinde motivarea completă a fiecărei obiecții sau propuneri și vor fi însoțite, după caz, de studiile, documentele și informațiile pe care se fundamentează.

(4) Avizul Consiliului Economic și Social se transmite în scris, sub semnătura președintelui.

#### **Art. 88**

(1) În îndeplinirea atribuțiilor prevăzute la art.86, Consiliul Economic și Social are obligația de a analiza proiectele de acte normative primite și de a transmite avizul său în termen de maxim 10 zile calendaristice de la primirea solicitării.

(2) Depășirea termenului prevăzut la alin.(1) dă dreptul inițiatorului să transmită proiectele de acte normative spre adoptare, fără avizul Consiliului Economic și Social, cu menționarea acestei situații.



### **Art. 89**

Consiliul Economic și Social stabilește relații cu organisme și organizații internaționale din domeniile social și economic.

### **Art.90**

Consiliul Economic și Social analizează și propune măsuri pentru îmbunătățirea modului de aplicare a acordurilor și convențiilor internaționale la care România este parte, precum și a programelor de asistență inițiate de organismele internaționale de specialitate, din domeniul propriu de activitate.

## **Capitolul 3 Organizarea și funcționarea Consiliului Economic și Social**

### **Secțiunea 1 Structura Consiliului Economic și Social**

#### **Art. 91**

Funcționarea Consiliului Economic și Social este asigurată de:

- a) plen;
- b) biroul executiv;
- c) președinte și vicepreședinți;
- d) comisiile permanente;
- e) secretarul general.

### **Secțiunea 2 Plenul Consiliului Economic și Social**

#### **Art. 92**

- (1) Plenul Consiliului Economic și Social este constituit dintr-un număr de 45 de membri.
- (2) Fiecare confederație patronală sau sindicală reprezentativă la nivel național are drept cel puțin un loc în Consiliul Economic și Social.
- (3) Desemnarea membrilor Consiliului Economic și Social se face după cum urmează:
  - (a) 15 membri numiți de confederațiile patronale reprezentative la nivel național;
  - (b) 15 membri numiți de confederațiile sindicale reprezentative la nivel național;
- (4) Repartizarea locurilor aferente fiecărei organizații patronale și sindicale în Consiliul Economic și Social se face proporțional cu numărul total de membri de sindicat al fiecărei confederații, respectiv numărul total de angajați din unitățile membre ale confederației patronale, înainte de nominalizarea acestora în Consiliul Economic și Social.
  - 15 membri, reprezentând societatea civilă, numiți de Guvern, la propunerea Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale, din cadrul structurilor cooperatiste, profesiunilor liberale, organizațiilor pentru protecția

consumatorilor, comunității științifice și academice, organizațiilor de agricultori, organizațiilor de pensionari, organizațiilor comunităților locale, asociațiilor care reprezintă familia și persoanele cu dizabilități și alte organizații neguvernamentale.

### **Art. 93**

Fiecare confederație patronală și sindicală reprezentativă la nivel național, precum și organizație a societății civile, care deține unul sau mai multe locuri în Consiliul Economic și Social, nominalizează persoana sau persoanele, după caz, care urmează să reprezinte în cadrul Consiliului Economic și Social.

### **Art. 94**

Pot dobândi calitatea de membru al Consiliului Economic și Social persoanele care îndeplinesc următoarele condiții:

- a) sunt desemnate în scris de către organizațiile membre ale Consiliului Economic și Social;
- b) au capacitate deplină de exercițiu;
- c) nu au antecedente penale.

### **Art. 95**

(1) Mandatul plenului Consiliului Economic și Social este de 4 ani.

(2) Mandatul membrilor plenului poate fi reînnoit.

### **Art. 96**

(1) Organizațiile reprezentate vor înainta Consiliului Economic și Social lista membrilor numiți, cu cel puțin 30 de zile înainte de expirarea mandatului membrilor în activitate.

(2) Membrii numiți în Consiliul Economic și Social sunt validați individual, prin verificarea îndeplinirii de către aceștia a condițiilor prevăzute la art. 94.

(3) În cazul în care un candidat nu îndeplinește condițiile prevăzute la art. 94, organizația care l-a desemnat urmează să facă o altă propunere.

### **Art. 97**

(1) Consiliul Economic și Social se consideră legal constituit la data validării a cel puțin 24 de membri, cu condiția ca fiecare parte să fie reprezentată de cel puțin 8 persoane.

(2) Până la data constituirii unui nou Consiliu Economic și Social, consiliul anterior își continuă activitatea.

### **Art. 98**

(1) Calitatea de membru al Consiliului Economic și Social încetează în următoarele situații:

- a) la expirarea mandatului;

- b) în caz de deces;
- c) în caz de demisie;
- d) în situația în care plenul Consiliului Economic și Social sau, după caz, confederația patronală, confederația sindicală sau Guvernul, care l-a numit, cere revocarea sa;
- e) în cazul în care nu mai îndeplinește una dintre condițiile prevăzute la 94 lit. b) și c);
- f) în situația în care confederația patronală sau confederația sindicală care l-a nominalizat își pierde calitatea de organizație reprezentativă la nivel național.

(2) Procedura revocării calității de membru al Consiliului Economic și Social se stabilește prin regulamentul de organizare și funcționare.

(3) Înlocuirea unui membru al plenului se face pe perioada rămasă până la expirarea mandatului plenului.

### **Art. 99**

(1) Plenul Consiliului Economic și Social se întrunește săptămânal în sesiuni ordinare.

(2) Plenul se întrunește și în sesiuni extraordinare, la cererea biroului executiv ori a cel puțin unei treimi din numărul membrilor.

### **Art. 100**

(1) Dezbaterile în plen se desfășoară în prezența a minimum 24 de membri.

(2) Lucrările plenului se desfășoară în ședințe publice, în afara cazurilor expres stabilite de biroul executiv.

### **Art. 101**

(1) Plenul asigură conducerea generală a Consiliului Economic și Social și are următoarele atribuții principale:

- a) alege, la propunerea părților, președintele;
- b) îi alege, la propunerea părților, pe cei 3 vicepreședinți și pe membrii biroului executiv;
- c) adoptă regulamentul de organizare și funcționare;
- d) stabilește componența comisiilor de specialitate permanente;
- e) aprobă proiectul propriu al bugetului de venituri și cheltuieli, precum și raportul privind execuția bugetară;
- f) dezbate și adoptă propunerile de hotărâri elaborate de comisiile de specialitate;
- g) avizează proiecte de acte normative;
- h) numește secretarul general al Consiliului Economic și Social.

(2) Atribuțiile prevăzute la alin. (1) pot fi completate prin regulamentul de organizare și funcționare.

### **Art. 102**

(1) În exercitarea atribuțiilor sale, plenul adoptă hotărâri, de regulă, prin consensul părților.

(2) În cazul în care nu se realizează consensul, hotărârile se adoptă prin vot, cu o majoritate de trei pătrimi din numărul membrilor Consiliului Economic și Social prezenți.

(3) În cazul în care nu se poate adopta o hotărâre a plenului în condițiile prevăzute la alin. (1) sau (2), se vor transmite punctele de vedere exprimate în plenul Consiliului Economic și Social părții care a sesizat acest organism.

### **Secțiunea 3 Biroul Executiv**

#### **Art. 103**

(1) Biroul executiv al Consiliului Economic și Social este alcătuit din președinte, 3 vicepreședinți și un număr de 6 membri, câte 2 din partea fiecărei părți, mai puțin partea din care a fost ales președintele care va avea un singur membru.

(2) Funcțiile de președinte, respectiv vicepreședinte, sunt asigurate prin rotație de fiecare parte. Pentru funcția de președinte rotația se va efectua cu respectarea duratei fiecărui mandat.

(3) Biroul executiv al Consiliului Economic și Social asigură conducerea în intervalul dintre ședințele plenului.

(4) Atribuțiile și modul de lucru ale biroului executiv sunt stabilite prin Regulamentul de organizare și funcționare a Consiliului Economic și Social.

### **Secțiunea 4 Președintele și vicepreședinții**

#### **Art. 104**

(1) Președintele Consiliului Economic și Social este ales prin votul plenului, pe perioada mandatului acestuia, cu o majoritate de trei pătrimi din numărul total al membrilor Consiliului Economic și Social.

(2) Președintele Consiliului Economic este validat de Parlament.

(3) Revocarea președintelui Consiliului Economic și Social se va face de către Parlament, la propunerea plenului Consiliului Economic și Social, adoptată cu o majoritate de trei pătrimi din numărul total al membrilor.

(4) Funcția de președinte al Consiliului Economic și Social, din punct de vedere al indemnizării, este asimilată celei de ministru, iar funcția de vicepreședinte cu cea de secretar de stat.

(5) Președintele Consiliului Economic și Social este ordonator principal de credite.

#### **Art. 105**

Atribuțiile președintelui și vicepreședinților Consiliului Economic și Social se stabilesc prin regulamentul de organizare și funcționare.

#### **Art. 106**

Președintele Consiliului Economic și Social îndeplinește următoarele atribuții:

- a) reprezintă Consiliul Economic și Social în fața Parlamentului, Guvernului și a celorlalte autorități publice, precum și în relațiile cu persoanele fizice și juridice;
- b) semnează actele Consiliului Economic și Social;
- c) angajează și după caz numește, potrivit legii, personalul din aparatul Consiliului Economic și Social;
- d) exercită orice alte atribuții care îi revin potrivit legii sau hotărârilor plenului.

### **Secțiunea 5 Comisiile de specialitate**

#### **Art. 107**

(1) Comisiile de specialitate sunt structurile Consiliului Economic și Social care analizează problemele specifice domeniilor de activitate pentru care sunt constituite și care propun plenului măsuri de soluționare a acestora.

(2) În cadrul comisiilor de specialitate sunt analizate proiectele de acte normative înaintate de inițiatori și sunt elaborate proiectele de avize ce vor fi supuse dezbaterii plenului Consiliului Economic și Social.

(3) Comisiile de specialitate sunt conduse de un președinte, numit, prin rotație, de către fiecare parte.

(4) Președintele comisiei de specialitate stabilește programul de lucru și problemele care urmează a fi dezbătute și le propune aprobării prin vot membrilor comisiei.

#### **Art. 108**

(1) În structura Consiliului Economic și Social sunt organizate comisii de specialitate permanente sau temporare.

(2) Comisiile de specialitate permanente sunt următoarele:

- a) Comisia pentru dezvoltare economică, competitivitate și mediu de afaceri;
- b) Comisia pentru incluziune socială și protecție socială;
- c) Comisia pentru relațiile de muncă și politică salarială;
- d) Comisia pentru agricultură, dezvoltare rurală și protecția mediului;
- e) Comisia pentru educație, formare profesională, sănătate și cultură;
- f) Comisia pentru protecția consumatorului și concurență loială;
- g) Comisia pentru cooperare, profesii liberale și activități independente;
- h) Comisia pentru drepturi și libertăți cetățenești;
- j) Comisia pentru administrație publică, securitate și ordine publică și apărare.

(3) Prin regulamentul de organizare și funcționare pot fi constituite și alte comisii de specialitate permanente sau unele comisii de specialitate temporare pentru soluționarea unor probleme care se ivesc în domeniile specifice de activitate.

#### **Art. 109**

Fiecare membru al Consiliului Economic și Social face parte obligatoriu din cel puțin o comisie permanentă.

#### **Art. 110**

(1) Numărul membrilor comisiilor de specialitate permanente sau temporare ale Consiliului Economic și Social este de minimum 5 persoane, repartizați conform acordului părților.

(2) Până la concurența numărului de 5 membri ai fiecărei comisii, părțile vor desemna ca membri în comisii experți în domeniul de activitate al acesteia. În acest caz, procedura de numire a experților se stabilește prin regulamentul de organizare și funcționare.

#### **Art. 111**

Procedura de lucru a comisiilor permanente se stabilește prin Regulamentul de organizare și funcționare a Consiliului Economic și Social.

### **Secțiunea 6 Secretariatul tehnic**

#### **Art. 112**

(1) În structura Consiliului Economic și Social funcționează un secretariat tehnic, care este aparatul de lucru de specialitate și tehnico-administrativ.

(2) În cadrul secretariatului tehnic se pot constitui departamente și alte structuri funcționale, conform structurii organizatorice aprobate de plenul Consiliului Economic și Social.

(3) Secretariatul tehnic al Consiliului Economic și Social este condus de un secretar general, atribuțiile acestuia fiind stabilite prin regulamentul de organizare și funcționare.

(4) Funcția de secretar general este incompatibilă cu calitatea de membru în Consiliul Economic și Social.

(5) Funcția de secretar general este asimilată celei de șef de departament.

### **Capitolul 4 Desemnarea membrilor în Comitetul Economic și Social European**

#### **Art. 113**

Desemnarea membrilor în Comitetul Economic și Social European se face numai din rândul membrilor Consiliului Economic și Social după cum urmează:

- a) câte 5 membrii desemnați prin consens sau în caz de dezacord prin vot de către fiecare parte reprezentată în Consiliul Economic și Social;
- b) în cazul în care desemnarea nu se face cu cel puțin 30 zile înainte de termenul prevăzut pentru nominalizarea reprezentanților în Comitetul Economic și Social European, desemnarea va fi făcută de către Guvern.

## **Capitolul 5** **Alte dispoziții**

### **Art. 114**

(1) Consiliul Economic și Social are buget propriu, care face parte din bugetul de stat.

(2) Pentru activitatea desfășurată membrii Consiliului Economic și Social primesc o indemnizație în cuantum de 50% din cuantumul indemnizației stabilite pentru vicepreședinți.

(3) Membrii comisiilor de specialitate permanente care nu au calitatea de membru al Consiliului Economic și Social au dreptul la indemnizație de ședință stabilită prin hotărârea plenului, în condițiile legii.

(4) Proiectul de buget al Consiliului Economic și Social se aprobă de către plenul Consiliului Economic și Social.

### **Art. 115**

Structura de personal a Consiliului Economic și Social este următoarea:

- a) personalul de specialitate și tehnico-administrativ;
- b) experții comisiilor de specialitate.

### **Art. 116**

În cazul în care membrii Consiliului Economic și Social sau ai comisiilor de specialitate permanente sau temporare se deplasează în interesul serviciului, în țară sau în străinătate, precum și în alte situații deosebite, aceștia au dreptul și la alte sume de bani, stabilite prin regulamentul de organizare și funcționare, conform dispozițiilor legale.

### **Art. 117**

(1) Pentru elaborarea unor studii din domeniul economico-social stabilite de către plen, Consiliul Economic și Social poate folosi colaboratori externi - cadre didactice din învățământul superior, cercetători științifici, magistrați sau alți specialiști - pe baza unor convenții civile, în condițiile legii.

(2) Cuantumul sumelor convenite colaboratorilor externi se stabilește prin negociere directă, în raport cu complexitatea și importanța lucrării ce urmează să fie elaborată, precum și cu timpul necesar efectuării acestuia, cu aprobarea plenului Consiliului Economic și Social și în limita bugetului.

### **Art. 118**

Personalul de specialitate și tehnico-administrativ funcționează în cadrul Secretariatului tehnic al Consiliului Economic și Social și se încadrează în condițiile legii.

### **Art. 119**

(1) Consiliul Economic și Social are dreptul să solicite de la orice persoana juridică, de drept public sau privat, iar aceste persoane au obligația să transmită, cu respectarea normelor legale în vigoare, datele și informațiile necesare îndeplinirii atribuțiilor consiliului.

(2) Păstrarea și folosirea datelor și informațiilor se vor face cu respectarea gradului de confidențialitate precizat de emitent.

## **TITLUL VI**

### **Constituirea și funcționarea comisiilor de dialog social la nivelul administrației publice centrale și la nivel teritorial**

### **Art. 120**

(1) În cadrul ministerelor și al altor instituții publice prevăzute în anexa nr. 1, precum și la nivelul județelor și al municipiului București se constituie și vor funcționa comisii de dialog social formate din reprezentanții administrației publice centrale și locale, reprezentanții organizațiilor patronale reprezentative la nivel național și reprezentanții organizațiilor sindicale reprezentative la nivel național.

(2) Comisiile de dialog social care funcționează la nivelul ministerelor pot aproba înființarea unor subcomisii de dialog social sau a unor grupuri de lucru formate din persoane desemnate de plenul comisiei.

(3) Comisiile de dialog social constituite la nivelul județelor pot aproba înființarea unor subcomisii de dialog social la nivelul localităților din județul respectiv. Modalitatea de constituire și funcționare a acestor comisii se stabilește de plenul comisiei la nivel județean.

### **Art. 121**

Activitatea comisiilor de dialog social are caracter consultativ și vizează, în special, următoarele:

- a) asigurarea unor relații de parteneriat social între administrație, patronat, sindicate, care să permită o informare reciprocă permanentă asupra problemelor care sunt de domeniul de interes al administrației sau al partenerilor sociali, în vederea asigurării unui climat de pace și stabilitate socială;
- b) consultarea obligatorie a partenerilor sociali asupra inițiativelor legislative sau de altă natură, cu caracter economico-social;



- c) alte probleme din sfera de activitate a administrației publice centrale sau din județe și municipiul București asupra cărora partenerii sociali convin să discute.

### **Art. 122**

(1) Din comisiile de dialog social organizate la nivelul ministerelor și al instituțiilor publice prevăzute în anexa nr. 1 fac parte:

- a) reprezentanți ai ministerelor sau ai respectivelor instituții publice numiți prin ordin al ministrului, respectiv al conducătorului instituției publice;
- b) reprezentanți ai patronatului, numiți de confederațiile patronale reprezentative la nivel național;
- c) reprezentanți ai sindicatelor, numiți de confederațiile sindicale reprezentative la nivel național.

(2) Din comisiile de dialog social organizate la nivel teritorial fac parte:

- a) prefectul, precum și reprezentanți ai prefectului și ai serviciilor publice deconcentrate ale ministerelor și ale celorlalte organe de specialitate ale administrației publice centrale, numiți prin ordin de către prefect;
- b) președintele consiliului județean sau, pentru municipiul București, primarul general;
- c) câte un reprezentant numit de fiecare confederație patronală reprezentativă la nivel național;
- d) câte un reprezentant numit de fiecare confederație sindicală reprezentativă la nivel național.

(3) Președinții confederațiilor patronale și sindicale reprezentative la nivel național sunt membri de drept ai comisiilor de dialog social constituite la nivelul administrației publice centrale și locale.

### **Art. 123**

(1) Președinția comisiilor de dialog social se asigură astfel:

- a) la nivelul fiecărui minister, de către un secretar de stat sau, în situații speciale - cu acordul partenerilor de dialog social - de către un alt reprezentant al ministerului, împuternicit prin ordin al ministrului; la nivelul celorlalte instituții publice prevăzute în anexa nr. 1, de către un reprezentant numit de conducătorul instituției publice;
- b) la nivel teritorial, în baza principiului copreședinției, de către prefect și președintele consiliului județean sau pentru municipiul București de către primarul general.

(2) Secretariatul comisiilor de dialog social se asigură de instituția publică în cadrul căreia acestea funcționează.

### **Art. 124**

(1) Elaborarea unitară a politicilor naționale în domeniul dialogului social și coordonarea metodologică a comisiilor de dialog social se asigură de către Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale.

(2) Președinții comisiilor de dialog social din ministere sau din cadrul instituțiilor publice prevăzute în anexa nr. 1 sunt coordonați metodologic de către secretarul de stat desemnat de ministrul muncii, familiei și protecției sociale.

(3) Pentru exercitarea rolului său de coordonator prevăzut la alin. (1), Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale emite norme cu caracter metodologic pentru reglementarea dialogului social.

(4) Pentru asigurarea funcționării unitare a comisiilor de dialog social, persoanele responsabile de acest domeniu din ministere, prefecturi, precum și din cadrul instituțiilor publice prevăzute în anexa nr. 1 vor fi instruite prin programe derulate de Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale prin direcțiile cu atribuții în activitatea de dialog social.

(5) Secretariatele comisiilor de dialog social vor transmite Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale componența comisiilor de dialog social în termen de 30 zile de la intrarea în vigoare a prezentei legi.

(6) Raportarea activității comisiilor de dialog social din ministere se face lunar către Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale, potrivit machetei prevăzute în anexa nr. 2, și se transmite spre informare partenerilor sociali.

(7) Raportarea activității comisiilor de dialog social județene se face lunar către secretarul de stat responsabil cu dialogul social din cadrul Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale, potrivit machetei prevăzute în anexa nr. 2.

(8) Raportarea se face pe suport de hârtie și în format electronic.

#### **Art. 125**

(1) În termen de 30 de zile de la data intrării în vigoare a prezentei legi, comisiile de dialog social organizate la nivelul ministerelor, instituțiilor publice prevăzute în anexa nr. 1 și în plan teritorial se vor constitui și își vor desfășura activitatea în conformitate cu prevederile prezentei legi.

(2) Regulamentul-cadru privind constituirea și funcționarea comisiilor de dialog social la nivelul administrației publice centrale este prevăzut în anexa nr. 3.

(3) Regulamentul-cadru privind constituirea și funcționarea comisiilor de dialog social la nivelul administrației publice locale este prevăzut în anexa nr. 4.

(4) În baza regulamentului-cadru, comisiile de dialog social își vor elabora în termen de 30 de zile propriul regulament de funcționare, ale cărui prevederi nu pot contraveni prevederilor regulamentului-cadru.

#### **Art. 126**

Anexele nr. 1 - 4 fac parte integrantă din prezenta lege.

## **TITLUL VII**

### **Negocierile colective de muncă**

#### **Capitolul 1 Dispoziții generale**

##### **Secțiunea 1 Negocierea contractelor colective de muncă**

###### **Art.127**

Organizarea și desfășurarea negocierilor colective, precum și încheierea contractelor colective de muncă sunt reglementate prin prezenta lege.

###### **Art.128**

(1) Contractele colective de muncă se pot negocia la nivel de unități, grupuri de unități și sectoare de activitate.

(2) Criteriul de apartenență la sectoarele de activitate este cel al obiectului principal de activitate, înregistrat la Registrul Comerțului, conform codului C.A.E.N.

(3) Unitățile din același sector de activitate definite prin apartenența la aceeași diviziune, grupă sau clasă, conform codului C.A.E.N., se pot constitui în grupuri de unități, în vederea negocierii contractelor colective la nivelul respectiv.

(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 aceasta materie începând cu data pronunțării acestora.

Hotărârile arbitrale se transmit depozitarului contractului colectiv de muncă pentru înregistrare.

### **Art. 129**

(1) Negocierea colectivă, la nivel de unitate, este obligatorie, cu excepția cazului în care unitatea are mai puțin de 21 de angajați.

(2) Inițiativa negocierii aparține angajatorului sau organizației de angajatori.

(3) Angajatorul sau organizația de angajatori inițiază negocierea colectivă cu cel puțin 60 de zile calendaristice înaintea expirării contractelor colective de muncă sau a expirării perioadei de aplicabilitate a clauzelor stipulate în actele adiționale la contractele colective de muncă.

(4) În cazul în care angajatorul sau organizația de angajatori nu inițiază negocierea aceasta va începe la cererea scrisă a organizației sindicale reprezentative sau a reprezentanților angajaților, în termen de 10 zile calendaristice de la comunicarea solicitării.

(5) Durata negocierii colective nu poate depăși 60 de zile calendaristice, decât prin acordul părților.

(6) Contractele colective de muncă pot să prevadă renegocierea periodică a oricaror clauze convenite între părți.

### **Art. 130**

(1) În termen de 5 zile calendaristice de la data declanșării procedurilor de negociere prevăzute de art.129 alin. (4), angajatorul sau organizația de angajatori are obligația să convoace toate părțile îndreptățite în vederea negocierii contractului colectiv de muncă.

(2) La prima ședință de negociere se stabilesc informațiile publice și cu caracter confidențial pe care angajatorul le va pune la dispoziția delegaților sindicali sau ai reprezentanților angajaților, conform legii și data până la care urmează a îndeplini această obligație.

(3) Regimul informațiilor confidențiale puse la dispoziție de angajator este cel stabilit prin Legea nr. 467/2006, privind cadrul general de informare și consultare a angajaților.

(4) Informațiile pe care angajatorul sau organizația de angajatori le va pune la dispoziția delegaților sindicali sau a reprezentanților angajaților, după caz, vor cuprinde cel puțin date referitoare la:

- a) situația economico - financiară la zi;
- b) situația ocupării forței de muncă;

(5) Tot la prima ședință de negociere părțile vor consemna în procesul verbal următoarele:

- a) componența nominală a echipelor de negociere pentru fiecare parte, în baza unei împuterniciri scrise;
- b) nominalizarea persoanelor mandatate să semneze contractul colectiv de muncă;
- c) durata maxima a negocierilor convenita de parti;
- d) locul și calendarul reuniunilor;
- e) dovada reprezentativității părților participante la negocieri;
- f) dovada convocării tuturor părților îndreptățite să participe la negociere;
- g) alte detalii privind negocierea.

(6) Prima ședință de negociere reprezintă momentul la care se consideră că negocierile au fost declanșate.

(7) La fiecare ședință de negociere se vor încheia procese verbale semnate de reprezentanții mandatați ai părților în care se va consemna conținutul negocierilor.

### **Art. 131**

(1) La negocierea clauzelor și la încheierea contractelor colective de muncă, părțile sunt egale și libere.

(2) Este interzisă orice imixtiune a autorităților publice, sub orice formă și modalitate, în negocierea, încheierea, executarea, modificarea și încetarea contractelor colective de muncă.

### **Art. 132**

(1) Clauzele contractelor colective de muncă pot stabili drepturi și obligații numai în limitele și în condițiile prevăzute de lege.

(2) La încheierea contractelor colective de muncă, prevederile legale referitoare la drepturile angajaților au un caracter minimal.

(3) 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 superior.

(4) Contractele individuale de muncă nu pot conține clauze care să stabilească drepturi la niveluri inferioare celor stabilite prin contractele colective de muncă aplicabile.

## **Capitolul 2** **Efectele contractelor colective de muncă**

### **Art. 133**

(1) Clauzele contractelor colective de muncă produc efecte după cum urmează:

- a) pentru toți angajații din unitate, în cazul contractelor colective de muncă încheiate la acest nivel;
- b) pentru toți angajații încadrați în unitățile care fac parte din grupul de unități pentru care s-a încheiat contractul colectiv de muncă.
- c) pentru toți angajații încadrați în unitățile din sectorul de activitate pentru care s-a încheiat contractul colectiv de muncă și care fac parte din organizațiile patronale semnatare ale contractului;

(2) La fiecare dintre nivelurile prevăzute la alin. 1 se încheie și se înregistrează un singur contract colectiv de muncă.

(3) Prin contractul colectiv de muncă, părțile pot conveni constituirea unui fond din contribuția angajatorului și angajaților, destinat activităților în domeniul negocierilor colective. Utilizarea fondului poate fi făcută numai în condițiile stabilite de contractul colectiv de muncă aplicabil.

(4) În contractele colective de muncă de orice nivel clauzele aplicabile angajaților încadrați cu contract individual de muncă în sectorul bugetar vor respecta în mod obligatoriu prevederile art. 138.

### Capitolul 3

#### Părțile și reprezentarea acestora la negocierea colectivă

##### Art. 134

Părțile contractului colectiv de muncă sunt angajatorul și angajații, reprezentați la negocieri după cum urmează:

##### (1) Angajatorul:

- a) la nivel de unitate, de către organul de conducere al acesteia, stabilit prin lege, statut ori regulament de funcționare, după caz;
- b) la nivel de grup de unități de către angajatori care au același obiect principal de activitate conform codului CAEN, constituiți voluntar sau conform legii.
- c) la nivel de sector de activitate de către organizațiile patronale legal constituite și reprezentative potrivit prezentei legi.

##### (2) Angajații:

- a) la nivel de unitate, de către sindicatul legal constituit și reprezentativ potrivit prezentei legi;
- b) la nivelul grupurilor de unități, de către organizațiile sindicale legal constituite și reprezentative la nivelul unitatilor membre ale grupului;
- c) la nivel de sector de activitate de către organizațiile sindicale legal constituite și reprezentative potrivit prezentei legi.

##### Art. 135

(1) În unitățile în care nu există sindicate reprezentative, negocierea contractului colectiv de muncă se face după cum urmează:

- a) dacă există un sindicat constituit la nivel de unitate, afiliat la o federație reprezentativă, negocierea se face de către reprezentanții federației la solicitarea și în baza mandatului sindicatului, împreună cu reprezentanții aleși ai angajaților;
- b) dacă există sindicat neafiliat la o federație reprezentativă sau nu există niciun sindicat, negocierea se face numai de către reprezentanții salariaților.

(2) În cazul în care la nivelul de grupului de unități nu există organizații sindicale reprezentative care să reprezinte cel puțin jumătate din numărul total de angajați ai grupului de unități, la negocierea contractului colectiv de muncă participă după cum urmează:

- a) organizațiile sindicale reprezentative din fiecare unitate membră a grupului;
- b) pentru unitățile membre ale grupului în care nu există sindicate reprezentative, dar există organizații sindicale afiliate la federații reprezentative în sectorul de activitate în care s-a constituit grupul, la negocieri participă reprezentanții

federațiilor respective, în baza solicitării și mandatului sindicatelor și reprezentanții angajaților din respectivele unități;

(3) Federațiile sindicale reprezentative la nivelul sectoarelor de activitate conform prezentei legi, pot participa la negocierea contractelor colective de muncă la nivel de grupuri de unități în care au sindicate afiliate, la solicitarea și în baza mandatului din partea acestora.

(4) Confederațiile sindicale reprezentative la nivel național conform prezentei legi, pot participa la negocierea contractelor colective de muncă la nivelul sectoarelor de activitate în care au federații membre, la solicitarea și în baza mandatului din partea acestora.

#### **Art. 136**

(1) Contractele colective de muncă încheiate la orice nivel, nu pot fi semnate decât de reprezentanții mandatați în acest sens ai părților care au negociat.

(2) Anterior încheierii și semnării contractelor colective de muncă la nivel de sector de activitate, prin mandat special, unitățile membre ale organizațiilor patronale reprezentative la nivel de sector de activitate, precum și organizațiile sindicale membre ale confederațiilor sindicale, participante la negocieri își vor asuma prevederile contractelor colective de muncă ce urmează a fi semnate la aceste niveluri.

### **Capitolul 4**

#### **Părțile și reprezentarea acestora la negocierea colectivă în sectorul bugetar**

#### **Art. 137**

Părțile contractului colectiv de muncă sunt angajatorii și angajații reprezentați după cum urmează:

(1) Angajatorul:

- a) la nivel de unitate de către conducătorul instituției bugetare sau de către locțiitorul de drept al acestuia;
- b) la nivel de grup de unități de către reprezentantul legal al ordonatorului principal de credite;
- c) la nivel de sector de activitate de reprezentantul legal al autorității publice centrale competente.

(2) Angajații:

La nivel de unitate, grup de unități sau sector de activitate de organizațiile sindicale legal constituite și reprezentative conform prevederilor prezentei legi, în caz contrar aplicându-se prevederile art. 135.

#### **Art. 138**

(1) În contractele colective de muncă încheiate în sectorul bugetar nu se pot negocia sau include clauze referitoare la drepturi a căror acordare și/sau quantum sunt stabilite prin lege sau sunt de domeniul de reglementare al legii.

(2) Prin excepție de la prevederile art. 129 alin. 3 contractele colective de muncă în sectorul bugetar se negociază, în condițiile legii, după aprobarea bugetului de venituri și cheltuieli ale ordonatorilor de credite, în limitele și în condițiile stabilite prin bugete.

(3) Drepturile salariale din sectorul bugetar se stabilesc prin lege în limite precise, care nu pot constitui obiect al negocierilor și nu pot fi modificate prin contracte colective de muncă. În cazul în care drepturile salariale sunt stabilite de legi speciale între limite minime și maxime, drepturile salariale concrete se determină prin negocieri colective, dar numai între limitele legale.

(4) Clauzele cuprinse în contractele colective de muncă care sunt negociate cu încălcarea prevederilor alin. (1-3) sunt lovite de nulitate.

(5) Răspunderea materială pentru încheierea contractelor colective de muncă cu nerespectarea prevederilor alin. (1-3) revine angajatorului.

### **Art.139**

Negocierea acordurilor colective pentru funcționari publici se face conform prevederilor H.G. nr.833/2007, privind normele de organizare și funcționare a comisiilor paritare și încheierea acordurilor colective.

## **Capitolul 5** **Încheierea contractelor colective de muncă**

### **Art. 140**

(1) În scopul asigurării participării la negocierea contractelor colective de muncă la nivel de sector de activitate, grup de unități și unități, angajatorii sau organizațiile de angajatori vor transmite tuturor părților îndreptățite să participe la negociere anunțul privind intenția de începere a negocierilor colective.

În cazul în care angajatorul sau organizația de angajatori nu a inițiat negocierile în conformitate cu prevederile art.129, alin.(3) organizația sindicală sau reprezentanții angajaților, după caz, care inițiază negocierile conform art. 129, alin (5) va transmite tuturor părților îndreptățite să participe la negociere anunțul privind intenția de începere a negocierilor colective.

(2) În vederea asigurării participării la negocieri a tuturor părților îndreptățite se instituie procedura de notificare a intenției de participare la negocieri după cum urmează:

a) **la nivel de unitate** - angajatorul care inițiază negocierea contractului colectiv de muncă va notifica sindicatul reprezentativ sau reprezentanții angajaților, după caz, precum și Inspectoratul Teritorial de Muncă, cu cel puțin 60 de zile înainte de data expirării contractelor colective de muncă în vigoare sau expirării perioadei de aplicabilitate a clauzelor stipulate în actele adiționale la contractul colectiv de muncă.

Similar, orice sindicat reprezentativ care intenționează să participe la negocierea contractului colectiv de muncă va notifica această intenție atât angajatorului cât și



Inspectoratului Teritorial de Muncă, depunând totodată și dovada reprezentativității sindicatului.

b) **la nivel de grup de unități** - organizațiile de angajatori care intenționează să negocieze contract colectiv de muncă vor notifica organizațiile sindicale îndreptățite, precum și Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale depunând dovada constituirii grupului de unități într-una din formele: hotărâre judecătorească de constituire, proces verbal sau orice alta convenție scrisă între părți. Notificarea va fi transmisă cu cel puțin 60 de zile înainte de data expirării contractelor colective de muncă în vigoare sau expirării perioadei de aplicabilitate a clauzelor stipulate în actele adiționale la contractele colective de muncă.

Similar, organizațiile sindicale care intenționează să participe la negocierea contractului colectiv de muncă vor notifica organizația de angajatori corespondentă precum și Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale depunând totodată și dovada reprezentativității.

c) **la nivel de sector de activitate** - federațiile patronale care intenționează să negocieze contracte colective de muncă vor notifica federațiile sindicale îndreptățite, precum și Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale depunând dovada reprezentativității, cu cel puțin 60 de zile înainte de data expirării contractelor colective de muncă în vigoare sau expirării perioadei de aplicabilitate a clauzelor stipulate în actele adiționale la contractele colective de muncă.

Similar, federațiile sindicale care intenționează să participe la negocierea contractului colectiv de muncă vor notifica federațiile patronale îndreptățite depunând totodată dovada reprezentativității organizației.

(3) La inițierea negocierilor, partea inițiatoare este obligată să solicite Inspectoratului Teritorial de Muncă sau Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale, după caz, lista tuturor partenerilor îndreptățiți să participe la negocierea contractului colectiv care și-au notificat această intenție.

(4) Neinvitarea la negocieri a tuturor părților îndreptățite constituie motiv de neînregistrare a contractului colectiv de muncă negociat.

(5) Anunțul prevăzut la alin. (1) va fi transmis în forma scrisă tuturor părților îndreptățite cu cel puțin 15 zile înainte de data începerii negocierilor. Acestea vor confirma în scris primirea respectivului anunț și confirmarea sau refuzul participării la negociere. Lipsa unui răspuns scris coroborată cu prezentarea dovezii de invitare la negocieri va fi interpretată ca refuz de participare la negocieri.

## **Art. 141**

(1) Contractul colectiv de muncă se încheie pe o perioadă determinată care nu poate fi mai mică de 12 luni, dar nu mai mare de 24 luni sau pe durata unei lucrări determinate.

(2) Părțile pot hotărî prelungirea aplicării contractului colectiv de muncă, în condițiile stabilite de prezenta lege o singură dată, cu cel mult 12 luni.

(3) În cazul în care într-o unitate nu există un contract colectiv de muncă, părțile pot conveni negocierea acestuia în orice moment.

(4) Orice parte îndreptățită, nesemnatară a unui contract colectiv de muncă, poate deveni parte cu drepturi depline prin semnarea unei declarații de aderare la contractul colectiv de muncă în vigoare, cu acceptarea necondiționată și integrală a clauzelor respectivului contract. Declarația de aderare se transmite tuturor semnatarilor contractului, precum și depozitarului, devenind parte integrantă a contractului.

#### **Art. 142**

(1) Clauzele cuprinse în contractele colective de muncă, care sunt negociate cu încălcarea prevederilor art. 132 sunt lovite de nulitate.

(2) Nulitatea clauzelor contractuale se constată de către instanțele judecătorești competente la cererea părții interesate, fie pe cale de acțiune, fie pe cale de excepție.

(3) În cazul constatării nulității unor clauze de către instanța judecătorească, partea interesată poate cere renegocierea acestora.

(4) Până la renegocierea clauzelor a căror nulitate a fost constatată, acestea sunt înlocuite cu prevederile mai favorabile angajaților cuprinse în lege sau în contractul colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivelul superior, după caz.

#### **Art. 143**

(1) Contractele colective de muncă și actele adiționale la acestea se încheie în formă scrisă, se depun și se înregistrează prin grija părților, după cum urmează:

- (a) contractele colective de muncă încheiate la nivelul grupurilor de unități și al sectoarelor de activitate, la Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale;
- (b) contractul colectiv de muncă la nivel de unitate, la Inspectoratul Teritorial de Muncă.

(2) Dosarul întocmit în acest scop va cuprinde:

- a) contractul colectiv de muncă, în original, redactat în atâtea exemplare câte părți semnate sunt, plus unul pentru depozitar, semnate de către părți;
- b) dovada convocării părților îndreptățite să participe la negociere, adresată în baza dispozițiilor art.130, alin (5), lit.f.
- c) împuternicirile scrise pentru reprezentanții desemnați în vederea negocierii și semnării contractului colectiv de muncă;
- d) dovezile de reprezentativitate ale părților, în condițiile prezentei legi;
- e) procesele verbale ale negocierii, redactate în atâtea exemplare câte părți semnate sunt, plus unul pentru depozitar, conținând poziția părților;
- f) pentru contractele colective de muncă încheiate la nivel de sector de activitate, mandatele speciale prevăzute la art. 136 alin. (3).

(3) În cazul contractelor negociate la nivelul sectoarelor de activitate contractul colectiv de muncă va fi înregistrat la nivelul respectiv numai în situația în care numărul de angajați reprezentat de organizațiile de angajatori semnate este mai mare decât jumătate din numărul total al angajaților din sectorul de activitate. În caz contrar, contractul va fi înregistrat ca și contract la nivel de grup de unități.

(4) Pentru contractele la nivel de sector de activitate sau grup de unități dosarul prevăzut la alin. 2 va cuprinde suplimentar și lista unităților cărora li se aplică contractul în conformitate cu mandatele speciale prevăzute la art. 136 alin. (3).

(5) Aplicarea contractului colectiv de muncă înregistrat la nivelul unui sector de activitate poate fi extinsă la nivelul tuturor unităților din sector prin ordin al ministrului muncii, familiei și protecției sociale, la solicitarea motivată a tuturor semnatarilor contractului colectiv respectiv.

#### **Art. 144**

(1) Contractele colective de muncă intră în vigoare de la data înregistrării lor la autoritatea competentă sau de la o dată ulterioară, potrivit convenției părților.

(2) Contractele colective de muncă la nivel de sectoare de activitate și grupuri de unități, precum și actele adiționale la acestea vor fi publicate în Monitorul Oficial al României partea a V-a, prin grija părților semnatare.

#### **Art. 145**

(1) Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale, sau după caz, Inspectoratele Teritoriale de Muncă vor proceda la înregistrarea contractelor colective de muncă după verificarea îndeplinirii condițiilor legale.

(2) Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale va publica pe pagina sa de internet contractele colective la nivel de sector de activitate și grup de unități.

#### **Art. 146**

(1) Contractele colective de muncă nu vor fi înregistrate dacă:

- a) părțile nu au depus dosarul în conformitate cu prevederile art.143 alin.(2);
  - b) nu sunt semnate de către organizații sindicale care reprezintă mai mult de 50% din totalul angajaților din sectorul sau grupul de unități pentru care s-a negociat contractul.
- (2) Contractele colective de muncă înregistrate fără semnătura tuturor organizațiilor patronale participante la negocieri vor fi aplicabile numai semnatarilor.
- (3) La nivel de unitate contractul colectiv de muncă va fi înregistrat fără semnătura tuturor părților numai în cazul în care părțile care acceptă semnarea reprezintă cel puțin 50% +1 din totalul angajaților.

#### **Art. 147**

Împotriva refuzului înregistrării contractelor colective de muncă, părțile interesate se pot adresa instanțelor judecătorești în condițiile Legii nr. 554/2004, a contenciosului administrativ.

### **Capitolul 6**

#### **Executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului colectiv de muncă.**

#### **Art. 148**

- (1) Executarea contractului colectiv de muncă este obligatorie pentru părți.
- (2) Neîndeplinirea obligațiilor asumate prin contractul colectiv de muncă atrage răspunderea părților care se fac vinovate de aceasta.
- (3) În situația prevăzută la alin.(2), părțile au dreptul de a introduce acțiune în executarea contractului colectiv de muncă și la compensarea prejudiciului constat.
- (4) Acțiunea se introduce la judecătoria în raza căreia își are sediul unitatea la nivelul căreia s-a încheiat contractul colectiv de muncă.

#### **Art. 149**

Clauzele contractului colectiv de muncă pot fi modificate pe parcursul executării lor, în condițiile legii, ori de câte ori toate părțile îndreptățite să negocieze contractul colectiv de muncă convin acest lucru.

#### **Art. 150**

- (1) Modificările aduse contractului colectiv de muncă se consemnează într-un act adițional semnat de toate părțile îndreptățite să negocieze contractul colectiv de muncă respectiv.
- (2) Actul adițional se transmite în scris organului la care a fost înregistrat și tuturor părților semnatare și produce efecte de la data înregistrării acestuia în condițiile prezentei legi sau de la o dată ulterioară, potrivit convenției părților.

#### **Art. 151**

Contractele colective de muncă încetează:

- a) la împlinirea termenului sau la terminarea lucrării pentru care au fost încheiate, dacă părțile nu convin prelungirea aplicării acestora, în condițiile legii;
- b) la data dizolvării sau lichidării judiciare a unității;
- c) prin acordul părților.

#### **Art. 152**

- (1) Contractele colective de muncă nu pot fi denunțate unilateral.
- (2) Litigiile în legătură cu executarea, modificarea, sau încetarea contractului colectiv de muncă se soluționează de către instanțele judecătorești competente.

#### **Art. 153**

Conform principiului recunoașterii reciproce orice organizație sindicală legal constituită poate încheia cu un angajator sau organizație de angajatori orice alte tipuri de acorduri, convenții sau înțelegeri, în formă scrisă, care reprezintă legea părților și a căror prevederi sunt aplicabile exclusiv membrilor organizațiilor semnatare.

## **TITLUL VIII**

### **Reglementarea modalităților de soluționare a conflictelor de muncă**

#### **Capitolul 1 Dispoziții generale**

##### **Art. 154**

(1) Raporturile de muncă stabilite între angajați și angajatorii acestora se desfășoară cu respectarea prevederilor legale, precum și în condițiile negociate prin contractele colective și individuale de muncă.

(2) Încălcarea culpabilă de către una dintre părți a obligațiilor care îi revin potrivit alin. (1) atrage răspunderea acesteia.

##### **Art. 155**

Conflictele de muncă se soluționează potrivit prevederilor prezentei legi.

#### **Capitolul 2 Conflicte colective de muncă**

##### **Art. 156**

Dreptul angajaților de a formula revendicări pentru satisfacerea intereselor colective cu caracter economic, profesional sau social prin negocieri colective, precum și dreptul de a declanșa conflicte colective de muncă în legătură cu începerea, desfășurarea și încheierea negocierilor colective sunt garantate de lege.

##### **Art. 157**

Nu pot constitui obiect al conflictelor colective de muncă revendicările angajaților pentru a căror rezolvare este necesară adoptarea unei legi sau a altui act normativ.

### **Art. 158**

(1) Conflictelor colective de muncă pot avea loc:

- a) la nivelul unităților
- b) la nivelul grupurilor de unități
- c) la nivelul sectoarelor de activitate
- d) la nivel național

(2) Conflictelor colective de muncă pot avea loc și la nivelul unor subunități sau compartimente în măsura în care între partenerii la negocieri s-a convenit ca aceștia să își stabilească, în mod distinct, în contractul sau acordul colectiv de muncă clauze specifice acestor structuri.

### **Art. 159**

(1) În conflictelor colective de muncă la nivel de unitate angajații sunt reprezentați de sindicatele reprezentative din unitate, potrivit legii.

(2) La nivelul unităților în care nu sunt constituite sindicate reprezentative iar angajații și-au ales persoanele care să îi reprezinte la negocieri, aceleași persoane îi reprezintă și în cazul conflictelor colective de muncă.

(3) Prevederile alin. (1) și (2) se aplică în mod corespunzător și în ceea ce privește reprezentarea angajaților în cazul unor conflicte colective de muncă la nivelul subunităților sau al unor compartimente din aceeași unitate.

### **Art. 160**

În cazul conflictelor colective de muncă angajații sunt reprezentați de organizațiile sindicale reprezentative sau reprezentanții angajaților, după caz, care participă la negocierile colective ale contractului sau acordului colectiv de muncă aplicabil.

### **Art. 161**

Conflictelor colective de muncă pot fi declanșate în următoarele situații:

- a) angajatorul sau organizația de angajatori refuză să înceapă negocierea unui contract sau acord colectiv de muncă, în condițiile în care nu are încheiat un astfel de contract sau acord sau cel anterior a încetat;
- b) angajatorul sau organizația de angajatori nu acceptă revendicările formulate de angajați;
- c) părțile nu ajung la o înțelegere privind încheierea unui contract sau acord colectiv de muncă până la data stabilită de comun acord pentru finalizarea negocierilor.

### **Art. 162**

(1) În toate cazurile în care există premisele declanșării unui conflict colectiv de muncă, organizațiile sindicale reprezentative sau reprezentanții angajaților după caz, vor sesiza în scris angajatorul, respectiv organizația de angajatori, despre această situație, precizând revendicările angajaților, motivarea acestora precum și propunerile de soluționare. Angajatorul este obligat să primească și să înregistreze sesizarea astfel formulată.

(2) Cerința prevăzută la alin. (1) se consideră îndeplinită și în cazul în care revendicările, motivarea și propunerile de soluționare sunt exprimate de sindicatul reprezentativ sau de către reprezentanții aleși ai angajaților cu ocazia întâlnirii cu reprezentanții angajatorului sau organizației de angajatori și dacă discuțiile purtate au fost consemnate într-un proces-verbal.

(3) Angajatorul sau organizația de angajatori are obligația de a răspunde în scris sindicatelor sau, în lipsa acestora, reprezentanților angajaților, în termen de două zile lucrătoare de la primirea sesizării, cu precizarea punctului de vedere pentru fiecare dintre revendicările formulate.

### **Art. 163**

În situația în care angajatorul sau organizația de angajatori nu a răspuns la toate revendicările formulate sau, deși a răspuns, sindicatele sau reprezentanții salariaților, după caz, nu sunt de acord cu punctul de vedere precizat, conflictul colectiv de muncă se poate declanșa.

### **Art. 164**

Pe durata valabilității unui contract sau acord colectiv de muncă angajații nu pot declanșa conflict colectiv de muncă.

### **Art. 165**

Conflictul colectiv de muncă se declanșează numai după înregistrarea prealabilă a acestora, după cum urmează:

- a) la nivel de unitate, organizația sindicală reprezentativă sau reprezentanții angajaților, după caz, notifică angajatorul privind declanșarea conflictului colectiv de muncă și sesizează în scris Inspectoratul Teritorial de Muncă din județul în care își desfășoară activitatea angajații unității care au declanșat conflictul, în vederea concilierii.
- b) la nivel de grup de unități, organizațiile sindicale reprezentative vor notifica fiecare unitate membră a grupului de unități precum și organizația de angajatori constituită la nivelul grupului privind declanșarea conflictului colectiv de muncă și sesizează în scris Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale, în vederea concilierii.
- c) la nivelul sectorului de activitate, organizațiile sindicale reprezentative vor notifica fiecare unitate în care au membri organizații sindicale reprezentative precum și organizațiile de angajatori corespondente cu privire la declanșarea conflictului de muncă și vor sesiza în scris Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale, în vederea concilierii.

### **Capitolul 3**

#### **Concilierea conflictelor colective de muncă**

##### **Art. 166**

În toate cazurile, sesizarea pentru concilierea conflictului colectiv de muncă se formulează în scris și va cuprinde în mod obligatoriu următoarele mențiuni:

- a) angajatorul sau organizația de angajatori, cu indicarea sediului și datelor de contact ale acestora;
- b) obiectul conflictului colectiv de muncă și motivarea acestuia;
- c) dovada îndeplinirii cerințelor prevăzute la art.161 – 163;
- d) desemnarea nominală a persoanelor delegate să reprezinte la conciliere organizația sindicală reprezentativă sau după caz, reprezentanții angajaților.

##### **Art. 167**

Concilierea, medierea și arbitrarea conflictelor colective de muncă se fac numai între părțile aflate în conflict.

##### **Art. 168**

Procedura de conciliere este obligatorie.

(1) În termen de trei zile lucrătoare de la înregistrarea sesizării Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale, respectiv Inspectoratul Teritorial de Muncă desemnează delegatul său pentru participarea la concilierea conflictului colectiv de muncă și comunică datele persoanei desemnate atât organizației sindicale sau reprezentanților angajaților cât și angajatorului sau organizației de angajatori;

(2) Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale, respectiv Inspectoratul Teritorial de Muncă după caz, convoacă părțile la procedura de conciliere într-un termen ce nu poate depăși 7 zile lucrătoare de la data desemnării delegatului.

##### **Art. 169**

(1) Pentru susținerea intereselor lor la conciliere sindicatele reprezentative sau, după caz, reprezentanții angajaților desemnează o delegație formată din 2 - 5 persoane, care va fi împuternicită în scris să participe la concilierea organizată de Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale sau Inspectoratul Teritorial de Muncă, după caz. Din delegația sindicală pot face parte și reprezentanți ai federației sau ai confederației la care sindicatul este afiliat.

(2) Poate fi aleasă ca delegat al sindicatelor reprezentative sau, după caz, al reprezentanților angajaților orice persoană care îndeplinește următoarele condiții:

- a) are capacitate deplină de exercițiu;
- b) este angajat al unității sau reprezintă federația ori confederația sindicală reprezentativă la care sindicatul care a declanșat conflictul de muncă este afiliat.



#### **Art. 170**

Pentru susținerea punctului de vedere al angajatorului sau organizației de angajatori aceștia, vor desemna printr-o împuternicire scrisă o delegație compusă din 2 - 5 persoane care să participe la conciliere.

#### **Art. 171**

(1) La data fixată pentru conciliere delegatul Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale sau Inspectoratul Teritorial de Muncă, după caz, verifică împuternicirile delegațiilor părților și stăruie ca aceștia să acționeze pentru a se realiza concilierea.

(2) Susținerile părților și rezultatul dezbaterilor se consemnează într-un proces-verbal, semnat de către părți și de delegatul Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale sau Inspectoratului Teritorial de Muncă, după caz.

(3) Procesul-verbal se întocmește în original, câte unul pentru fiecare parte participante la conciliere și unul pentru delegatul Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale sau Inspectoratului Teritorial de Muncă, după caz.

#### **Art. 172**

În cazul în care, în urma dezbaterilor se ajunge la un acord cu privire la soluționarea revendicărilor formulate, conflictul colectiv de muncă se consideră încheiat.

#### **Art. 173**

În situațiile în care acordul cu privire la soluționarea conflictului colectiv de muncă este numai parțial, în procesul-verbal se vor consemna revendicările asupra cărora s-a realizat acordul și cele rămase nesoluționate, împreună cu punctele de vedere ale fiecărei părți referitoare la acestea din urmă.

#### **Art. 174**

Rezultatele concilierii vor fi aduse la cunoștință angajaților de către cei care au făcut sesizarea pentru efectuarea concilierii.

### **Capitolul 4 Medierea și arbitrajul**

#### **Art. 175**

În vederea promovării soluționării amiabile și cu celeritate a conflictelor colective de muncă se înființează “Oficiul de Mediere și Arbitraj a Conflictelor Colective de Muncă” de pe lângă Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale.

#### **Art. 176**

- (1) Modalitatea de înființare, organizare și funcționare al Oficiului de Mediere și Arbitraj a Conflictelor Colective de Muncă va fi reglementată prin Hotărâre de Guvern ce va fi adoptată în cel mult 90 zile de la intrarea în vigoare a Legii.
- (2) În cadrul Oficiului de Mediere și Arbitraj a Conflictelor Colective de Muncă vor fi constituite Corpul de Mediatori și Corpul de Arbitri ai Conflictelor Colective de Muncă.

#### **Art. 177**

Componența și criteriile de accedere în Corpul de Mediatori și Corpul de Arbitri ai Conflictelor Colective de Muncă, competența, atribuțiile precum și procedurile de mediere și arbitraj se stabilesc prin Regulamentul de Mediere și Arbitraj elaborat de Oficiul de Mediere și Arbitraj a Conflictelor Colective de Muncă de pe lângă Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale aprobat prin ordin comun al Ministrului Muncii, Familiei și Protecției Sociale și ale Ministrului Justiției, care va fi publicat în Monitorul Oficial al României Partea I.

#### **Art. 178**

(1) În cazul în care conflictul colectiv de muncă nu a fost soluționat ca urmare a concilierii organizate de Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale respectiv Inspectoratul Teritorial de Muncă, după caz, părțile pot hotărî, prin consens, inițierea procedurii de mediere, în condițiile prezentei legi.

(2) Pentru medierea conflictelor individuale de muncă sunt aplicabile prevederile art. 73, alin. 2 din Legea nr. 192/2006 privind medierea și organizarea profesiei de mediator, cu modificările și completările ulterioare.

#### **Art. 179**

(1) Pe întreaga durată a unui conflict colectiv de muncă părțile aflate în conflict pot hotărî prin consens ca revendicările formulate să fie supuse arbitrajului Oficiului de Mediere și Arbitraj de pe lângă Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale.

(2) Hotărârile arbitrale pronunțate de Oficiul de Mediere și Arbitraj a conflictelor colective de muncă de pe lângă Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale sunt obligatorii pentru părți și completează contractele colective de muncă și devin executorii din momentul pronunțării lor.

#### **Art. 180**

Medierea sau arbitrajul conflictului colectiv de muncă sunt obligatorii dacă părțile, de comun acord, au decis acest lucru înainte de declanșarea grevei sau pe parcursul acesteia.

## **Capitolul 5 Greva**

#### **Art. 181**

Prin grevă se înțelege orice formă de încetare colectivă și voluntară a lucrului într-o unitate.

#### **Art. 182**

Greva poate fi declarată numai dacă, în prealabil, au fost epuizate posibilitățile de soluționare a conflictului colectiv de muncă prin procedurile obligatorii prevăzute de prezenta lege, numai după desfășurarea grevei de avertisment și dacă momentul declanșării acesteia a fost adus la cunoștință angajatorilor de către organizatori cu cel puțin 2 zile lucrătoare înainte.

#### **Art. 183**

(1) Hotărârea de a declara greva se ia de către organizațiile sindicale reprezentative participante la conflictul colectiv de muncă, cu acordul scris a cel puțin jumătate din numărul membrilor sindicatelor respective.

(2) Pentru angajații unităților în care nu sunt organizate sindicate reprezentative hotărârea de declarare a grevei se ia de către reprezentanții angajaților cu acordul scris a cel puțin unei pătrimi din numărul angajaților unității sau, după caz, ai subunității sau compartimentului.

(3) Hotărârea de a declanșa greva, cu dovada îndeplinirii condițiilor prevăzute la alin. 1, se comunică în scris angajatorului, în termenul prevăzut la art. 182.

#### **Art. 184**

Grevele pot fi de avertisment, propriu-zise și de solidaritate.

#### **Art. 185**

Greva de avertisment nu poate avea o durată mai mare de două ore, dacă se face cu încetarea lucrului, și trebuie, în toate cazurile, să preceadă cu cel puțin 2 zile lucrătoare greva propriu-zisă.

#### **Art. 186**

(1) Greva de solidaritate poate fi declarată în vederea susținerii revendicărilor formulate de angajații din alte unități aparținând aceluiași grup de unități sau sector de activitate.

(2) Hotărârea de a declara grevă de solidaritate poate fi luată, cu respectarea prevederilor art. 183 alin. (1), de către organizațiile sindicale reprezentative afiliate la aceeași federație sau confederație sindicală la care este afiliat sindicatul organizator. În cazul grevelor de solidaritate prevederile art. 183 alin. (2) nu se aplică.

(3) Greva de solidaritate nu poate avea o durată mai mare de două ore și trebuie anunțată în scris conducerii unității cu cel puțin 2 zile lucrătoare înainte de data încetării lucrului.

#### **Art. 187**

(1) Grevele sunt organizate de sindicatele reprezentative sau, după caz, de reprezentanții angajaților, care vor stabili și durata acesteia, cu respectarea prevederilor art.186.

(2) Sindicatele reprezentative sau, după caz, reprezentanții aleși ai angajaților îi reprezintă pe greviști, pe toată durata grevei, în relațiile cu angajatorii, inclusiv în fața instanțelor judecătorești, în cazurile în care se solicită suspendarea sau încetarea grevei.

#### **Art. 188**

Pe durata în care revendicările formulate de angajați sunt supuse medierii ori arbitrajului aceștia nu pot declanșa grevă sau dacă greva este declanșată aceasta se suspendă în condițiile art. 197, alin 3.

#### **Art. 189**

În situația în care, după declanșarea grevei, mai mult de jumătate din numărul angajaților care au hotărât declararea grevei renunță în scris la grevă, aceasta încetează.

#### **Art. 190**

(1) Grevă poate fi declarată numai pentru apărarea intereselor cu caracter profesional, economic și social ale angajaților.

(2) Grevă nu poate urmări realizarea unor scopuri politice.

#### **Art. 191**

(1) Participarea la grevă este liberă. Nimeni nu poate fi constrâns să participe la grevă sau să refuze să participe.

(2) Pe durata unei greve declanșate într-o unitate pot înceta activitatea și angajații unor subunități sau compartimente care nu au participat inițial la declanșarea conflictului colectiv de muncă.

(3) În situațiile prevăzute la alin. (2) revendicările sunt cele formulate la declanșarea conflictului colectiv de muncă.

#### **Art. 192**

(1) Angajații care nu participă la grevă își pot continua activitatea.

(2) Angajații aflați în grevă trebuie să se abțină de la orice acțiune de natură să împiedice continuarea activității de către cei care nu participă la grevă.

#### **Art. 193**

(1) Organizatorii grevei au obligația ca pe durata acesteia să protejeze bunurile unității și împreună cu conducerea unității să asigure funcționarea continuă a utilajelor și a instalațiilor a căror oprire ar putea constitui un pericol pentru viața sau pentru sănătatea oamenilor.

(2) Pentru pagubele materiale provocate de către participanții la grevă, angajatorul se poate adresa instanței competente pentru despăgubiri.

#### **Art. 194**

Pe durata grevei conducerea unității nu poate fi împiedicată să își desfășoare activitatea de către angajații aflați în grevă sau de organizatorii acesteia. Conducerea unității nu poate încadra alți angajați care să îi înlocuiască pe cei aflați în grevă.

### **Art. 195**

(1) Pe toată perioada grevei angajații au obligația de a fi prezenți în incinta unității în care își au locurile de muncă pe toată durata programului normal de lucru, cu excepția celor care participă la acțiuni de protest sau reprezentare în afara unității.

(2) Organizatorii grevei au obligația de a întocmi zilnic, pe toată perioada grevei, liste de prezență a greviștilor la locul de muncă, semnate de aceștia, precum și lista participanților la acțiuni de protest sau de reprezentare în afara unității.

(3) Pe toată perioada grevei, oricare parte poate solicita participarea unui reprezentant al Inspectoratului Teritorial de Muncă pentru constatarea eventualelor contravenții.

### **Art. 196**

(1) Participarea la grevă sau organizarea acesteia, cu respectarea dispozițiilor prezentei legi, nu reprezintă o încălcare a obligațiilor de serviciu ale angajaților și nu atrage după sine posibilitatea sancționării în niciun fel a acestora.

(2) Dispozițiile alin. (1) nu se aplică, dacă greva este declarată ilegală, potrivit art. 200, alin (1), lit. b.

(3) Pe durata grevei angajații își mențin toate drepturile ce decurg din contractul individual de muncă, cu excepția drepturilor salariale.

### **Art. 197**

(1) În timpul grevei organizatorii acesteia continuă negocierile cu conducerea unității, în vederea soluționării revendicărilor care formează obiectul conflictului colectiv de muncă.

(2) În cazul în care organizatorii grevei și conducerea unității ajung la un acord, conflictul colectiv de muncă este închis și greva încetează.

(3) Pe perioada negocierilor organizatorii grevei pot conveni cu angajatorul suspendarea temporară a grevei. Dacă negocierile eșuează, greva va fi reluată fără a mai fi necesară parcurgerea etapelor procedurale preliminare prevăzute de lege.

(4) Exceptând situația prevăzută la alin. 3 organizatorii grevei nu pot amâna declanșarea grevei la o altă dată decât cea anunțată sau a o suspenda pe o anumită perioadă fără a relua toată procedura de declanșare a conflictelor colective de muncă.

(5) Refuzul organizatorilor grevei de a îndeplini obligația prevăzută la alin. (1) atrage răspunderea juridică și patrimonială a acestora pentru pagubele cauzate unității

### **Art. 198**

Dacă angajatorul apreciază că greva a fost declarată sau se derulează cu nerespectarea legii, acesta se va adresa tribunalului în a cărui circumscripție se află unitatea în care s-a declarat greva cu o cerere prin care se solicită instanței încetarea grevei.

### **Art. 199**

Tribunalul fixează termen pentru soluționarea cererii de încetare a grevei, care nu poate fi mai mare de 2 zile lucrătoare de la data înregistrării acesteia, și dispune citarea părților.

### **Art. 200**

(1) Tribunalul examinează cererea prin care se solicită încetarea grevei și pronunță de urgență o hotărâre prin care, după caz:

a) respinge cererea angajatorului;

b) admite cererea angajatorului și dispune încetarea grevei ca fiind ilegală.

(2) Hotărârile pronunțate de tribunal sunt definitive.

### **Art. 201**

(1) Tribunalul și Curtea de apel soluționează cererea sau, după caz, recursul, potrivit procedurii prevăzute pentru soluționarea conflictelor colective de muncă.

(2) În cazul în care dispune încetarea grevei ca fiind ilegală, instanța, la cererea celor interesați, poate obliga organizatorii grevei și angajații participanți la greva ilegală la plata despăgubirilor.

### **Art. 202**

Nu pot declara grevă: procurorii, judecătorii, personalul Ministerului Apărării Naționale și al instituțiilor și structurilor din subordinea sau coordonarea acestuia, personalul angajat de forțele armate străine staționate pe teritoriul României, personalul militar și personalul cu statut special din cadrul Ministerului Administrației și Internelor și din instituțiile și structurile din subordinea sau coordonarea acestuia, personalul militar al Serviciului Român de Informații, al Serviciului de Informații Externe, al Serviciului de Telecomunicații Speciale, precum și alte categorii de personal cărora, prin legi organice, li se interzice exercitarea acestui drept.

### **Art. 203**

Personalul din transporturile aeriene, navale, terestre de orice fel nu poate declara grevă din momentul plecării în misiune și până la terminarea acesteia.

### **Art. 204**

Personalul îmbarcat pe navele marinei comerciale sub pavilion românesc poate declara grevă numai cu respectarea normelor stabilite prin convenții internaționale ratificate de statul român, în condițiile art. 203.

### **Art. 205**

(1) În unitățile sanitare și de asistență socială, de telecomunicații, ale radioului și televiziunii publice, în transporturi pe căile ferate, în unitățile care asigură transportul în comun și salubritatea localităților, precum și aprovizionarea populației cu gaze, energie electrică, căldură și apă, greva este permisă cu condiția ca organizatorii grevei să asigure serviciile, dar nu mai puțin de o treime din activitatea normală.

(2) Angajații din unitățile sistemului energetic național, din unitățile operative de la sectoarele nucleare, din unitățile cu foc continuu pot declara grevă cu condiția asigurării a cel puțin unei treimi din activitate, care să nu pună în pericol viața și sănătatea oamenilor și care să asigure funcționarea instalațiilor în deplină siguranță.

**Art. 206**

Funcționarii publici declanșează conflictul colectiv de muncă conform procedurii prevăzută în prezenta lege.

## **Capitolul 6**

### **Conflictele individuale de muncă**

**Art. 207**

Nu sunt considerate conflicte individuale de muncă, în sensul prezentei legi, conflictele dintre unitățile și persoanele care prestează diferite activități pentru acestea, în temeiul altor contracte decât contractul individual de muncă.

**Art. 208**

Conflictele individuale de muncă se soluționează de către instanțele judecătorești.

**Art. 209**

Instanțele judecătorești competente să judece cereri referitoare la soluționarea conflictelor individuale de muncă se stabilesc prin lege.

**Art. 210**

Cererile referitoare la soluționarea conflictelor individuale de muncă se adresează instanței judecătorești competente în a cărei circumscripție își are domiciliul sau locul de muncă reclamantul.

**Art. 211**

Cererile pot fi formulate de cei ale căror drepturi au fost încălcate, după cum urmează:

- a) măsurile unilaterale de executare, modificare, suspendare sau încetare a contractului individual de muncă, inclusiv angajamentele de plată a unor sume de bani, pot fi contestate în termen de 45 de zile de la data la care cel interesat a luat cunoștință de măsura dispusă;
- b) constatarea nulității unui contract individual de muncă poate fi cerută de părți pe întreaga perioadă în care contractul respectiv este în ființă;
- c) plata despăgubirilor pentru pagubele cauzate și restituirea unor sume care au format obiectul unor plăți nedatorate pot fi cerute de angajați în termen de 3 ani de la data producerii pagubei.

**Art. 212**

(1) Cererile referitoare la soluționarea conflictelor individuale de muncă vor fi judecate cu celeritate.

(2) Termenele de judecată nu pot fi mai mari de 10 zile.

**Art. 213**

Părțile sunt legal citate, dacă citația le-a fost înmânata cel puțin cu o zi înaintea judecării.

**Art. 214**

Hotărârile instanței de fond sunt definitive.

**Art. 215**

Termenul de recurs este de 10 zile de la data comunicării hotărârii.

**Art. 216**

Dispozițiile prezentei legi referitoare la procedura de soluționare a conflictelor individuale de muncă se completează în mod corespunzător cu prevederile Codului de procedură civilă.

## **TITLUL IX**

### **Capitolul 1**

#### **Sanctiuni**

**Art. 217**

(1) Constituie contravenții următoarele fapte și se sancționează astfel:

- a) încălcarea prevederilor prevăzute la art. 7, alin. (2) cu amendă de la 5.000 lei la 15.000 lei.
- b) încălcarea de către angajator a obligației prevăzute la art.30 alin. (1), cu amendă de la 2.000 lei la 10.000 lei;
- c) refuzul angajatorului sau organizațiilor de angajatori de a începe negocierea contractul colectiv de muncă constituie contravenție și se sancționează cu amendă cuprinsă între 5000 și 10000 de lei.
- d) nedepunerea spre publicare de către părțile semnatare ale contractului colectiv de muncă la nivel de grup de unități, sector de activitate sau la nivel național constituie contravenție și se sancționează cu amendă în cuantum de 3000 de lei. Responsabilitatea revine solidar părților.
- e) fapta persoanei care, prin amenințări ori prin violențe, împiedică sau obligă un angajat sau un grup de angajați să participe la grevă sau să muncească în timpul grevei, constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 3.000 lei la 10.000 lei, dacă fapta nu a fost săvârșită în astfel de condiții încât, potrivit legii penale, să fie considerată infracțiune.
- f) nerespectarea obligației prevăzută la art. 162, alin.1 constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 1000 la 3000 lei.



(2) Constatarea contravențiilor și aplicarea sancțiunilor se fac de către Inspekția Muncii  
(3) Contravențiilor prevăzute la alin. (1) le sunt aplicabile dispozițiile Ordonanței Guvernului nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 180/2002, cu modificările ulterioare.

### **Art. 218**

(1) Constituie infracțiuni și se pedepsesc cu închisoare de la 6 luni la 2 ani sau cu amendă de la 20.000 lei la 50.000 lei următoarele fapte:

- a) împiedicarea exercițiului dreptului de liberă organizare sau asociere sindicală, în scopurile și în limitele prevăzute de prezenta lege;
- b) condiționarea sau constrângerea, în orice mod, având ca scop limitarea exercitării atribuțiilor funcției membrilor aleși în organele de conducere ale organizațiilor sindicale;
- c) furnizarea de date neconforme cu realitatea la dobândirea personalității juridice a organizației sindicale, precum și în timpul ființării acesteia.

(2) Acțiunea penală este pusă în mișcare la plângerea prealabilă a persoanei vătămate, în conformitate cu dispozițiile Codului de procedură penală, cu excepția infracțiunii prevăzute la alin. (1) lit. c).

(3) Neexecutarea unei hotărâri judecătorești definitive și irevocabile privind respectarea obligațiilor asumate prin contractele colective de muncă în termen de 15 zile de la data cererii de executare adresate angajatorului de către părțile interesate, constituie infracțiune și se pedepsește, conform Codului Penal.

(4) Pentru infracțiunile prevăzute la alin.(3), acțiunea penală se pune în mișcare la plângerea prealabilă a părții vătămate.

(5) Plângerea se adresează direct tribunalului în cărui raza de competență teritorială își are sediul reclamantul.

(6) Neexecutarea unei hotărâri judecătorești definitive privind plata salariilor în termen de 15 zile calculate de la data cererii de executare adresate unității de partea interesată constituie infracțiune și se pedepsește cu închisoare de la 3 luni la 6 luni ori cu amendă.

(7) Neexecutarea unei hotărâri judecătorești definitive privind reintegrarea în muncă a unui angajat constituie infracțiune și se pedepsește cu închisoare de la 6 luni la 1 an ori cu amendă.

(8) Răspunderea pentru săvârșirea infracțiunilor prevăzute la alin.6 și alin.7 revine persoanelor care aveau obligația de a dispune plata salariilor sau, după caz, reintegrarea angajatului respectiv.

(9) În cazul infracțiunilor prevăzute la alin.6 și alin.7 acțiunea penală se pune în mișcare la plângerea persoanei vătămate.

(10) Împăcarea părților înlătură răspunderea penală.

(11) Declararea grevei de către organizatori, cu încălcarea condițiilor prevăzute la art.191 alin. (1) sau la art.202 - 205, constituie infracțiune și se pedepsește cu închisoare de la 3 luni la 6 luni sau cu amendă, dacă fapta nu întrunește elementele unei infracțiuni pentru care legea penală prevede o pedeapsă mai gravă.

(12) Nerespectarea prevederilor art.193 atrage răspunderea materială, contravențională, civilă sau penală, după caz, dacă faptele săvârșite în timpul grevei atrag această răspundere.

## **TITLUL X**

### **Capitolul 1**

#### **Dispoziții finale și tranzitorii**

##### **Art. 219**

Cererile și actele de procedură ale organizațiilor sindicale în fața instanțelor judecătorești sau actele de procedură întocmite pentru acestea sau pentru membrii acestora sunt scutite de taxă de timbru.

##### **Art. 220**

(1) Hotărârile judecătorești de dobândire a personalității juridice de către organizațiile sindicale, obținute până la data intrării în vigoare a prezentei legi, rămân valabile.

(2) Federațiile care și-au dobândit personalitatea juridică la tribunalele județene, au obligația ca în termen de 90 de zile de la intrarea în vigoare a prezentei legi să solicite transcrierea în Registrul special al federațiilor și confederațiilor sindicale al Tribunalului București.

(3) Cererea de transcriere prevăzută la alin. (2) va fi însoțită de două copii după hotărârea definitivă și irevocabilă de dobândire a personalității juridice a federației și după ultima hotărâre judecătorească de modificare a statutului, după caz.

(4) În termen de 30 de zile de la depunerea cererii, Tribunalul București va solicita tribunalului județean, dosarul de dobândire a personalității juridice al federației petente.

##### **Art. 221**

În termen de 60 de zile de la data intrării în vigoare a prezentei legi, după consultarea partenerilor sociali în cadrul Comisiei de Dialog Social de la Ministerul Justiției, ministrul va proceda la emiterea unui ordin prin care să se stabilească modelul, modul de completare și operare a Registrului Special al Sindicatelor prevăzut la art.17, alin.(1).

#### **Art. 222**

(1) Hotărârile judecătorești de dobândire a personalității juridice de către organizațiile sindicale, obținute până la data intrării în vigoare a prezentei legi, rămân valabile.

#### **Art. 223**

Cererile referitoare la înregistrarea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea unor clauze cuprinse în contractele colective de muncă, formulate în fața instituțiilor publice, instanțelor judecătorești și a altor organe ale statului sunt scutite de taxe judiciare și de timbru judiciar.

#### **Art. 224**

(1) Hotărârile judecătorești prin care se constată reprezentativitatea organizațiilor patronale și sindicale în condițiile prezentei legi, se comunică Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale care va ține evidența acestora.

(2) Hotărârile de constatare a reprezentativității se acordă pentru o perioadă de cel mult 2 ani.

#### **Art. 225**

(1) Reprezentativitatea organizațiilor patronale sau sindicale poate fi contestată în instanță de către organizațiile patronale sau sindicale corespondente la nivel național, sector de activitate, grup de unități sau unități, ca părți îndreptățite să negocieze același contract colectiv de muncă, în condițiile în care nu mai sunt îndeplinite unul sau mai multe din criteriile prevăzute de art. 51, alin.(1), (2) și (3) respectiv art.72, alin. (1) și (2) pe baza cărora a fost obținută reprezentativitatea în cauză.

(2) Contestația se depune la Instanța Judecătorească care a acordat reprezentativitatea.

(3) În cazul în care o organizație patronală sau sindicală semnatară a unui contract colectiv de muncă își pierde calitatea de organizație reprezentativă, orice parte interesată, îndreptățită să negocieze respectivul contract colectiv de muncă are dreptul să solicite renegocierea contractului colectiv de muncă în cauză anterior termenului de expirare a acestuia. Dacă nu se solicită renegocierea contractului colectiv de muncă respectiv rămâne în vigoare până la expirarea termenului pentru care a fost încheiat.

(4) În cazul în care pe parcursul derulării unui contract colectiv de muncă angajatorul își modifică obiectul principal de activitate îi vor fi aplicabile prevederile contractului colectiv de muncă încheiat la nivelul sectorului de activitate în care se încadrează noul obiect principal de activitate. În acest caz, partenerii sociali îndreptățiți să negocieze contractul colectiv de muncă au dreptul să solicite renegocierea contractului colectiv de muncă.

#### **Art. 226**

(1) În termen de 12 luni de la intrarea în vigoare a prezentei legi, organizațiile patronale și organizațiile sindicale vor proceda la obținerea reprezentativității în conformitate cu dispozițiile prezentei legi.

(2) Până la expirarea termenului prevăzut la alin.(1), reprezentativitățile organizațiilor de angajatori și sindicale, anterior obținute, rămân în vigoare.

#### **Art. 227**

(1) La data intrării în vigoare a prezentei legi se abrogă:

- a) Legea nr.54/2003 – legea sindicatelor,
- b) Legea nr.168/1999 – legea privind soluționarea conflictelor de muncă, cu excepția art. 26- 39, care se abrogă de la data publicării în Monitorul Oficial al ordinului comun al Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale și al Ministerului Justiției prevăzut la art. 177
- c) Legea nr.356/2001 – legea patronatelor
- d) Legea nr. 130/1996- legea privind contractului colectiv de muncă,
- e) Legea nr.109/1997 – legea Consiliului Economic și Social
- f) H.G. nr.369/2009 – privind comisiile de dialog social

(2) Prezenta lege intră în vigoare la 3 zile de la data publicării în Monitorul Oficial al României.

**LISTA**  
**cuprinzând ministerele și alte instituții publice în cadrul cărora se vor organiza comisii**  
**de dialog social**

1. Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale
2. Ministerul Administrației și Internelor
3. Ministerul Finanțelor Publice
4. Ministerul Justiției
5. Ministerul Apărării Naționale
6. Ministerul Dezvoltării Regionale și Turismului
7. Ministerul Mediului și Pădurilor
8. Ministerul Economiei, Comerțului și Mediului de Afaceri
9. Ministerul Agriculturii și Dezvoltării Rurale
10. Ministerul Transporturilor și Infrastructurii
11. Ministerul Educației, Cercetării, Tineretului și Sportului
12. Ministerul Culturii și Patrimoniului Național

- 13. Ministerul Sănătății
- 14. Ministerul Comunicațiilor și Societății Informaționale
- 15. Ministerul Afacerilor Externe
- 16. Autoritatea pentru Valorificarea Activelor Statului
- 17. Autoritatea Națională pentru Reglementarea și Monitorizarea Achizițiilor Publice

**ANEXA 2**

**- Instituția publică care raportează -  
Raport privind activitatea comisiei de dialog social pe luna .....**

Nr. crt.	Data ședinței comisiei de dialog social	Ordinea de zi		Rezumatul concluziilor sau al eventualelor rezoluții
		Punct propus	Inițiator	

Semnătura

## ANEXA 3

### REGULAMENT-CADRU

#### privind constituirea și funcționarea comisiilor de dialog social la nivelul administrației publice centrale

##### I. Componenta comisiilor de dialog social

Din cadrul comisiilor de dialog social la nivelul administrației publice centrale fac parte:

1. **reprezentanți ai ministerelor** - secretarii de stat, precum și conducătorii instituțiilor publice, autorități și agenții aflate în coordonarea sau subordonarea ministerelor, numiți prin ordin al ministrului;

2. **reprezentanți ai partenerilor sociali** - reprezentanții confederațiilor sindicale și patronale reprezentative la nivel național, conform copiilor de pe hotărârile judecătorești definitive depuse la secretariatul comisiei de dialog social. Organizațiile sindicale și patronale membre ale comisiilor de dialog social vor desemna câte un titular și câte un supleant pentru comisiile de dialog social de la nivelul ministerelor și al instituțiilor publice prevăzute în anexa nr. 1;

3. **experți** - organizațiile sindicale și patronale, în funcție de tematica abordată, pot fi asistate de experți care vor participa în baza unui mandat acordat de confederație;

4. **invitați** - la propunerea președintelui comisiei de dialog social, plenul comisiei poate aproba participarea unor invitați cu statut nepermanent. În cazul dezbaterii care necesită participarea reprezentanților altor instituții publice, autorități și agenții, președintele comisiei de dialog social are obligația de a-i invita la ședințele comisiei;

5. **reprezentantul Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale** - la lucrările comisiilor de dialog social din ministere și din alte instituții publice prevăzute în anexa nr. 1 va fi invitat un reprezentant al Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale, pentru asigurarea asistenței metodologice.

## **II. Funcționarea comisiilor de dialog social**

1. Președinția comisiei este asigurată de un secretar de stat sau, în situații speciale, cu acordul partenerilor de dialog social, de către un alt reprezentant al ministerului împuternicit prin ordin al ministrului ori, în cazul instituțiilor publice prevăzute în anexa nr. 1, de un reprezentant împuternicit de conducătorul instituției publice.

Președintele comisiei are următoarele atribuții:

a) conduce ședințele comisiei de dialog social;  
b) convoacă membrii comisiei, precum și invitații la ședințele acesteia;  
c) asigură prezența la lucrările ședințelor comisiei de dialog social a reprezentanților altor autorități și agenții aflate în coordonarea sau subordonarea ministerului sau instituției publice în cauză.

2. Secretariatul comisiei de dialog social se asigură de către instituția publică în cadrul căreia aceasta funcționează.

3. Secretariatul comisiei de dialog social are următoarele atribuții:

a) întocmirea și comunicarea ordinii de zi;  
b) difuzarea documentelor de lucru pentru ședințele comisiei;  
c) redactarea minutei pentru fiecare ședință, precum și transmiterea acesteia către partenerii sociali, Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale și Consiliul Economic și Social;  
d) evidența hotărârilor judecătorești definitive privind reprezentativitatea partenerilor sociali, în copie legalizată.

4. Comisiile de dialog social se întrunesc lunar sau ori de câte ori este necesar, în baza unei convocări făcute de președintele comisiei. Convocarea comisiei se face în scris, cu cel puțin 3 zile lucrătoare înaintea datei de desfășurare, cu comunicarea ordinii de zi și a documentelor de lucru. Ordinea de zi poate fi completată cu alte puncte, cu aprobarea plenului comisiei.

5. Președintele comisiei poate convoca o ședință extraordinară a comisiei de dialog social pentru dezbaterăa unor probleme cu caracter urgent sau la cererea motivată a unor parteneri sociali.

6. Ședințele comisiei de dialog social convocate pentru dezbaterăa unor acte normative se întrunesc după ce actul normativ propus a fost aprobat de conducerea ministerului și înainte de transmiterea proiectului spre avizare la alte ministere.

7. Ședința comisiei de dialog social nu necesită întrunirea unui anumit cvorum, prezența partenerilor sociali fiind voluntară, procedura de convocare fiind respectată dacă a fost făcută în termen legal.

8. Punctele de vedere adoptate în comisiile de dialog social se consideră acceptate de către partenerii sociali ai căror reprezentanți nu au fost prezenți la ședințele de comisie la



care au fost invitați să participe. La propunerile formulate în scris de partenerii sociali, inițiatorul actului normativ sau al altor proiecte are obligația de a da un răspuns motivat în termen de 5 zile lucrătoare de la data ședinței comisiei.

9. După fiecare ședință a comisiei de dialog social secretariatul acesteia întocmește o minută, care este difuzată partenerilor sociali în ședința următoare spre aprobare. Minuta respectivă este transmisă și Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale, precum și Consiliului Economic și Social.

10. Președintele comisiei de dialog social va pune la dispoziția partenerilor sociali informațiile disponibile necesare formulării unui punct de vedere argumentat.

11. Punctele de vedere ale partenerilor sociali cu privire la actele normative supuse dezbaterii în comisie vor fi înaintate secretariatului comisiei de dialog social în formă scrisă, după modelul: text inițial - propunere de modificare - motivare.

12. Pentru dezbaterăa unor probleme cu caracter specific se pot constitui grupuri de lucru, cu participarea reprezentanților desemnați nominal de partenerii sociali, membri ai comisiei cu mandat determinat.

13. Actele normative dezbătute în cadrul comisiei de dialog social vor fi însoțite în circuitul de avizare de minuta ședinței comisiei de dialog social, în care sunt consemnate punctele de vedere ale partenerilor sociali referitoare la actul normativ discutat.

## REGULAMENT-CADRU

### privind constituirea și funcționarea comisiilor de dialog social la nivelul administrației publice locale

#### I. Componenta comisiilor de dialog social

Din cadrul comisiilor de dialog social la nivelul administrației publice locale fac parte:

1. **prefectul**, precum și reprezentanți ai prefectului și ai serviciilor publice deconcentrate ale ministerelor și ale celorlalte organe de specialitate ale administrației publice centrale, numiți prin ordin de către prefect;

2. **președintele** consiliului județean sau primarul general al capitalei, pentru municipiul București;

3. **reprezentanții partenerilor sociali** - reprezentanții confederațiilor sindicale și patronale reprezentative la nivel național, conform copiilor de pe hotărârile judecătorești definitive depuse la secretariatul comisiei de dialog social constituite la nivelul Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale. Secretariatul comisiei de dialog social constituite la nivelul Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale va transmite comisiilor de dialog social constituite la nivel județean și al municipiului București lista confederațiilor patronale și sindicale reprezentative la nivel național conform acestor hotărâri judecătorești. Organizațiile sindicale și patronale reprezentative la nivel național vor desemna câte un titular și câte un supleant pentru comisiile de dialog social de la nivel județean din structurile proprii în teritoriu;

4. **experți** - organizațiile sindicale și patronale, în funcție de tematica abordată, pot fi asistate de experți, care vor participa în baza unui mandat;

5. **invitați** - la propunerea președintelui comisiei de dialog social plenul comisiei poate aproba participarea unor invitați cu statut nepermanent. În cazul dezbaterii care necesită participarea reprezentanților altor instituții publice, președintele comisiei de dialog social are obligația de a-i invita la ședințele comisiei;

6. **reprezentantul** direcției de muncă și protecție socială județene - la lucrările comisiilor de dialog social la nivel județean, pentru asigurarea asistenței metodologice, un reprezentant al direcției de muncă și protecție socială județene va participa ca membru de drept.

7. **reprezentantul Inspectoratului Teritorial de Muncă** - la lucrările comisiilor de dialog social constituite în plan teritorial va fi invitat un reprezentant al Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale, pentru asigurarea asistenței metodologice

## **II. Funcționarea comisiilor de dialog social**

1. Președinția comisiei, în baza principiului copreședinției, este asigurată de prefect și de președintele consiliului județean sau de primarul general al capitalei pentru municipiul București.

2. Secretariatul comisiei de dialog social se asigură de către instituția publică în cadrul căreia aceasta funcționează.

3. Secretariatul comisiei de dialog social are următoarele atribuții:

a) convocarea membrilor comisiei la ședințele acesteia;

b) întocmirea și comunicarea ordinii de zi;

c) difuzarea documentelor de lucru pentru ședințele comisiei;

d) redactarea minutei pentru fiecare ședință, precum și transmiterea acesteia membrilor comisiei și secretarului de stat responsabil pentru dialog social din cadrul Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale.

4. Comisiile de dialog social se întrunesc lunar sau ori de câte ori este necesar, în baza unei convocări făcute de președintele comisiei. Convocarea comisiei se face în scris, cu cel puțin 3 zile lucrătoare înaintea datei de desfășurare, cu comunicarea ordinii de zi și a documentelor de lucru. Ordinea de zi poate fi completată cu alte puncte, cu aprobarea plenului comisiei.

5. Președintele comisiei poate convoca o ședință extraordinară a comisiei de dialog social pentru dezbaterăa unor probleme cu caracter urgent sau la cererea motivată a unor parteneri sociali.

6. Ședința comisiei de dialog social nu necesită întrunirea unui anumit cvorum, prezența partenerilor sociali fiind voluntară, procedura de convocare fiind respectată dacă a fost făcută în termen legal.

7. Punctele de vedere adoptate în comisiile de dialog social se consideră acceptate de către partenerii sociali ai căror reprezentanți nu au fost prezenți la ședințele de comisie la care au fost invitați să participe. La propunerile formulate în scris de partenerii sociali, inițiatorul actului normativ sau al altor proiecte are obligația de a da un răspuns motivat în termen de 5 zile de la data ședinței comisiei.

8. După fiecare ședință a comisiei de dialog social secretariatul acesteia întocmește o minută care este difuzată partenerilor sociali în ședința următoare spre aprobare. Minuta

respectivă este transmisă și secretarului de stat responsabil pentru dialog social din cadrul Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale.

9. Președintele comisiei de dialog social va pune la dispoziția partenerilor sociali informațiile disponibile necesare elaborării unui punct de vedere argumentat.

10. Punctele de vedere ale partenerilor sociali cu privire la actele normative supuse dezbaterii în comisie vor fi înaintate secretariatului comisiei de dialog social în formă scrisă, după modelul: text inițial - propunere de modificare - motivare.

11. Pentru dezbaterăa unor probleme cu caracter specific se pot constitui colective de lucru, cu participarea reprezentanților desemnați nominal de partenerii sociali, membri ai comisiei cu mandat determinat.