

Proiect de Lege privind Codul Dialogului Social

TITLUL I

Capitolul 1

Definiții

Art. 1

În sensul prezentei legi se definesc următorii termeni:

(1) **partenerii sociali** – 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. Dialogul social poate fi bipartit – numai între angajatori și angajați sau tripartit – autorități publice, sindicate, patronate;

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

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

(5) **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;

(6) **reprezentanții angajaților** - reprezentanții organizațiilor sindicale sau angajaților aleși și mandatați să-i reprezinte pe aceștia, potrivit legii;

(7) **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;

(8) **consultare** - schimbul de opinii în cadrul dialogului stabilit între angajator și sindicate sau, după caz, reprezentanții aleși ai angajaților;

(9) **negociere colectivă** - negocierea între angajator sau organizația de angajatori pe de o parte și angajați, reprezentați de sindicate sau în alt mod prevăzut de lege de cealaltă parte, care urmărește reglementarea relațiilor de muncă sau de serviciu între cele două părți;

(10) **contractul colectiv de muncă** - convenția încheiată în formă scrisă între angajator sau organizația de angajatori, pe de o parte, și angajați, reprezentați de sindicate sau de reprezentanții angajaților de cealaltă parte, 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;

(11) **organizația de angajatori** - organizația constituită conform legii de către angajatorii definiți la alin. (4).

(12) **unitate** - persoana juridică care angajează forța de muncă și nu are în componență, subordine sau coordonare alte persoane juridice;

(13) **grupul de unități** - se poate constitui din unități care au același obiect principal de activitate conform codului din Clasificarea Activităților din Economia Națională, denumit în continuare cod C.A.E.N.

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

(14) **sector bugetar** – totalitatea unităților al căror personal este plătit din bugetul consolidat al statului, conform prevederilor legale;

(15) **sector privat** – totalitatea unităților cu capital integral sau majoritar privat;

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

(17) **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;

(18) **conflict colectiv de muncă denumit și conflict de interese** - 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;

(19) **conflict individual de muncă denumit și conflict de drepturi** - 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.

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

TITLUL II

Sindicatetele

Capitolul 1

Dispoziții generale

Art. 2

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

(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, persoanele care exercită potrivit legii o meserie sau o profesiune în mod independent, membrii cooperatori și agricultorii au dreptul, fără nici o îngrădire sau autorizare prealabilă, să constituie și să adere la o organizație sindicală.

(2) Pentru constituirea unui sindicat este necesar un număr de cel puțin 15 angajați din aceeași unitate, domeniu de activitate definit prin apartenența la aceeași diviziune, grupă sau clasă conform codului CAEN sau ramură. Lista ramurilor este prezentată în anexa 5.

(3) Pentru constituirea unui sindicat profesional este necesar un număr de cel puțin 15 angajați care exercită aceeași profesiune, chiar dacă își desfășoara activitatea la angajatori diferiți.

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

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

(6) 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 aparatul Ministerului Apărării Naționale și Ministerului de Interne, Ministerului Justiției, Serviciului Român de Informații, Serviciului de Protecție și Pază, Serviciului de Informații Externe și Serviciului de Telecomunicații Speciale, precum și din unitățile aflate în subordinea 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 autorităților publice, angajatorilor și organizațiilor acestora orice intervenție 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 profesie 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 activitatea sindicală.

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

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 privind raporturile de serviciu se pot stabili, în condițiile legii, și alte măsuri de protecție în afara celor prevăzute la art. 10 alin. (1), (2) și (4) 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;
- d) procura notarială de reprezentare pentru împuternicitul special, nominalizat prin procesul verbal prevăzut la lit. a).

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 actul constitutiv și statutul sindicatului sunt conforme 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 sindicatului.

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

(5) Hotărârea judecătorei se comunică sindicatului și angajatorului, în termen de cel mult 5 zile de la pronunțare.

Art. 16

(1) Hotărârea judecătorei 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 sindicatului. Instanța de recurs redactează decizia în termen de 5 zile de la pronunțare.

Art. 17

(1) Judecătoria este obligată să țină un registru special, în care se înscriu: denumirea și sediul sindicatului, numele și prenumele membrilor organului executiv 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 prevăzut la alin. (1) se face din oficiu.

Art. 18

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

Art. 19

Originalul procesului-verbal de constituire și al statutului, 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 certificate de împuternicitul special, se va păstra în arhiva judecatoriei.

Art. 20

(1) Sindicatul este obligat să aducă la cunoștință judecătoriei unde s-a înregistrat, în termen de 30 de zile, orice modificare ulterioară a statutului, precum și orice schimbare în compunerea organului executiv de conducere.

(2) Pentru aprobarea modificării statutului sunt aplicabile, în mod corespunzător, dispozițiile [art.14](#) - [art.19](#).

(3) Judecătoria este obligată să menționeze în registrul special prevăzut la [art.17](#) alin. (1) modificările din statut, precum și schimbările din compunerea organului executiv de conducere al sindicatului.

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 care au dobândit reprezentativitatea, în condițiile legii, pot negocia prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate punerea la dispoziția acestora a spațiilor necesare funcționării, precum și a altor facilități.

(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

Bunurile 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 nu pot fi utilizate, direct sau indirect, în scopuri patrimoniale.

Art. 24

(1) Cotizația plătită de membrii sindicatului este deductibilă din baza de calcul a impozitului pe venit, în cuantum de maximum 2% din venitul brut realizat.

(2) Cotizația stabilită conform alin.(1), se distribuie către formele asociative de organizare sindicală la care sunt afiliate, după cum urmează: 30% către federație și 10% către confederație.

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.

Art. 26

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

(2) Controlul asupra activității economico-financiare 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, protestul, pichetul, 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 unui mandat solemn. 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 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 delegații aleși ai sindicatului reprezentativ să participe în consiliul de administrație sau alt organ asimilat acestuia la discutarea problemelor de interes profesional, economic, social.

(2) În scopul apărării drepturilor și promovării intereselor profesionale, economice și social 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 de muncă, 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 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 acestora.

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) 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 cu un număr de zile pentru activități sindicale.

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

(3) Persoanele care pot beneficia de zilele prevăzute la alin. 1, precum și numărul exact al acestora se stabilesc prin contractul sau acordul colectiv de munca.

(4) Modalitatea de desfășurare a activitatilor sindicale in timpul programului normal de lucru se stabilește de către părți prin contractul sau acordul colectiv de munca.

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) Organizațiile sindicale legal constituite se pot asocia după criteriul ramurii sau domeniului de activitate, al profesiei sau după criteriul teritorial.

(2) Două sau mai multe sindicate din aceeași ramură sau domeniu de activitate se pot asocia în vederea constituirii unei federații sindicale.

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

(4) Federațiile și confederațiile sindicale pot constitui din organizațiile sindicale afiliate uniunii 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 acte:

- 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

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, 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.

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, 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.

(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, cu citarea împuternicitului special. Instanța de recurs redactează decizia, în termen de 5 zile de la pronunțare.

Art. 46

(1) Tribunalele sunt obligate să țină un registru special, în care vor consemna: denumirea și sediul organizațiilor sindicale constituite prin asociere, numele și prenumele membrilor organului executiv 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 prevăzut la alin. (1) se face din oficiu.

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 compunerea 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.

TITLUL III **Patronate**

Capitolul 1

Constituirea, organizarea și funcționarea patronatelor

Secțiunea 1

Constituire și organizare

Art. 51

Prezenta lege reglementează constituirea, organizarea și funcționarea organizațiilor patronale, definite astfel:

(1) **patron** – angajatorul persoană juridică care administrează capital indiferent de natura acestuia în scopul obținerii de profit în condiții de concurență și care angajează forță de muncă.

(2) **organizație patronală denumită și patronat** – forma specifică de asociere a angajatorilor definiți ca atare la alin.(1) 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.

(3) Organizațiile patronale sunt independente fața de autoritățile publice, de partidele politice și de sindicate.

Art. 52

(1) Un număr de cel puțin 15 angajatori definiți conform [art.51 alin.\(1\)](#) pot constitui un patronat.

(2) Patronatele sunt constituite pe baza apartenenței la aceeași ramură sau domeniu de activitate economică sau pe criteriul teritorialității.

a) conform criteriului ramurii sau domeniu de activitate, patronatele se constituie corespunzător apartenenței obiectului principal de activitate al membrilor acestora la aceeași diviziune, grupă sau clasă conform cod CAEN sau unei ramuri, conform anexei 5;

b) conform criteriului teritorialității, patronatele se constituie corespunzător apartenenței membrilor acestora la aceeași unitate administrativ-teritorială.

(3) Patronatele își pot constitui structuri organizatorice teritoriale proprii, cu sau fără personalitate juridică. Structurile organizatorice teritoriale fără personalitate juridică își desfășoară activitatea în baza statutului patronatului din care fac parte.

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

(5) Uniunile patronale teritoriale, constituite potrivit alin. (4), dobândesc personalitate juridică la cererea federațiilor sau a confederațiilor patronale 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.

(6) Un patron cu obiect multiplu de activitate se poate afilia la mai multe patronate, constituite pe domenii de activitate corespunzătoare obiectelor secundare de activitate conform certificatului de înmatriculare emis de Registrul Comerțului.

(7) Un patronat nu se poate afilia decât la o singură structură patronală constituită pe criteriul domeniului de activitate și la o singură structură patronală constituită pe criteriul teritorialității.

Art. 53

(1) Două sau mai multe patronate pot constitui federații patronale.

(2) Două sau mai multe federații patronale pot constitui confederații patronale.

(3) Patronatele își desfășoară activitatea în baza statutului și regulamentului proprii, potrivit prevederilor prezentei legi.

Secțiunea 2 Statutul

Art. 54

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

Art. 55

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

- a) denumirea patronatului, sediul principal și, după caz, structurile teritoriale proprii, cu sau fără personalitate juridică;
- b) obiectul de activitate și scopul;
- c) patrimoniul inițial, mărimea și compunerea acestuia, cotizațiile, precum și alte surse de finanțare legale;
- d) drepturile și obligațiile membrilor;
- e) organele de conducere;
- f) criteriul de constituire
- g) dizolvarea și lichidarea patronatului;

(2) Personalitatea juridică a patronatului 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. 56

(1) Judecătoria este obligată să țină un registru special de evidență a organizațiilor patronale în care se înscriu: denumirea și sediul organizației patronale, 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) Înscrierea în registrul special prevăzut la alin. (1) se face din oficiu.

(3) Patronatul 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 copie, statutul, actul constitutiv, tabelul de adeziuni, datele de contact ale membrilor organelor executive de conducere, hotărârea judecătorească cu mențiunea rămânerii definitive și irevocabile.

Art. 57

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

Secțiunea 3 Drepturile și obligațiile patronatelor

Art. 58

Patronatele 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. 59

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

- a) reprezintă, promovează, susțin și apără interesele economice 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 cazul conflictelor de muncă în fața instanțelor de judecată, a organelor de jurisdicție, a altor instituții sau autorități, prin apărători proprii sau aleși;

h) la cererea membrilor lor federațiile și confederațiile reprezentative la nivel național pot emite certificate de probitate;

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

Art. 60

Membrilor organelor de conducere alese ale patronatelor li se asigură protecția legii împotriva oricăror forme de discriminare, condiționare, constrângere sau limitare a exercitării funcțiilor lor, sub sancțiunea pedepselor prevăzute de lege.

Art. 61

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

Secțiunea 4 Patrimoniul și finanțarea activității

Art. 62

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

Art. 63

(1) Patronatele 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.

(2) Pentru construirea de sedii proprii organizațiile patronale reprezentative la nivel național pot primi 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.

(3) Bunurile mobile și imobile dobândite de patronate de la autoritățile publice centrale sau locale cu titlu gratuit sau oneros, dar în alte condiții decât cele de plată a prețului pieței, ori primite în folosință nu pot fi utilizate, direct sau indirect, în scopuri patrimoniale.

Art. 64

(1) Activitatea economico-financiară a patronatelor se desfășoară potrivit bugetului propriu de venituri și cheltuieli.

(2) Sursele veniturilor patronatelor sunt: taxe de înscriere, cotizații, contribuții pentru fondul destinat negocierii contractelor colective de muncă și alte activități specifice, donații, timbrul patronal, sponsorizări și alte venituri, potrivit statutelor și legilor în vigoare.

(3) 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.

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

Art. 65

(1) Se instituie timbrul patronal, care, în condițiile prezentei legi, se aplică tuturor operațiunilor efectuate de către oficiile registrului comerțului pentru angajatori persoane juridice.

(2) Modalitatea de reglementare a instituirii timbrului patronal se va face prin Hotărâre de Guvern

- a) Sumele încasate din aplicarea timbrului patronal se constituie în “Fondul Patronal”.
- b) „Fondul Patronal” este administrat de un Consiliul de Administrație constituit din câte un reprezentant al fiecărei confederații patronale reprezentative la nivel național.
- c) Regulamentul de organizare și funcționare al consiliului constituit conform alin. (2), lit. b) va fi anexa la Hotărârea de Guvern.

Capitolul 2

Reorganizarea și dizolvarea patronatelor

Art. 66

În cazul reorganizării unui patronat situația patrimoniului va fi soluționată de organele executive de conducere ale acestuia ori, în caz de divergență, de către instanța de judecată competentă, potrivit legii.

Art. 67

În cazul dizolvării unui patronat patrimoniul acestuia se împarte cu respectarea prevederilor statutului și ale dreptului comun în materie.

Art. 68

(1) În termen de 15 zile de la dizolvare reprezentantul mandatat al patronatului 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).

TITLUL IV

Informarea și consultarea angajaților

Art. 69

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. 70

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. 71

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

Art. 72

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

Art. 73

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. 74

Pentru situația prevăzută la [art.73](#), informații relevante sunt considerate cele referitoare la negocierea unui eventual acord transnațional.

Art. 75

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

TITLUL V

Organizarea și funcționarea Consiliului Economic și Social

Capitolul 1

Dispoziții generale

Art. 76

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

Art. 77

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

(2) Consiliul Economic și Social se poate autosesiza sau poate fi sesizat de orice autoritate publică ori de organizațiile patronale 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. 78

(1) Consiliul Economic și Social are personalitate juridică.

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

Art. 79

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

Capitolul 2

Atribuțiile Consiliului Economic și Social

Art. 80

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. 81

(1) Inițiatorii proiectelor de acte normative au obligația de a solicita pentru acestea avizul consultativ al Consiliului Economic și Social.

(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. 82

(1) În îndeplinirea atribuțiilor prevăzute la [art.80](#), Consiliul Economic și Social are obligația de a analiza proiectele de acte normative primite și de a transmite avizul său, după cum urmează:

- a) în termen de 10 zile calendaristice de la primirea solicitării, în cazul proiectelor de hotărâri, ordonanțe și ordonanțe de urgență ale Guvernului sau, după caz, de legi ordinare;
- b) în termen de 20 de zile calendaristice de la primirea solicitării, în cazul proiectelor de legi organice.

(2) Depășirea termenelor prevăzute 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. 83

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

Art.84

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. 85

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. 86

- (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 de 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. 87

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. 88

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

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

Art. 89

Membrii Consiliului Economic și Social sunt numiți pe o perioadă de 4 ani; mandatul membrilor poate fi reînnoit.

Art. 90

(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. 87](#).

(3) În cazul în care un candidat nu îndeplinește condițiile prevăzute la [art. 87](#), organizația care l-a desemnat urmează să facă o altă propunere.

Art. 91

(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. 92

(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 [87 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 din calitatea de membru al Consiliului Economic și Social se stabilește prin regulamentul de organizare și funcționare.

Art. 93

(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. 94

(1) Dezbaterile în plen se desfășoară în prezența a minimum 24 de membri, cu condiția ca fiecare parte să fie reprezentată de cel puțin 8 persoane.

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

Art. 95

(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 2 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. 96

(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. 97

(1) Biroul executiv al Consiliului Economic și Social este alcătuit din președinte, 2 vicepreședinți și un număr de 6 membri, câte 2 din partea fiecărei părți.

(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. 98

(1) Președintele Consiliului Economic și Social este ales prin votul plenului, pe o perioadă de 4 ani, 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 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. 99

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

Art. 100

Președintele Consiliului Economic și Social îndeplinește următoarele atribuții:

- a) reprezintă Consiliului 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. 101

(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. 102

(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;
- 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. 103

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

Art. 104

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

(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. 105

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

Secțiunea 6 Secretariatul tehnic

Art. 106

(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) Funcțiile de conducere și specialitate din aparatul propriu al Consiliului Economic și Social, precum și salarizarea acestora, sunt asimilate celor ale personalului Consiliului Legislativ.

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

Capitolul 4 Desemnarea membrilor în Comitetul Economic și Social European

Art. 107

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

- a) câte 5 membri 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. 108

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

(2) Proiectul de buget se întocmește de către Consiliul Economic și Social, cu avizul consultativ al Ministerului Finanțelor Publice și se înaintează Guvernului pentru a fi inclus distinct în proiectul bugetului de stat. Obiecțiile Consiliului Economic și Social la proiectul de buget al Guvernului se prezintă de către președintele Consiliului Economic și Social Parlamentului, pentru soluționare.

(3) Pentru activitatea desfășurată membrii Consiliului Economic și Social primesc o indemnizație în cuantum de 75% din cuantumul indemnizației stabilite pentru vicepreședinți.

(4) 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.

(5) Bugetul Consiliului Economic și Social se aprobă de către plenul Consiliului Economic și Social.

(6) Consiliul Economic și Social își poate constitui venituri extrabugetare din donații, contribuții ale părților membre ale Consiliului Economic și Social, ale altor persoane fizice și juridice, precum și din activități de publicare a unor studii și analize sau a altor materiale specifice domeniului său de activitate în condițiile legii.

Art. 109

Structura de personal a Consiliului Economic și Social este următoarea:

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

Art. 110

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. 111

(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. 112

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

Art. 113

(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. 114

(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.

(4) Înființarea comisiilor de dialog social la nivelul regiunilor se va reglementa prin hotărâre de guvern.

Art. 115

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. 116

(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. 117

(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. 118

(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. 119

(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. 120

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 munca

Art.121

Prezenta lege reglementează organizarea și desfășurarea negocierilor colective precum și încheierea contractelor colective de muncă.

Art.122

(1) Contractele colective de muncă se negociază separat pentru sectorul bugetar și cel privat astfel:

- a) contractele colective de muncă în sectorul privat se încheie la nivel de unități, la nivelul grupurilor de unități, la nivelul ramurilor și domeniilor de activitate și la nivel național.
- b) contractele colective de muncă în sectorul bugetar se încheie la nivel de unități, la nivelul grupurilor de unități și la nivelul ramurilor de activitate.
- c) contractele colective la nivel de unitate pot prevedea clauze specifice pentru subunități sau compartimente.

(2) Acordurile colective de muncă negociate de către funcționarii publici și autoritățile sau instituțiile publice respective, se pot încheia numai la nivel de unități.

(3) Lista ramurilor de activitate din economia națională este prezentată în anexa nr. 5.

(4) Criteriul de apartenență la ramurile de activitate și la grupurile de unități este cel al obiectului principal de activitate, înregistrat la Registrul Comerțului, conform codului C.A.E.N.

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

(6) 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. 123

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

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

(3) Angajatorul sau organizația de angajatori inițiază negocierea colectivă cu cel puțin 45 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 oricoror clauze convenite între parti.

Art. 124

(1) În termen de 5 zile calendaristice de la declanșarea procedurilor de negociere prevăzute de [art.123 alin. \(4\)](#), angajatorul sau organizația de angajatori are obligația să convoace toate părțile îndreptățite în vederea negocierii contractului colectiv de muncă.

(2) La prima reuniune a părților se consemnează data începerii negocierilor și 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, trebuie să permită o analiză a situației economico - financiare și vor cuprinde cel puțin date referitoare la:

- a) situația economico - financiară la zi, precum și perspectiva de evoluție a acesteia pe următoarea perioadă contractuală;
- b) sistemul de salarizare avut în vedere și aplicarea acestuia pe următoarea perioadă contractuală;
- c) situația, structura și evoluția estimată a ocupării forței de muncă, precum și eventualele măsuri preconizate pe următoarea perioadă contractuală;
- d) măsurile propuse privind organizarea muncii, programului și a timpului de lucru pe următoarea perioadă contractuală;
- e) măsurile propuse privind protecția drepturilor salariaților în caz de transfer al unității sau a unei părți a acesteia;

(5) Cu aceeași ocazie 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 maximă a negocierilor convenită 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) La fiecare ședință de negociere se vor încheia procese verbale semnate de reprezentanții mandatați ai părților în care se va consemna conținutul negocierilor.

Art. 125

(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. 126

(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 celui stabilit prin contractele colective de muncă încheiate 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. 127

- (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 toate unitățile din ramura sau domeniul de activitate pentru care s-a încheiat contractul colectiv de muncă;
 - d) pentru toți angajații încadrați cu contracte individuale de muncă în cazul contractului colectiv de muncă la nivel național în sectorul privat.
- (2) La fiecare dintre nivelurile prevăzute la alin. 1 se încheie și se înregistrează câte un singur contract colectiv de muncă, separat pentru sectorul bugetar și cel privat.
- (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.

Capitolul 3

Părțile și reprezentarea acestora la negocierea colectivă în sectorul privat

Art. 128

Părțile contractului colectiv de muncă sunt angajatorul și angajații, reprezentați 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 ramură sau domeniu de activitate și la nivel național, de către organizațiile patronale legal constituite și reprezentative potrivit prezentei legi.

(2) Angajații:

- a) la nivel de unitate, de către organizațiile sindicale legal constituite și reprezentative potrivit prezentei legi, ori acolo unde nu sunt constituite sindicate reprezentative, de reprezentanții aleși ai angajaților;
- b) la nivelul grupurilor de unități, de către organizațiile sindicale legal constituite și reprezentative la nivelul unităților membre ale grupului;
- c) la nivel de ramură sau domeniu de activitate și la nivel național de către organizațiile sindicale legal constituite și reprezentative potrivit prezentei legi.

Art. 129

Sunt reprezentative pentru negocierea contractului colectiv de muncă la nivel național, de ramură sau domeniu 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 în componență federații patronale reprezentative la nivel de ramură care își desfășoară activitatea în cel puțin 25% din ramurile economiei naționale;
- d) au ca membrii angajatori ai căror unități cuprind cel puțin 7% din angajații din economia națională;

(2) La nivel de ramură sau domeniu 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 ramurii sau domeniului de activitate.

(3) Grupul de unități se constituie voluntar de către angajatori care au același obiect principal de activitate conform codului CAEN.

(4) Îndeplinirea condițiilor de reprezentativitate prevăzute la alineatele (1) și (2) se constată, prin hotărâre, de către Tribunalul Municipiului București la cererea organizației, prin depunerea la instanță a documentației prevăzute la art. 134.

(5) Hotărârea judecătorească poate fi atacată cu recurs.

Art. 130

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) copiile hotărârilor judecătorești definitive și irevocabile de dobândirea a reprezentativității la nivel de ramură pentru federațiile afiliate, precum și copii ale documentelor de aderare a federațiilor respective la confederație;
- d) dovada depunerii la Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale a unei copii a dosarului de reprezentativitate.

(2) La nivel de ramură sau domeniu 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) ramura sau domeniul 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. 131

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

Art. 132

Sunt reprezentative și participă la negocierea contractelor colective de muncă la nivel național, de ramură sau domeniu 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) au în componență federații sindicale reprezentative în cel puțin 25% din ramurile de activitate;
- d) organizațiile sindicale componente cumulează un număr de membri de cel puțin 5% din efectivul angajaților din economia națională.

(2) La nivel de ramură sau domeniu de activitate

- 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 ramura sau domeniu de activitate 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.

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

Art. 133

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) lista ramurilor de activitate în care au federații reprezentative și numărul total de angajați din economia națională.
- c) situație cumulativă semnată de reprezentantul legal al confederației cuprinzând lista federațiilor componente și numărul total de membri al acestora.
- d) Declarațiile semnate de reprezentanții legali ai federațiilor membre în care se specifică numărul total de membri de sindicat din fiecare federație.
- e) copii după hotărârile judecătorești definitive și irevocabile de constatare a reprezentativității federațiilor membre în număr de cel puțin 25% din totalul ramurilor de activitate;
- f) dovada depunerii la Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale a unei copii a dosarului de reprezentativitate.

(2) La nivel de ramură sau domeniu de activitate:

- 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) situație cumulativă semnată de reprezentantul legal al federației cuprinzând lista sindicatelor componente și numărul total de membri, certificat de fiecare sindicat membru;
- c) ramura sau domeniul 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.

(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 lucrători din unitate, eliberată de aceasta și certificată de Inspectoratul Teritorial de Muncă în a cărei rază de competență se află sediul unității.
- d) dovada depunerii la Inspectoratul Teritorial de Muncă a unei copii a dosarului de reprezentativitate

Art. 134

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

(2) Anterior depunerii dosarului de reprezentativitate la judecătoria sindicatele vor depune o copie scrisă și în format electronic după respectivul dosar la Inspectoratul teritorial de Muncă, care o va înregistra, va verifica îndeplinirea condițiilor de reprezentativitate și va emite dovadă în acest sens.

Art. 135

(1) Confederațiile sindicale reprezentative la nivel național conform prezentei legi, vor negocia contracte colective de muncă la nivelul ramurilor sau domeniilor de activitate în care au federații membre, dacă acestea nu sunt reprezentative în condițiile legii, numai în situația în care la nivelul ramurii sau domeniului de activitate nu există nici o altă federație reprezentativă.

(2) În mod corespunzător, federațiile sindicale reprezentative la nivelul ramurilor conform prezentei legi, vor negocia contracte colective de muncă la nivel de grupuri de unități în care au sindicate afiliate, dacă nu sunt reprezentative în condițiile legii, numai în cazul în care la nivelul grupului de unități nu există alte sindicate reprezentative.

(3) La nivel de grup de unități participa la negocierea contractului colectiv de muncă după cum urmează:

- a) organizațiile sindicale reprezentative din fiecare unitate membră a grupului
- b) în unitățile membre ale grupului în care nu există sindicate reprezentative, dar există organizații sindicale afiliate la federații reprezentative în domeniul de activitate în care s-a constituit grupul, la negocieri participă reprezentanții federațiilor respective și reprezentanții angajaților din respectivele unități;

- c) în cazul prevăzut la lit. b) federațiile reprezentative participă la negocieri numai în cazul în care sindicatul afiliat are mai mult de 30% din numărul angajaților unității. În caz contrar la negocieri participă numai reprezentanții angajaților;
- (4) În unitățile în care nu există sindicate reprezentative, negocierea contractului colectiv de muncă se face după cum urmează:
- a) dacă există un sindicat afiliat la o federație reprezentativă, negocierea se face de către reprezentanții federației împreună cu reprezentanții aleși ai angajaților;
 - b) în cazul prevăzut la lit. a), federația reprezentativă participă la negocieri numai în cazul în care sindicatul afiliat are ca membri cel puțin de 30% din numărul angajaților unității. În caz contrar la negocieri participă numai reprezentanții angajaților;
 - c) dacă există sindicat neafiliat la o federație reprezentativă sau nu există niciun sindicat, negocierea se face numai de către reprezentanții salariaților.

Art. 136

Contractele colective de muncă încheiate la orice nivel, nu pot fi semnate decât de reprezentanții mandatați ai părților care au negociat.

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 ramură de reprezentantul legal al autorității publice centrale competente.

(2) Angajații:

La nivel de unitate, grup de unități sau ramură de organizațiile sindicale legal constituite și reprezentative conform prevederilor prezentei legi sau de reprezentanții angajaților, după caz.

Art. 138

(1) 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.

(2) Prin contractele colective de muncă încheiate în sectorul bugetar nu se pot negocia clauze referitoare la drepturi a căror acordare și quantum sunt stabilite prin dispoziții legale.

(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 lege 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 juridică și 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 național, de ramură sau domeniu 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.123, alin.\(3\)](#) organizația sindicală sau reprezentanții angajaților, după caz, care inițiază negocierile conform [art. 123, 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 ramură sau domeniu 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.

d) **la nivel național** - confederațiile patronale care intenționează să negocieze contractul colectiv de muncă vor notifica confederațiile sindicale îndreptățite, precum și Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale depunând dovada reprezentativității, cu cel puțin 60 de zile înainte de data expirării contractului colectiv de muncă în vigoare sau expirării perioadei de aplicabilitate a clauzele stipulate în actele adiționale la contractele colective de muncă.

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

(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. 126](#) 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 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, al ramurilor sau domeniilor de activitate și la nivel național, 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.124, alin \(5\), lit.f.](#)

c) împuternicirile scrise pentru reprezentanții desemnați în vederea negocierii și semnării contractului colectiv de muncă;

d) dovezile de reprezentativitate a 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;

(3) În cazul contractelor negociate la nivelul ramurilor sau domeniilor de activitate contractul colectiv de muncă va fi înregistrat la nivelul respectiv numai în situația în care

numărul de angajați reprezentat de organizațiile sindicale semnatare este mai mare decât jumătate din numărul total al angajaților din ramură sau domeniu de activitate. În caz contrar, contractul va fi înregistrat ca și contract la nivel de grup de unități.

(4) Pentru contractele la nivel de grup de unități dosarul prevăzut la alin.2 va cuprinde suplimentar și lista unităților cărora li se aplică contractul certificată prin semnătura reprezentanților acestora.

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) Prin excepție, contractul colectiv de muncă încheiat la nivel național intră în vigoare de la data publicării în Monitorul Oficial al României, Partea I.

(3) Contractul colectiv de muncă, încheiat la nivel național se va publica în Monitorul Oficial al României Partea I, în termen de 30 de zile calendaristice de la înregistrare, prin grija părților semnatare

(4) Contractele colective de muncă la nivel de ramuri sau domenii de activitate și grupuri de unități 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 național, de ramura sau domeniu de activitate și grup de unitati.

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 toți reprezentanții părților la negociere, mandatați în acest scop.

(2) Contractele colective de muncă vor fi înregistrate fără semnătura tuturor părților îndreptățite să participe la negocieri dacă:

- a) unele organizații reprezentative ale angajatorilor sau ale angajaților au fost invitate la negocieri și nu s-au prezentat, conform proceselor verbale ale negocierilor.
- b) unele organizații reprezentative ale angajatorilor sau angajaților, deși au fost prezente la negocieri și au fost de acord cu clauzele negociate conform proceselor verbale, refuză să semneze.
- c) reprezentanții părților la negociere care nu au semnat contractul colectiv de muncă reprezintă sub 7% din efectivul salariaților din ramura sau domeniul de

activitate, sau sub 5% din efectivul salariaților din sectorul privat, la nivel national.

- d) la nivel de unitate contractul colectiv de munca 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 constatat.
- (4) Acțiunea se introduce la instanța competentă.

Art. 149

- (1) 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.
- (2) Modificările aduse contractului colectiv de muncă se consemnează într-un act adițional semnat de toate părțile îndreptățite să negocieze contractul colectiv de muncă respectiv.
- (3) 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. 150

Executarea contractului colectiv de muncă se suspendă pe durata grevei.

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

Conflictul 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) Conflictele colective de muncă pot avea loc:

- a) la nivelul unităților
- b) la nivelul grupurilor de unități
- c) la nivelul ramurilor sau domeniilor de activitate
- d) la nivel național

(2) Conflictele 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 conflictele 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, al compartimentelor din aceeași unitate.

Art. 160

În cazul conflictelor colective de muncă la nivel de grup de unități, de ramură sau domeniu de activitate, sau la nivel național, angajații sunt reprezentați de organizațiile sindicale reprezentative care participă la negocierile colective ale contractului sau acordului colectiv de muncă aplicabil.

Art. 161

Conflictele 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;

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 ramurii sau domeniului 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.
- d) la nivel național, confederațiile sindicale reprezentative vor notifica fiecare unitate în care au membre organizații sindicale reprezentative precum și confederațiile patronale reprezentative la nivel național semnatare ale contractului colectiv de muncă la acest nivel 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 între organizațiile sindicale reprezentative sau, după caz, reprezentanții angajaților și angajator sau organizațiile de angajatori reprezentative, părți ale conflictului colectiv de muncă.

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 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 închis.

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 “Curtea 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 a Curții 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 Curții 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 Curtea 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

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.

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 Curții de Mediere și Arbitraj de pe lângă Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale.

(2) Hotărârile arbitrale pronunțate de Tribunalul de Arbitraj din cadrul Curții de Mediere și Arbitraj a Conflictelor Colective de Muncă Curtea 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.

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, ramură sau domeniu 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) Greva poate fi declarată numai pentru apărarea intereselor cu caracter profesional, economic și social ale angajaților.

(2) Greva 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.

(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.

(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 și al instituțiilor și structurilor din subordinea sau coordonarea acestuia, personalul angajat de forțele armate străine staționate pe teritoriul României, personalul militar 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 deciziile de imputare sau

- 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

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

Art. 213

(1) În cazul în care judecata continuă, administrarea probelor se va face cu respectarea regimului de celeritate al judecării conflictelor individuale de muncă.

(2) Instanța poate să decadă din beneficiul probei admise partea care întârzie nejustificat administrarea acesteia.

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, ramură 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) Organizațiile patronale care și-au dobândit personalitatea juridică în baza Legii nr.356/2001 anterior datei intrării în vigoare a prezentei legi vor depune la instanța de judecată competentă noul statut al organizației, în conformitate cu prevederile legii, în termen de 12 luni.

(2) Nerespectarea prevederilor alin. (1) determină suspendarea dreptului de reprezentare a organizației în structurile de dialog social în care participarea este condiționată de îndeplinirea condițiilor prezentei legi.

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, de ramură, 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. 10, alin.(1) și (2), respectiv art.13, alin. (1), (2), (3) și (4) 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 semnează 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 ramurii 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 6 luni de la intrarea în vigoare a prezentei legi, organizațiile patronale și organizațiile sindicale vor proceda la obținerea reprezentativității în conformitate cu dispozițiile legii privind negocierile colective de muncă.

(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.168/199 – legea privind soluționarea conflictelor de muncă,
- 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.

(3) În termen de 90 de zile de la publicarea în Monitorul Oficial al României a prezentei legi, Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale, cu avizul Ministerului Finanțelor, vor emite norme metodologice privind instituirea timbrului patronal, care vor fi aprobate prin hotărâre de Guvern.

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

**- 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
președintelui Comisiei de dialog social
.....

REGULAMENT-CADRU

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

I. Componența 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, ci respectarea principiului tripartitismului: prezența a cel puțin unui reprezentant al fiecărei părți (confederații patronale și confederații sindicale).

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 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, ci respectarea principiului tripartitismului: prezența a cel puțin unui reprezentant al fiecărei părți (confederații patronale și confederații sindicale).

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.

Ramurile economiei naționale

Nr.crt.	Secțiunea cf. CAEN	RAMURA
1.	A	AGRICULTURĂ, SILVICULTURĂ ȘI PESCUIT
2.	B	INDUSTRIA EXTRACTIVĂ
3.	C	INDUSTRIA PRELUCRĂTOARE
4.	D	PRODUCȚIA ȘI FURNIZAREA DE ENERGIE ELECTRICĂ ȘI TERMICĂ, GAZE, APĂ CALDĂ ȘI AER CONDIȚIONAT
5.	E	DISTRIBUȚIA APEI; SALUBRITATE, GESTIONAREA DEȘEURILOR, ACTIVITĂȚI DE DECONTAMINARE
6.	F	CONSTRUCȚII
7.	G	COMERȚ CU RIDICATA ȘI CU AMĂNUNTUL; REPARAREA AUTOVEHICULELOR ȘI MOTOCICLETELOR
8.	H	TRANSPORT ȘI DEPOZITARE
9.	I	HOTELURI ȘI RESTAURANTE
10.	K	INTERMEDIERI FINANCIARE ȘI ASIGURARI
11.	L	TRANZACȚII IMOBILIARE
12.	M	ACTIVITĂȚI PROFESIONALE, ȘTIINȚIFICE ȘI TEHNICE
13.	N	ACTIVITĂȚI DE SERVICII ADMINISTRATIVE ȘI ACTIVITĂȚI DE SERVICII SUPORT
14.	O	ADMINISTRAȚIE PUBLICĂ ȘI APĂRARE; ASIGURĂRI SOCIALE DIN SISTEMUL PUBLIC
15.	P	ÎNVĂȚĂMÂNT
16.	Q	SĂNĂTATE ȘI ASISTENȚĂ SOCIALĂ
17.	R	ACTIVITĂȚI DE SPECTACOLE, CULTURALE ȘI RECREATIVE
18.	S	ALTE ACTIVITĂȚI DE SERVICII
19.	T	ACTIVITĂȚI ALE GOSPODĂRIILOR PRIVATE ÎN CALITATE DE ANGAJATOR DE PERSONAL CASNIC; ACTIVITĂȚI ALE GOSPODĂRIILOR PRIVATE DE PRODUCERE DE BUNURI ȘI SERVICII DESTINATE CONSUMULUI PROPRIU
20.	U	ACTIVITĂȚI ALE ORGANIZAȚIILOR ȘI ORGANISMELOR EXTRATERITORIALE