PROIECT

Legea privind dialogul social

Parlamentul României adoptă prezenta lege.

TITLUL I
Dispoziţii generale

ART. 1

În înţelesul prezentei legi, termenii şi expresiile de mai jos au următoarele semnificaţii:

(1) parteneri sociali - sindicate/organizaţii sindicale, angajatori/organizaţii patronale, care interacţionează în procesul de dialog social;

(2) parteneri de dialog social - organizaţii sindicale, angajatori/organizaţii patronale, precum şi reprezentanţii autorităţilor administraţiei publice, care interacţionează în procesul de dialog social;

(3) dialog social - toate formele de negociere, consultare sau simplul schimb de informaţii între reprezentanţii guvernului, ai angajatorilor şi al angajaţilor, în probleme de interes comun privind politica economică şi socială;

a) informare - transmiterea de date de către reprezentanţi ai guvernului/angajator/organizaţii patronale către sindicat/organizaţii sindicale sau, după caz, către reprezentanţii aleşi ai angajaţilor, pentru a le permite să se familiarizeze cu problematica dezbaterii şi să o examineze în cunoştinţă de cauză;

b) consultare - schimbul de păreri şi stabilirea unui dialog între partenerii sociali;

c) negociere colectivă - toate formele de negociere care au loc între angajator/ organizaţia patronală, pe de o parte, şi sindicat/ organizaţia sindicală sau reprezentaţii angajaţilor, după caz, care urmăresc reglementarea relaţiilor de muncă ori de serviciu dintre părţi, stabilirea condiţiilor de muncă, precum şi orice alte acorduri în probleme de interes comun;

(4) dialog social bipartit - dialogul desfăşurat numai între sindicate/organizaţii sindicale şi angajatori/ organizaţii patronale;

(5) dialog social tripartit - dialogul desfăşurat între sindicate/organizaţii sindicale, angajatori/ organizaţii patronale şi autorităţile administraţiei publice centrale/locale;

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

(7) sindicat - formă de organizare voluntară a angajaţilor, în scopul apărării, susţinerii drepturilor şi promovării intereselor lor profesionale, economice sau sociale în relaţia cu angajatorul

(8) organizaţie sindicală - denumire generică pentru sindicat, federaţie, confederaţie sindicală. Se constituie pe baza dreptului de liberă asociere a angajaţilor, în scopul promovării intereselor lor profesionale, economice şi sociale, precum şi al apărării

drepturilor individuale și colective ale acestora prevăzute în contractele colective și individuale de muncă, în acordurile colective de muncă și raporturile de serviciu, în convențiile coletice de muncă, precum și în legislația națională, în pactele, tratatele și convențiile internaționale la care România este parte.

(9) reprezentanți ai angajaților - persoanele alese și mandatate de către angajați, să îi reprezinte pe aceștia, potrivit legii;

(10) angajator - persoana fizică, personaă fizică autorizată sau persoană juridică care angajează, potrivit legii, forță de muncă pe bază de contract individual de muncă ori raport de serviciu;

(11) patron - persoană juridică de drept privat, persoană fizică autorizată potrivit legii sau persoană care exercită potrivit legii o meserie ori profesiune în mod independent, care administrează și utilizează capital în scopul obținerii de profit în condiții de concurență și care are calitatea de angajator;

(12) patronat - persoană juridică de drept privat, autonomă, fără caracter politic și fără scop patrimonial, constituită din patroni;

(13) organizație patronală - denumire generică pentru patronat, federație patronală, confederație patronală sau orice altă structură realizată prin asocierea patronilor. Se constituie pe baza dreptului de liberă asociere, în scopul apărării și promovării drepturilor și intereselor comune ale membrilor săi, prevăzute de dispozițiile legale în vigoare, pactele, tratatele și convențiile internaționale la care România este parte, precum și de statutele proprii;

(14) reprezentativitate - atribut al organizațiilor sindicale sau patronale dobândit potrivit prevederilor prezentei legi, care conferă statutul de partener social abilitat să își reprezinte membrii în cadrul dialogului social instituționalizat tripartit;

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

(16) părți îndreptățite să negocieze un contract colectiv de muncă - angajatori/organizații patronale și organizații sindicale și/sau reprezentanții angajaților care întrunesc condițiile legale pentru a participa la negocierea unui contract colectiv de muncă;

(17) contract colectiv de muncă - convenția încheiată în formă scrisă între angajator/ organizația patronală, pe de o parte, și angajați, reprezentați prin organizații sindicale sau în alt mod prevăzut de lege, de cealaltă parte, prin care se stabilesc clauze privind condițiile de muncă, salarizarea, precum și alte drepturi și obligații ce decurg din raporturile de muncă.

(18) acord colectiv - convenția încheiată în formă scrisă între autoritatea sau instituția publică central/locală, reprezentată prin conducătorul acesteia, și funcționarii publici ori funcționarii publici cu statut special din cadrul autorității sau instituției publice respective, prin sindicatele acestora ori prin reprezentanții aleși;

(19) acord - orice formă de înțelegere încheiată în formă scrisă între partenerii sociali și care produce efecte numai între părțile semnatare;

(20) depozitar al contractului colectiv de muncă - autoritatea publică competentă să înregistreze contractul colectiv de muncă;

(21) unitate - persoană juridică care angajează nemijlocit forță de muncă;

(22) grup de unități - formă de organizare voluntară în vederea negocierii colective la acest nivel, cu sau fără personalitate juridică. În sistemul privat, se poate constitui din două sau mai multe unități, din același sector de activitate sau din sectoare de activitate diferite. Companiile naționale, regiile autonome, instituțiile sau autoritățile publice pot constitui grupuri de unități dacă au în componență, în subordine ori în coordonare alte persoane juridice care au calitatea de angajator;

(23) sectoare de activitate - sectoarele economiei naționale care se stabilesc de către Consiliul Național Tripartit și se aprobă prin hotărâre a Guvernului;

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

(25) conflict colectiv de muncă - conflictul de muncă ce intervine între angajați, reprezentanți de organizații sindicale sau în alt mod prevăzut de lege, și angajatori/organizații patronale care are ca obiect începerea, desfășurarea sau încheierea negocierilor privind contractele ori acordurile colective de muncă;

(26) conciliere - procedură obligatorie de soluționare a disputelor în care o a treia parte, reprezentând autoritatea, ajută părțile să comunice, să atenueze sau să elimine diferendele lor;

(27) autoritate - pentru concilierea conflictelor colective de muncă la nivel de unitate autoritatea abilitată este Inspecția Muncii, iar pentru concilierea conflictelor colective de muncă la nivel de grup de unități sau sector, autoritatea abilitată este ministerul/ responsabil cu dialogul social;

(28) mediere - procedură alternativă de rezolvare a disputelor prin care o a treia parte, își asumă sarcina de ajuta părțile în soluționarea amiabilă a conflictului și de a face recomandări pentru încheierea acestora;

(29) arbitraj - audierea și soluționarea unei dispute sau unui conflict de către un arbitru imparțial, agreat de toate părțile conflictului colectiv, hotărârea arbitrului având caracter obligatoriu pentru părți;

(30) grevă - încetarea voluntară și colectivă a lucrului de către angajați;

(31) comitetul de grevă - organism constituit din angajații greviști, ce funcționează pe toată durata grevei, cu scopul de a participa în toate acțiunile sindicale, administrative sau judiciare efectuate pentru rezolvarea conflictului colectiv de muncă, pentru ajungerea la un acord care să încheie greva cu aceleași efecte ca cele prevăzute în condițiile unui contract colectiv de muncă;

(32) sistemul bugetar - instituții/autorități publice centrale/locale, care angajează forță de muncă pe bază de contract individual de muncă ori raport de serviciu, prin finanțare de la bugetul general consolidat al statului;

TITLUL II
Organizaţiile sindicale
CAPITOLUL I
Dispoziţii generale

ART.2

(1) Organizațiile sindicale, definite conform art. 1 alin. (8), sunt independente față de autoritățile publice, de partidele politice și de angajator/organizațiile patronale.

(2) Organizațiile sindicale nu pot desfășura activități cu caracter politic.

ART. 3

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

(2) Pentru constituirea unui sindicat este necesar un număr de cel puțin 3 angajați din aceeași unitate.

(3) Nicio persoană nu poate fi constrânsă să facă sau să nu facă parte, să se afilieze sau nu, ori să se retragă sau să nu se retragă dintr-o organizație sindicală constituită la nivel unității sau într-o altă unitate.

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

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

ART. 4

Persoanele care dețin funcții de demnitate publică conform legii, magistrații, personalul militar din Ministerul Apărării Naționale, Ministerul Administrației și Internelor, Serviciul Român de Informații, Serviciul de Protecție și Pază, Serviciul de Informații Externe și Serviciul de Telecomunicații Speciale, unitățile și/sau subunitățile din subordinea ori coordonarea acestora nu pot constitui și/sau adera la o organizație sindicală.

CAPITOLUL II
Constituirea, organizarea și funcționarea organizațiilor sindicale

SECȚIUNEA 1
Statutele organizațiilor sindicale

ART. 5

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

ART. 6

(1) Statutele organizaţiilor sindicale cuprind cel puţin următoarele prevederi cu privire la:

a) scopul constituirii, denumirea şi sediul organizaţiei sindicale;

b) modul în care se dobândeşte şi încetează calitatea de membru al organizaţiei sindicale;

c) drepturile şi îndatoririle membrilor;

d) modul de stabilire şi încasare a cotizaţiei;

e) organele de conducere, denumirea acestora, modul de alegere sau de revocare, durata mandatelor şi atribuţiile lor;

f) condiţiile şi normele de deliberare pentru modificarea statutului şi de adoptare a hotărârilor;

g) mărimea şi compunerea patrimoniului iniţial;

h) divizarea, comasarea, dizolvarea sau încetarea activităţii organizaţiei sindicale, transmiterea ori, după caz, lichidarea patrimoniului, cu specificarea faptului că bunurile date în folosinţă gratuită de către stat vor fi restituite acestuia;

(2) Statutele nu pot să conţină prevederi contrare legilor în vigoare.

(3) Clauzele statutare contrare legilor în vigoare sunt nule de drept. Nulitatea se constată de către judecătoria în raza căreia îşi are sediul organizaţia sindicală, la sesizarea oricărei părţi sau persoane interesate şi produce efecte după rămânerea definitivă a hotărârii instanţei.

ART. 7

(1) Organizaţiile sindicale au dreptul de a-şi elabora reglementări proprii, de a-şi alege liber reprezentanţii, de a-şi organiza gestiunea şi activitatea şi de a-şi formula programe proprii de acţiune, cu respectarea legii.

(2) Este interzisă orice intervenţie din partea autorităţilor publice, a angajatorilor şi a organizaţiilor acestora de natură să limiteze ori să împiedice exercitarea drepturilor prevăzute la alin. (1).

(3) Este interzis, de asemenea, orice act de ingerinţă al angajatorilor, patronilor sau al organizaţiilor patronale, fie direct, fie prin reprezentanţii sau membrii lor, în constituirea organizaţiilor sindicale sau în exercitarea drepturilor lor.

SECŢIUNEA a 2-a
Conducerea organizaţiilor sindicale

ART. 8

Pot fi alese în organele de conducere ale organizaţiilor sindicale persoane care au capacitate de exerciţiu deplină şi nu execută pedeapsa complementară a interzicerii dreptului de a ocupa o funcţie ori de a desfăşura activitatea de care s-a folosit pentru săvârşirea infracţiunii.

ART. 9

(1) Membrilor aleşi ai organelor de conducere ale organizaţiilor sindicale li se asigură protecţia legii contra oricăror forme de condiţionare, constrângere sau limitare în exercitarea funcţiilor lor.

(2) În sensul dispoziţiilor alin.(1), conducerile organizaţiilor sindicale au acces în unităţile în care au membri. Pe perioada prezenţei în unitate se vor respecta Regulamentul intern al unităţii şi regulile de acces stabilite prin acesta.

ART. 10

(1) Sunt interzise modificarea şi/sau desfacerea contractelor individuale de muncă ale membrilor organizaţiilor sindicale pentru motive care privesc apartenenţa la sindicat şi activitatea sindicală.

(2) Persoanele alese în organele de conducere ale organizaţiilor sindicale, beneficiază de protecţie, conform alin. (1), pe perioada mandatului primit, precum şi pentru o perioadă de reacomodare la post de 1 an de la data încetării acestuia.

(3) Dispoziţiile alin. (1) - (2) se aplică în mod corespunzător şi raporturilor de serviciu ale funcţionarilor publici şi funcţionarilor publici cu statut special.

ART. 11

Perioada în care persoana aleasă în organul de conducere este salarizată de organizaţia sindicală constituie vechime în muncă.

ART. 12

Prin contractele colective de muncă sau, după caz, prin acordurile colective de muncă, se pot stabili, în condiţiile legii, şi alte măsuri de protecţie în afara celor prevăzute la art. 10 şi art. 11, pentru persoanele alese în organele de conducere ale organizaţiilor sindicale.

ART. 13

Organul de conducere al organizaţiei sindicale are obligaţia de a ţine evidenţa numărului de membri, a încasărilor şi a cheltuielilor de orice fel.

SECŢIUNEA a 3-a
Dobândirea personalităţii juridice

ART. 14

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

(2) La cererea de dobândire a personalităţii juridice a sindicatului, adresată judecătoriei în a cărei rază teritorială îşi are sediul acesta, se anexează originalul şi două exemplare certificate conform cu originalul pe fiecare pagină, de către împuternicitul special, de pe următoarele acte:

a) procesul-verbal de constituire a sindicatului, semnat de membri fondatori;

b) statutul sindicatului;

c) lista membrilor din organul de conducere care va cuprinde numele, prenumele, codul numeric personal și funcția sindicală.

ART. 15

(1) La primirea cererii de dobândire a personalității juridice, judecătoria competentă potrivit art. 14 alin. (1) 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 procesul verbal de constituire și statutul sindicatului sunt conforme cu prevederile 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 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 al membrilor fondatori ai organizației sindicale.

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

(5) Hotărârea judecătoriei de dobândire a personalității juridice se comunică semnatarului cererii, în termen de cel mult 5 zile de la pronunțare.

ART. 16

(1) Hotărârea judecătoriei este supusă numai apelului.

(2) Termenul de apel este de 15 zile și curge de la comunicarea hotărârii. Pentru procuror termenul de apel curge potrivit prevederilor din Codul de procedură civilă.

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

ART. 17

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

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

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

(4) Ministerul responsabil cu dialogul social are acces liber și gratuit la informațiile din baza de date conținute în registrul special prevăzut la alin.(1).

ART. 18

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

ART. 19

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

ART. 20

(1) Sindicatele sunt obligate să aducă la cunoştinţa judecătoriei unde s-au înregistrat, în termen de 30 de zile, orice modificare ulterioară a statutului, precum şi orice schimbare în componenţa organului de conducere. Modificările aduse în componenţa organului de conducere vor fi comunicate în scris, în termen de 30 de zile, şi angajatorului.

(2) Instanţa prevăzută la alin. (1) este obligată să menţioneze în registrul special al sindicatelor, prevăzut la art. 17 alin. (1), modificările din statut, precum şi schimbările din componenţa organului de conducere al organizaţiei sindicale.

(3) Cererea privind modificarea statutelor şi/sau a componenţei organelor de conducere ale organizaţiilor sindicale va fi însoţită de următoarele documente, în două exemplare, semnate pentru conformitate pe fiecare pagină de către împuternicitul special, desemnat de organul de conducere:

a) procesul-verbal al şedinţei statutare a organului abilitat să hotărască modificarea statutului şi/sau a componenţei organelor de conducere;

b) copie a hotărârii judecătoreşti de dobândire a personalităţii juridice şi copie a ultimei hotărâri judecătoreşti de modificare a statutului sau a componenţei organelor de conducere, după caz;

c) statutul, în forma modificată, după caz;

d) lista cu membrii organului de conducere, care va cuprinde numele, prenumele, codul numeric personal şi funcţia.

e) dovada sediului, dacă este cazul.

SECŢIUNEA a 4-a
Patrimoniul organizaţiei sindicale

ART. 21

Bunurile mobile şi imobile din patrimoniul organizaţiilor sindicale pot fi folosite numai potrivit intereselor membrilor de sindicat, fără a putea fi împărţite între aceştia.

ART. 22

(1) Organizaţiile sindicale pot dobândi, în condiţiile prevăzute de lege, cu titlu gratuit sau oneros, orice fel de bunuri mobile şi imobile necesare realizării scopului pentru care sunt înfiinţate.

(2) Sindicatele legal constituite, pot negocia prin contractul colectiv de muncă sau acord la nivel de unitate în condiţiile art.119 din prezenta lege, punerea la dispoziţie a spaţiilor şi facilităţilor necesare desfăşurării activităţii sindicale.

(3) Pentru construirea de sedii proprii, confederaţiile şi federaţiile sindicale reprezentative pot primi, în condiţiile prevăzute de lege, în concesiune sau cu chirie, terenuri din proprietatea statului sau a unităţilor administrativ-teritoriale. Închirierea sau concesionarea se face prin act administrativ emis de autoritatea competentă.

ART. 23

(1) Bunurile mobile şi imobile dobândite de către o organizaţie sindicală de la autorităţile publice centrale sau locale, cu titlu gratuit, ori primite în folosinţă nu pot fi utilizate, direct sau indirect, în scopuri patrimoniale.

(2) Urmărirea silită a bunurilor mobile şi imobile dobândite de către o organizaţie sindicală în condiţiile prevăzute de lege, necesare desfăşurării activităţii sindicale, nu poate duce la desfiinţarea organizaţiei sindicale.

ART. 24

(1) La cererea organizaţiei sindicale şi cu acordul membrilor acesteia, angajatorii vor reţine şi vor vira sindicatului cotizaţia de sindicat pe statele lunare de plată.

(2) Cotizaţia plătită de membrii de sindicat este deductibilă în cuantum de maximum 1% din venitul brut realizat, potrivit prevederilor Codului fiscal.

ART. 25

Organizaţia sindicală poate, în condiţiile prevăzute de statut:

a) să sprijine material membrii săi în exercitarea profesiunii;

b) să constituie case de ajutor proprii;

c) să editeze şi să tipărească publicaţii proprii;

d) să înfiinţeze şi să administreze, în condiţiile legii, în interesul membrilor săi, unităţi de cultură, învăţământ şi cercetare în domeniul activităţii sindicale, unităţi economico-sociale, comerciale, de asigurări, precum şi bancă proprie;

e) să constituie fonduri proprii pentru ajutorarea membrilor săi;

f) să organizeze şi să sprijine material şi financiar activităţi cultural-artistice;

g) să organizeze şi să desfăşoare cursuri de pregătire şi calificare profesională;

h) să desfăşoare şi alte activităţi aprobate conform statutului propriu.

ART. 26

(1) Controlul activităţii financiare proprii a organizaţiilor sindicale se realizează prin comisia de cenzori, care funcţionează potrivit statutului şi legislaţiei în vigoare.

(2) Controlul activităţii economice de orice fel desfăşurate de organizaţiile sindicale, precum şi asupra stabilirii şi virării obligaţiilor faţă de bugetul de stat şi bugetele de asigurări sociale se realizează de către organele administraţiei de stat competente, potrivit legii.

SECŢIUNEA a 5-a
Atribuţiile organizaţiilor sindicale

ART. 27

În vederea realizării scopului pentru care sunt constituite, organizaţiile sindicale au dreptul să folosească mijloace specifice, cum sunt: negocierile, procedurile de soluţionare

a litigiilor prin conciliere, mediere, arbitraj, petiție, pichet de protest, marș, miting și demonstrație sau grevă, în condițiile prevăzute de lege.

ART. 28

(1) Organizațiile sindicale apără drepturile membrilor lor, ce decurg din legislația muncii, statutele funcționarilor publici, contractele colective de muncă și contractele individuale de muncă, precum și din acordurile privind 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, inclusiv de a formula acțiune în justiție în numele membrilor lor, la cererea scrisă a membrilor lor. Acțiunea nu va putea fi introdusă sau continuată de organizația sindicală dacă cel în cauză se opune, respectiv renunță la judecată în mod expres.

(3) În exercitarea atribuțiilor prevăzute de alin. (1) și (2), organizațiile sindicale au calitate procesuală activă.

ART. 29

Organizațiile sindicale pot adresa autorităților publice competente, potrivit art. 74 din Constituția României, republicată, propuneri de legiferare în domeniile de interes sindical.

ART. 30

(1) Angajatorul poate invita sindicatul reprezentativ la nivel de unitate să participe la lucrările consiliului de administrație sau a altui organ asimilat acestuia, numai la discutarea problemelor de interes profesional și social cu impact asupra angajaților.

(2) În cazul în care nu există sindicat reprezentativ la nivel de unitate, organizațiile sindicale împreună cu angajații își desemnează un reprezentat ales să participe potrivit prevederilor alin. (1) și alin. (2).

(3) În scopul apărării drepturilor și promovării intereselor profesionale, economice, sociale ale membrilor, angajații, reprezentați conform prevederilor art. 102 alin.(1) pct. B, vor primi de la angajatori sau de la organizațiile acestora informațiile necesare pentru negocierea contractelor colective de muncă sau, după caz, pentru încheierea acordurilor colective de muncă privind raporturile de serviciu, în condițiile legii.

(4) Hotărârile consiliului de administrație sau ale altor organe asimilate acestora, privitoare la probleme care fac obiectul informării și consultării angajaților conform legii, vor fi comunicate în scris angajaților reprezentați conform prevederilor art. 102 alin.(1) pct. B din prezenta lege, în termen de două zile lucrătoare de la data desfășurării ședinței.

ART. 31

(1) Informarea și consultarea angajaților, reprezentați conform prevederilor art. 102 alin. (1) pct. B, cu privire la evoluția recentă și evoluția probabilă a activităților și a situației economice a unității, se face după cum urmează:

a) angajatorul va iniția procesul de informare și consultare după raportarea situațiilor financiare ale unității pe anul precedent;

b) în cazul în care angajatorul nu inițiază procesul de informare și consultare cu privire la evoluția recentă și evoluția probabilă a activităților și a situației economice a unității, acesta va începe la cererea scrisă a angajaților;

c) pentru a permite examinarea situației în mod adecvat, angajatorii vor transmite angajaților într-un termen rezonabil pentru a pregăti consultarea, următoarele informații:

i. situațiile cu caracter financiar relevante pentru pregătirea negocierilor colective;

ii. informații detaliate privind efectivele unității, situația și politica socială;

iii. alte informații necesare solicitate de organizațiile sindicale și /sau de reprezentanții angajaților, precum și de experții care le asistă.

(2) Informarea și consultarea angajaților reprezentați conform art. 102 alin. (1) pct. B, cu privire la deciziile care pot duce la modificări importante în organizarea muncii, în relațiile contractuale sau în raporturile de muncă, acestea incluzând, dar nelimitându-se la: situațiile de transfer de întreprindere, achiziții, fuziuni, concedieri colective, închideri de unități de producție etc., se face după cum urmează:

a) angajatorii vor iniția și finaliza procesul de informare și consultare a angajaților, înainte de implementarea deciziilor respective, pentru a permite acestora, să formuleze propuneri pentru protecția drepturilor angajaților;

b) în cazul în care angajații, consideră că există o amenințare la adresa locurilor de muncă, procesul de informare și consultare va începe la cererea scrisă a acestora, în termen de cel mult 10 zile calendaristice de la comunicarea solicitării;

c) în vederea pregătirii consultării, angajatorii au obligația să transmită, în baza unei solicitări angajaților informațiile necesare pentru a permite examinarea problemei în mod adecvat.

(3) Consultarea va avea loc la un nivel relevant de reprezentare a angajatorului și a angajaților, și într-o formă care să permită angajaților reprezentați conform prevederilor art. 102 alin. (1) pct. B, să obțină un răspuns motivat la orice punct de vedere și se va încheia cu întocmirea unui proces verbal de consemnare a pozițiilor părților pe marginea subiectelor discutate de către aceștia.

ART. 32

(1) Pe parcursul exercitării dreptului la informare și consultare, precum și în cadrul negocierilor colective, organizațiile sindicale și/sau, după caz, reprezentanții angajaților pot fi asistați de experți.

(2) Experții vor fi desemnați de organizațiile sindicale și/sau, după caz, de reprezentanții angajaților, și vor avea acces la totalitatea informațiilor disponibile în cadrul procesului de informare și consultare sau în negocierea colectivă.

(3) Regimul informațiilor confidențiale la care sunt supuși angajații, reprezentați conform prevederilor art. 102 alin. (1) pct. B, și experții este cel stabilit prin Legea nr. 467/2006 privind cadrul general de informare si consultare a angajaților.

ART. 33

(1) În unitățile unde nu sunt constituite organizații sindicale, angajatorul are obligația ca, cel puțin o dată pe an, să organizeze sesiuni publice de informare, privind drepturile individuale și colective ale angajaților.

(2) La aceste sesiuni publice de informare, anagajatorul este obligat să invite cel puțin o federație sindicală reprezentativă din sectorul de activitate.

(3) În cazul în care, în urma invitației scrise, nicio federație reprezentativă din sectorul de activitate nu participă la sesiunea de informare, angajatorul va reprograma această sesiune, invitând o altă ferderație sindicală legal constituită în termen de 30 de zile calendaristice;

(4) Dacă nici la cea de-a doua sesiune de informare, organizațiile sindicale nu participă, angajatorul este exonerat de răspunderea prevăzută la art. 179 alin. (1) lit. d);

(5) Locul, data și ora la care se organizează aceste sesiuni de informare vor fi făcute publice, prin afișare, la toate punctele de acces în unitate, la loc vizibil, cu cel puțin 15 zile înainte de desfășurarea lor.

ART. 34

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

SECȚIUNEA a 6-a
Raporturile organizațiilor sindicale cu membrii lor

ART. 35

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

ART. 36

(1) Membrii unei organizații sindicale au dreptul de a se retrage din organizația sindicală, în baza unei notificări scrise, fără obligația de a arăta motivele.

(2) Organizația sindicală are obligația de a opera retragerea membrilor în evidențele sale și, în situația prevăzută la art. 24 alin.(1), de a notifica angajatorul în vederea sistării reținerii cotizației, cel târziu în ultima zi lucrătoare din luna în care are loc retragerea membrului din sindicat.

ART. 37

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

ART. 38

(1) Membrii aleși în organele de conducere ale sindicatului care lucrează nemijlocit în unitate în calitate de angajați au dreptul la reducerea programului lunar de lucru cu un număr de zile destinate activității sindicale, negociate prin contractul sau acordul colectiv de muncă la nivel de unitate sau, în lipsa acestuia, prin negociere directă cu conducerea unității.

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

(3) Modalitatea de desfăşurare a activităţilor sindicale în timpul programului normal de lucru se stabileşte de către părţi prin contractul/acordul colectiv de muncă la nivel de unitate sau, în lipsa acestuia, prin negociere directă cu conducerea unităţii.

CAPITOLUL III
Reorganizarea şi dizolvarea organizaţiilor sindicale

ART. 39

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

ART. 40

Organizaţiile sindicale se pot dizolva prin hotărâre a membrilor sau a delegaţilor acestora, adoptată conform statutelor proprii.

ART.41

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

(2) Dacă statutul nu prevede modul de distribuire a patrimoniului şi nici adunarea de dizolvare nu a luat o hotărâre în această privinţă, instanţa competentă să decidă asupra dobândirii personalităţii juridice, sesizată de oricare membru al organizaţiei sindicale, hotărăşte asupra distribuirii patrimoniului.

ART. 42

(1) În termen de 5 zile de la dizolvare, conducătorii organizaţiei sindicale dizolvate sau lichidatorii patrimoniului sunt obligaţi să ceară instanţei judecătoreşti competente care a operat înscrierea ei în registrul special al sindicatelor ca persoană juridică să facă menţiunea dizolvării organizaţiei sindicale.

(2) După împlinirea termenului de 5 zile, orice persoană interesată din rândul membrilor organizaţiei sindicale poate cere instanţei judecătoreşti competente efectuarea menţiunii prevăzute la alin. (1).

(3) Menţiunea prevăzută la alin. (1) se va face pe pagina şi la locul unde s-a făcut înscrierea în registrul special al sindicatelor.

ART. 43

(1) Organizaţiile sindicale nu pot fi dizolvate şi nu li se poate suspenda activitatea în baza unor acte de dispoziţie ale autorităţilor administraţiei publice sau ale patronatelor.

(2) În cazul în care o organizaţie sindicală nu mai întruneşte condiţiile minime de constituire, orice terţ interesat poate solicita instanţei competente dizolvarea organizaţiei în cauză, în baza unei cereri motivate.

CAPITOLUL IV
Forme de asociere a organizaţiilor sindicale

ART. 44

(1) Sindicatele legal constituite se pot asocia în vederea constituirii unei federaţii sindicale.

(2) Două sau mai multe federaţii sindicale se pot asocia în vederea constituirii unei confederaţii sindicale.

(3) Federaţiile sau confederaţiile sindicale pot constitui din sindicatele componente uniuni sindicale teritoriale/judeţene, cu sau fără personalitate juridică. Structurile organizatorice teritoriale fără personalitate juridică îşi desfăşoară activitatea în baza statutului organizaţiilor sindicatelor din care fac parte.

(4) O organizaţie sindicală poate fi afiliată la o singură organizaţie sindicală de rang imediat superior.

(5) Afilierile de orice tip care nu respectă prevederile alin. (4) sunt nule de drept. Nulitatea poate fi invocată de orice persoană interesată, pe cale de acţiune sau de excepţie, în conformitate cu prevederile codului civil.

ART. 45

(1) Federaţiile şi confederaţiile sindicale constituite prin asociere, potrivit art. 44 alin. (1) şi (2), dobândesc personalitate juridică potrivit dispoziţiilor prezentei legi.

(2) În vederea dobândirii personalităţii juridice, împuternicitul special al federaţiei sau confederaţiei sindicale va depune la tribunalul în a cărui rază teritorială îşi are sediul aceasta o cerere pentru dobândirea personalităţii juridice, la care se anexează originalul şi două exemplare, certificate conform cu originalul pe fiecare pagină de către împuternicitul special:

a) hotărârea de constituire a federaţiei sau confederaţiei sindicale;

b) hotărârile organizaţiilor sindicale de a se asocia într-o federaţie sau confederaţie, semnate de reprezentanţii legali ai acestora;

c) copii ale hotărârilor judecătoreşti de dobândire a personalităţii juridice, de către organizaţiile sindicale care se asociază;

d) statutul federaţiei sau confederaţiei sindicale constituite;

e) lista membrilor din organul de conducere, cu numele, prenumele, codul numeric personal, funcţia acestora şi durata mandatului;

f) dovada sediului.

ART. 46

Uniunile sindicale teritoriale, constituite potrivit art. 44 alin. (4), dobândesc personalitate juridică la cererea federaţiei sau a confederaţiei sindicale care a hotărât constituirea acestora. În acest scop, împuternicitul special al federaţiei sau confederaţiei va depune o cerere de dobândire a personalităţii juridice la tribunalul în a cărui rază teritorială îşi are sediul uniunea sindicală teritorială, la care se anexează originalul şi două

exemplare certificate conform cu originalul pe fiecare pagină, de către împuternicitul special:

a) hotărârea federației sau a confederației pentru constituirea uniunii, potrivit statutului;

b) statutul federației sau confederației;

c) hotărârea judecătorească de dobândire a personalității juridice a federației sau confederației, rămasă definitivă, precum și ultima hotărâre judecătorească de modificare a statutului și/sau a organelor de conducere;

d) statutul uniunii sindicale teritoriale;

e) lista membrilor din organul de conducere care va cuprinde numele, prenumele, codul numeric personal, funcția ocupată și durata mandatului;

f) dovada sediului uniunii.

ART. 47

(1) Tribunalul competent prevăzut la art. 45 alin. (2) și la art. 46, 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. 45 alin. (2) sau la art. 46, după caz;

b) dacă statutele organizațiilor sindicale sunt conforme cu prevederile 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. 45 alin. (2) și la art. 47, 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 respectivă va proceda la soluționarea cererii în termen de 10 zile, cu citarea împuternicitului special.

(4) Instanța prevăzută la alin. (1) pronunță o hotărâre motivată de admitere sau de respingere a cererii.

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

ART. 48

(1) Hotărârea tribunalului este supusă numai apelului.

(2) Termenul de apel este de 15 zile și curge de la comunicarea hotărârii. Pentru procuror termenul de apel curge potrivit Codului de procedură civilă.

(3) Apelul se judecă cu celeritate, în cel mult 45 de zile, cu citarea împuternicitului special. Instanța de apel redactează decizia în termen de 5 zile de la pronunțare.

ART. 49

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

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

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

(4) Ministerul responsabil cu dialogul social va avea acces liber și gratuit la informațiile din baza de date conținute în registrul special.

ART. 50

Organizația sindicală constituită prin asociere dobândește personalitate juridică de la data înscrierii hotărârii judecătorești definitive în registrul special prevăzut la art. 49 alin. (1).

ART. 51

(1) 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. 45 alin. (2) sau la art. 46, în copii certificate de împuternicitul special, se va păstra în arhiva tribunalului.

(2) Federațiile și confederațiile au obligația ca, în termen de 30 de zile de la data comunicării hotărârii judecătorești de dobândire a personalității juridice, să transmită ministerului responsabil cu dialogul sscial, în format electronic, statutul, procesul verbal de constituire, tabelul de adeziuni, datele de contact ale membrilor organelor de conducere, durata mandatului acestora, hotărârea judecătorească definitivă și datele solicitate conform Anexelor 1.1. - 1.2.

ART. 52

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

(2) Cererea privind modificarea statutului și/sau organelor de conducere ale federațiilor, confederațiilor sindicale și uniunilor teritoriale ale acestora, va fi însoțită de următoarele documente în două exemplare, certificate pe fiecare pagină de către împuternicitul special, desemnat de organul de conducere:

a) procesul-verbal al ședinței statutare a organului abilitat să hotărască modificarea statutului și/sau a componenței organelor de conducere;

b) copie a hotărârii judecătorești de dobândire a personalității juridice și copie a ultimei hotărâri judecătorești de modificare a statutului sau a componenței organelor de conducere, după caz;

c) statutul în forma modificată, după caz;

d) lista cu membrii organului de conducere care va cuprinde: numele, prenumele, codul numeric personal, funcția și durata mandatului;

e) dovada noului sediu, dacă este cazul.

(3) Pentru aprobarea modificării statutului sunt aplicabile în mod corespunzător dispozițiile art. 45 - 51.

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

(5) Modificările aduse în componența organului de conducere vor fi comunicate în termen de 30 de zile ministerului responsabil cu dialogul social de către organizația sindicală constituită prin asociere.

ART. 53

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

CAPITOLUL V
Reprezentativitatea organizațiilor sindicale

ART. 54

(1) Sunt reprezentative organizațiile sindicale care îndeplinesc cumulativ următoarele condiții:

(A) La nivel național:

a) au statut legal de confederație sindicală;

b) au independență organizatorică și patrimonială;

c) au în componență structuri proprii în cel puțin jumătate din numărul total al județelor României, inclusiv municipiul București;

d) organizațiile sindicale membre cumulează un număr de membri de cel puțin 5% din efectivul angajaților economiei naționale.

(B) La nivel de sector 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 sectorul de activitate din sistemul bugetar/privat;

(C) 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 jumătate plus unul din numărul total al angajaților unității.

(2) Federațiile sindicale pot fi reprezentative concomitent în mai multe sectoare ale economiei naționale, dacă îndeplinesc cumulativ condițiile prevăzute la alin. (1) pct. B);

(3) Îndeplinirea condițiilor de reprezentativitate de la alin. (1) pct. (B) în fiecare din sistemul bugetar, respectiv privat, conferă reprezentativitate în vederea negocierii colective în acel sistem.

(4) Îndeplinirea de către organizațiile sindicale a condițiilor de reprezentativitate se constată, la cererea acestora, de către instanța care le-a acordat personalitate juridică, prin depunerea la instanță a documentației prevăzute la art. 55.

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

(6) Hotărârea judecătorească poate fi atacată numai cu apel.

(7) Uniunile teritoriale/județene, constituite conform art. 44 alin. (3), nu pot obține reprezentativitate în vederea negocierilor colective teritoriale/județene.

ART. 55

(1) Dovada îndeplinirii condițiilor de reprezentativitate se face astfel:

A. la nivel național:

a) copie a hotărârii judecătorești de dobândire a personalității juridice de confederație și a ultimei hotărâri judecătorești de modificare a statutului și/sau a componenței organelor de conducere;

b) copii ale actelor de înființare a structurilor județene proprii conform statutelor, în cel puțin jumătate plus unul din numărul județelor României, inclusiv municipiul București;

c) adresă de la Institutul Național de Statistică cu numărul total al angajaților din economia națională, exclusiv personalul prevăzut la art. 4;

d) declarațiile semnate de reprezentanții legali ai federațiilor sindicale membre în care se specifică numărul total de membri de sindicat din fiecare federație, precum și o situație cumulativă semnată de reprezentantul legal al confederației sindicale cuprinzând lista federațiilor componente, lista sectoarelor de activitate în care confederația are organizații membre, și numărul total de membri ai acestora, conform Anexei 1.1.;

e) declarație scrisă pe proprie răspundere a fiecărei federații sindicale membre privind apartenența la o singură organizație sindicală de rang imediat superior;

f) dovada depunerii la ministerul responsabil cu dialogul social a unei copii a dosarului de reprezentativitate, care să certifice respectarea îndeplinirii prevederilor legale în vederea dobândirii reprezentativității;

B. la nivel de sector de activitate:

a) copie a hotărârii judecătorești de dobândire a personalității juridice de federație și a ultimei hotărâri judecătorești de modificare a statutului și/sau a componenței organelor de conducere;

b) declarațiile semnate de reprezentanții legali ai sindicatelor componente în care se specifică numărul total de membri de sindicat din fiecare unitate, precum și o situație cumulativă semnată de reprezentantul legal al federației sindicale, conform Anexei 1.2.;

c) adresă de la Institutul Național de Statistică privind numărul total de angajați din sectorul de activitate respectiv, separat pentru sistemul bugetar/privat;

d) declarație scrisă pe proprie răspundere a fiecărui sindicat membru privind apartenența la o singură organizație sindicală de rang imediat superior;

e) dovada depunerii la ministerul responsabil cu dialogul social a unei copii a dosarului de reprezentativitate, care să certifice respectarea îndeplinirii prevederilor legale în vederea dobândirii reprezentativității;

C. la nivel de unitate:

a) copie a hotărârii judecătorești de dobândire a personalității juridice de către sindicat și a ultimei hotărâri judecătorești de modificare a statutului și/sau componenței organului executiv de conducere;

b) declarație semnată de reprezentantul legal al sindicatului privind numărul total de membri, conform Anexei 1.3., tabelul cu numele, prenumele și semnăturile membrilor sindicatului din unitatea respectivă;

c) adeverință eliberată de angajator sau certificat eliberat de Inspecția Muncii, privind numărul de angajați din unitate, pe baza informațiilor extrase din baza de date organizată la nivelul Inspecției Muncii cu registrele generale de evidență a salariaților depuse de angajatori. Eliberarea certificatului în acest scop se face gratuit;

d) dovada depunerii la Inspectoratul Teritorial de Muncă a unei copii a dosarului de reprezentativitate, care să certifice respectarea îndeplinirii prevederilor legale în vederea dobândirii reprezentativității.

(2) În unitatea în care cotizația de membru de sindicat se reține lunar pe statul de plată, la opțiunea sindicatului, tabelul cu numele, prenumele și semnăturile membrilor sindicatului, prevăzut la alin. (1) pct. C lit. b), poate fi înlocuit cu un document eliberat de angajator privind numărul de angajați cotizanți la acel sindicat.

ART. 56

(1) Anterior depunerii dosarului pentru obținerea reprezentativității, confederațiile și federațiile sindicale vor depune o copie scrisă și una în format electronic a respectivului dosar la ministerul responsabil cu dialogul social, care o va înregistra și va emite dovadă în acest sens.

(2) Dovada emisă de ministerul responsabil cu dialogul social este obligatorie pentru acceptarea de către instanța competentă, după caz, a depunerii dosarului de reprezentativitate.

(3) După constatarea reprezentativității organizațiilor sindicale, judecătoria va înscrie în registrul special al sindicatelor și următoarele informații: data hotărârii de admitere a cererii de constatare a reprezentativității și informațiile solicitate la art. 55 alin. (1), pct. A, B, C, conform Anexelor 1.1. - 1.3.

(4) Confederațiile și federațiile sindicale sunt obligate ca în termen de 5 zile lucrătoare de la obținerea hotărârii judecătorești de constatare a reprezentativității, să transmită o copie a acesteia ministerului responsabil cu dialogul social.

(5) O copie a dosarului menționat la alin. (1) va fi postată pe site-ul ministerului responsabil cu dialogul social în termen de 15 zile lucrătoare de la depunerea dosarului, urmând ca, după primirea hotărârii judecătorești de constatare a reprezentativității, aceasta să fie postată pe site-ul ministerului.

(6) Anterior depunerii dosarului pentru obținerea reprezentativității la judecătorie, sindicatele vor depune o copie scrisă și una în format electronic a respectivului dosar la inspectoratul teritorial de muncă, care o va înregistra și va emite dovadă în acest sens.

(7) Sindicatele reprezentative sunt obligate ca în termen de 5 zile lucrătoare de la data obținerii hotărârii judecătorești de constatare a reprezentativității, să transmită o copie a acesteia la inspectoratul teritorial de muncă, care o va publica în termen de 15 zile lucrătoare pe site-ul instituției.

CAPITOLUL VI
Reprezentanții angajaților

ART.57

(1) La angajatorul la care sunt încadrați minim 10 angajați și la care nu există sindicat reprezentativ, interesele angajaților pot fi promovate și apărate de reprezentanții lor, aleși și mandatați special în acest scop, conform legii.

(2) Reprezentanții angajaților sunt aleși cu votul a cel puțin jumătate plus unu din numărul total al angajaților în cazul inexistenței vreunui sindicat legal constituit la nivelul unității și/sau cu votul a cel puțin jumătate plus unu din numărul total al angajaților nesindicalizați în cazul existenței sindicatelor nereprezentative la nivelul unității, după caz.

(3) Reprezentanții angajaților nu pot să desfășoare activități care sunt recunoscute prin lege exclusiv sindicatelor.

(4) Este interzisă orice intervenție din partea autorităților publice, angajatorilor și a organizațiilor acestora în alegerea reprezentanților salariaților.

ART.58

(1) Pot avea calitatea de reprezentanți ai angajaților persoanele care sunt încadrate la angajator în baza unui contract individual de muncă/raport de serviciu și au împlinit vârsta de 18 ani.

(2) Numărul de reprezentanți aleși ai angajaților, maxim 3, se stabilește de comun acord cu angajatorul, în raport cu numărul de angajați ai acestuia, anterior demarării procedurii de desemnare a reprezentanților angajaților.

(3) Durata mandatului reprezentanților angajaților nu poate fi mai mare de 2 ani.

ART.59

Reprezentanții angajaților au următoarele atribuții principale:

a) să promoveze și să urmărească respectarea drepturilor și interesele angajaților;

b) să participe la elaborarea regulamentului intern;

c) să sesizeze inspectoratul de muncă cu privire la nerespectarea dispozițiilor legale și ale contractului/acordului colectiv de muncă aplicabil;

d) să negocieze contractul/acordul colectiv de muncă.

ART.60

Atribuțiile reprezentanților angajaților, modul de îndeplinire, precum și durata și limitele mandatului lor se validează prin votul a cel puțin jumătate plus unu din numărul total al angajaților, conform prevederilor art. 57 alin. (2).

ART.61

Numărul de ore în cadrul programului normal de lucru pentru reprezentanții angajaților destinat în vederea îndeplinirii mandatului pe care l-au primit se stabilește prin contractul/acordul colectiv de muncă aplicabil, sau în lipsa acestuia, prin negociere directă cu conducerea unității, respectiv acord încheiat în condițiile art. 119.

ART.62

(1) Pe totată durata mandatului sunt interzise modificarea și/sau desfacerea contractelor individuale de muncă/raporturilor de serviciu ale reprezentanților angajaților pe motive ce țin de îndeplinirea mandatului primit de la angajați.

(2) Este interzisă orice intervenție din partea autorităților publice, angajatorilor și a organizațiilor patronale de natură să limiteze ori să împiedice exercitarea mandatului prevăzut la art. 57 alin. (1).

TITLUL III
Organizaţiile patronale

CAPITOLUL I
Constituirea, organizarea şi funcţionarea organizaţiilor patronale

SECŢIUNEA 1
Constituire şi organizare

ART. 63

(1) Organizațiile patronale sunt independente față de autoritățile publice și de partidele politice și de sindicate.

(2) Organizațiile patronale nu pot desfășura activități cu caracter politic.

ART. 64

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

a) patronii se pot asocia pentru constituirea unui patronat;

(b) societățile cooperative, persoanele fizice autorizate, întreprinderile individuale și întreprinderile familiale autorizate, potrivit legii, pot constitui și sau adera la un patronat;

(c) două sau mai multe patronate pot constitui o federație patronală;

(d) două sau mai multe patronate/federații patronale pot constitui o confederație patronală.

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

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

(4) Uniunile patronale teritoriale, constituite potrivit alin. (3), dobândesc personalitate juridică la cererea organizațiilor care au hotărât constituirea acestora. În acest scop, împuternicitul special al federației sau confederației patronale va depune o cerere de dobândire a personalității juridice la tribunalul în a cărui rază teritorială își are sediul uniunea patronală teritorială, însoțită de următoarele acte în două exemplare, certificate pe fiecare pagină de către împuternicitul special:

a) hotărârea federației sau a confederației pentru constituirea uniunii, potrivit statutului;

b) statutul federației sau confederației;

c) hotărârea judecătorească de dobândire a personalității juridice a federației sau confederației, rămasă definitivă, precum și ultima hotărâre judecătorească de modificare a statutului și/sau a organelor de conducere;

d) statutul uniunii patronale teritoriale;

e) lista membrilor din organul de conducere, conținând numele, prenumele, codul numeric personal, funcția și durata mandatului acestora;

f) dovada sediului uniunii.

(5) Un patron poate fi afiliat, la mai multe patronate, conform obiectelor de activitate înregistrate la Registrul Comerțului, pentru protejarea intereselor specifice fiecărui obiect de activitate;

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

(7) Organizațiile patronale constituite la nivel național trebuie să aibă în componență structuri teritoriale în cel puțin jumătate plus unu dintre județe, inclusiv în municipiul București.

(8) Afilierile de orice tip care nu respectă prevederile alin. (6) sunt nule de drept. Nulitatea poate fi invocată de orice persoană interesată, pe cale de acțiune sau de excepție, în conformitate cu prevederile codului civil.

ART. 65

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

(2) Organizațiile patronale se pot afilia la organizații interne și internaționale conform statutului acestora.

ART. 66

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

ART. 67

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

a) denumirea organizației patronale și sediul principal;

b) obiectul de activitate și scopul;

c) patrimoniul inițial, mărimea și compunerea acestuia;

d) sursele de finanțare;

e) drepturile și obligațiile membrilor;

f) organele de conducere și durata mandatului acestora;

g) criteriul de constituire;

h) procedura de fuziune, dizolvare și lichidare a organizației patronale.

(2) Personalitatea juridică a organizației patronale se dobândește potrivit prezentei legi.

(3) Pentru dobândirea personalității juridice de către o organizație patronală, împuternicitul special al membrilor fondatori al organizației patronale, prevăzut în procesul-verbal de constituire, trebuie să depună o cerere de dobândire a personalității juridice la judecătoria în raza căreia își are sediul aceasta.

(4) La cererea de dobândire a personalității juridice a organizației patronale se anexează originalul și două copii, certificate conform cu originalul pe fiecare pagină de către împuternicitul special, ale următoarelor acte:

a) procesul-verbal de constituire al organizației patronale, semnat de membrii fondatori;

b) statutul organizației patronale;

c) lista membrilor din organul de conducere care va cuprinde numele, prenumele, codul numeric personal, funcția ocupată și durata mandatului;

d) dovada existenței sediului.

(5) La primirea cererii, judecătoria competentă potrivit alin. (3) este obligată ca, în termen de cel mult 5 zile de la înregistrarea acesteia, să examineze:

a) dacă s-au depus actele prevăzute la alin. (4);

b) dacă procesul verbal de constituire și statutul organizației patronale sunt conforme cu prevederile legale în vigoare.

(6) În cazul în care constată că cerințele legale pentru constituirea organizației patronale nu sunt îndeplinite, președintele completului de judecată îl citează în camera de consiliu pe împuternicitul special prevăzut la alin. (3), căruia îi solicită, în scris, remedierea neregularităților constatate, în termen de cel mult 7 zile.

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

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

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

(10) Hotărârea judecătoriei este supusă numai apelului.

(11) Termenul de apel este de 15 zile și curge de la comunicarea hotărârii. Pentru procuror termenul de apel curge potrivit prevederilor Codului de procedură civilă.

(12) Apelul se judecă cu citarea împuternicitului special al membrilor fondatori ai organizației patronale, în termen de 30 de zile. Instanța de apel redactează decizia și restituie dosarul judecătoriei în termen de 5 zile de la pronunțare.

ART. 68

(1) Instanțele competente sunt obligate să țină un registru special al organizațiilor patronale, în care se înscriu: denumirea și sediul organizației patronale, criteriul de constituire, numele și prenumele membrilor organului de conducere, codul numeric personal al acestora, data înscrierii, funcția și durata mandatului acestora, precum și numărul și data hotărârii judecătorești definitive de admitere a cererii de dobândire a personalității juridice.

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

(3) Certificatul de înscriere al organizației patronale în registrul special se comunică acesteia în termen de 5 zile de la înscriere.

(4) Originalul procesului-verbal de constituire și al statutului, pe care judecătoria certifică înscrierea pe fiecare pagină, împreună cu câte un exemplar al celorlalte înscrisuri depuse, se restituie organizației patronale, iar al doilea exemplar al tuturor actelor prevăzute la art. 68 alin. (4), în copii certificate pentru conformitate cu originalul, pe fiecare pagină, de împuternicitul special și vizate de judecătorie, se va păstra în arhiva acesteia.

(5) Organizațiile patronale sunt obligate să aducă la cunoștința instanțelor la care și-au dobândit personalitatea juridică, în termen de 30 de zile, orice modificare ulterioară a statutului, precum și orice schimbare în compunerea organului de conducere.

(6) Instanța prevăzută la alin. (5) este obligată să menționeze în registrul special prevăzut la alin. (1), modificările din statut, precum și schimbările din componența organului de conducere al organizației patronale.

(7) Cererea privind modificarea statutelor și/sau a organelor de conducere a organizației patronale va fi însoțită de următoarele documente, în două exemplare, certificate pentru conformitate cu originalul, pe fiecare pagină, de către împuternicitul special desemnat de organul de conducere:

a) procesul verbal al ședinței statutare a organului abilitat să hotărască modificarea statutului și/sau a componenței organelor de conducere;

b) copie de pe hotărârea judecătorească de dobândire a personalității juridice și copie de pe ultima hotărâre judecătorească de modificare a statutului sau a compunerii organelor de conducere, după caz;

c) statutul în forma modificată;

d) lista cu membrii organului de conducere care va cuprinde numele, prenumele, codul numeric personal, funcția ocupată și durata mandatului, după caz.

e) dovada noului sediu, dacă este cazul.

(8) Organizația patronală are obligația ca, în termen de 15 de zile de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești de dobândire a personalității juridice, să transmită ministerului responsabil cu dialogul social, în format electronic, statutul, actul constitutiv, tabelul de adeziuni, datele de contact ale membrilor organelor executive de conducere, precum și hotărârea judecătorească definitivă și datele solicitate conform Anexelor 2.1. - 2.2.

(9) Ministerul responsabil cu dialogul social va avea acces liber și gratuit la informațiile din baza de date conținute în registrul special.

ART. 69

Organizația patronală dobândește personalitate juridică de la data înscrierii în registrul special prevăzut la art. 68 alin. (1) a hotărârii judecătorești definitive.

SECȚIUNEA a 3-a
Drepturile și obligațiile organizațiilor patronale

ART. 70

Organizațiile patronale reprezintă, susțin și apără interesele membrilor lor în relațiile cu autoritățile publice, cu organizațiile sindicale 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. 71

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

a) reprezintă, promovează, susțin și apără interesele economice, juridice și sociale ale membrilor lor;

b) promovează concurența loială, în condițiile legii;

c) desemnează, în condițiile legii, reprezentanți la negocierea și încheierea contractelor colective de muncă, la alte tratative și acorduri în relațiile cu autoritățile publice și cu organizațiile sindicale, 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) furnizează membrilor lor informații, facilitează construirea 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, precum și al sănătății și securității în muncă;

g) la cererea membrilor lor, au dreptul de a-i asista și reprezenta în fața instanțelor de judecată de toate gradele, a organelor de jurisdicție, a altor instituții sau autorități, prin apărători proprii sau aleși;

h) emit certificate de probitate profesională pentru membrii lor în condițiile legislației în vigoare;

i) elaborează și implementează politici de ocupare și plasare a forței de muncă;

j) elaborează strategii și politici de dezvoltare economico-socială la nivel sectorial și național, în condițiile legii;

k) înființează și administrează, în condițiile legii, în interesul membrilor lor, societăți mass-media, unități sociale, de cultură, de învățământ și cercetare în domeniul propriu de interes, societăți comerciale, de asigurări, precum și bancă proprie;

l) organizează expoziții și conferințe cu profil profesional.

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

ART. 72

(1) Pot fi alese în organele de conducere ale organizaţiilor patronale persoane care au capacitate deplină de exerciţiu şi nu execută pedeapsa complementară a interzicerii dreptului de a ocupa funcţia, de a exercita profesia sau meseria ori de a desfăşura activitatea de care s-a folosit pentru săvârşirea infracţiunii.

(2) Membrilor organelor de conducere ale organizaţiilor patronale li se asigură protecţia legii împotriva oricăror forme de discriminare, condiţionare, constrângere sau limitare a exercitării atribuţiilor şi/sau a mandatului lor, sub sancţiunea pedepselor prevăzute de lege.

ART. 73

(1) Organizaţiile patronale pot adresa autorităţilor publice competente, potrivit art. 74 din Constituţia României, republicată, propuneri de legiferare în domeniile specifice de interes.

(2) Confederaţiile patronale reprezentative la nivel naţional se pot constitui într-o structură de reprezentare unitară a intereselor lor, în condiţiile în care această structură cuprinde cel puţin jumătate plus unu din totalitatea confederaţiilor patronale reprezentative la nivel naţional.

(3) Accesul în structura de reprezentare prevăzută la alin. (2) nu poate fi condiţionat sau restricţionat pentru nicio confederaţie patronală reprezentativă la nivel naţional în condiţiile legii.

SECŢIUNEA a 4-a
Patrimoniul şi finanţarea activităţii

ART. 74

Bunurile mobile şi imobile aparţinând organizaţiilor patronale pot fi folosite numai în interesul acestora şi potrivit scopului pentru care au fost înfiinţate.

ART. 75

(1) Organizaţiile patronale pot dobândi, în condiţiile prevăzute de lege, cu titlu gratuit sau cu titlu oneros, orice fel de bunuri mobile şi imobile necesare realizării scopului pentru care sunt înfiinţate.

(2) Pentru construirea de sedii proprii, confederaţiile şi federaţiile patronale reprezentative pot primi, în condiţiile prevăzute de lege, în concesiune sau cu chirie, terenuri din proprietatea statului sau a unităţilor administrativ-teritoriale.

ART. 76

(1) Activitatea economico-financiară a organizaţiilor patronale se desfăşoară potrivit bugetului propriu de venituri şi cheltuieli.

(2) Sursele veniturilor organizaţiilor patronale pot fi: taxe de înscriere, cotizaţii, donaţii, sponsorizări şi alte venituri, potrivit statutelor şi legilor în vigoare.

(3) Organizațiile patronale pot desfășura, în condițiile legii, și alte activități specifice generatoare de venituri, cum sunt:

a) înființarea și administrarea de unități de pregătire, certificare profesională și consultanță în domeniile specifice sectoarelor de activitate din economia națională pe care le reprezintă, potrivit legii;

b) desfășurarea de activități de certificare profesională, perfecționare și reconversie profesională, potrivit legii;

c) alte activități potrivit statutului.

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

(5) Controlul activității financiare proprii a organizațiilor patronale se realizează prin comisia de cenzori sau organele interne de audit ale acestora care funcționează potrivit statutului și legislației în vigoare.

(6) Controlul activității economice desfășurate de organizațiile patronale, precum și asupra stabilirii și virării obligațiilor față de bugetul de stat și bugetele de asigurări sociale se realizează de către organele administrației de stat competente, potrivit legii.

CAPITOLUL II
Dizolvarea organizaţiilor patronale

ART. 77

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

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

ART. 78

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

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

CAPITOLUL III
Reprezentativitatea organizaţiilor patronale

ART. 79

(1) Sunt reprezentative organizațiile patronale care îndeplinesc cumulativ următoarele condiții:

A. La nivel național:

a) au statut legal de confederație patronală;

b) au independență organizatorică și patrimonială;

c) au în componență structuri proprii, cu sau fără personalitate juridică, în cel puțin jumătate plus unu din numărul județelor României, inclusiv municipiul București;

d) reprezintă patroni ale căror unități încadrează minim 7% din efectivul angajaților din economia națională, exclusiv cei din sistemul bugetar;

B. La nivel de sector de activitate:

a) au statut legal de patronat/federație patronală;

b) au independență organizatorică și patrimonială;

c) reprezintă patroni ale căror unități cuprind minim 10% din efectivul angajaților sectorului de activitate respectiv, exclusiv cei din sistemul bugetar;

C. la nivel de unitate, reprezentativ de drept este patronul;

(2) Îndeplinirea condițiilor de reprezentativitate prevăzute la alin. (1), literele A) și B) se constată de către instanțele care le-au acordat personalitate juridică patronatelor/organizațiilor patronale, la cererea acestora.

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

(4) Hotărârea judecătorească poate fi atacată numai cu apel.

(5) Uniunile patronale teritoriale, constituite conform art. 65 alin. (3), nu pot obține reprezentativitate în vederea negocierilor colective teritoriale.

ART. 80

Dovada îndeplinirii condițiilor de reprezentativitate a organizațiilor patronale se face astfel:

A. La nivel național:

a) copie a hotărârii judecătorești definitive de dobândire a personalității juridice de confederație și a ultimei hotărâri judecătorești definitive de modificare a statutului și/sau a componenței organelor de conducere;

b) copii ale documentelor de aderare ale federațiilor patronale la confederația patronală;

c) copii ale actelor de înființare a structurilor teritoriale/județene conform statutelor, în cel puțin jumătate plus unul din numărul județelor României, inclusiv municipiul București;

d) lista sectoarelor de activitate în care confederația patronală are organizații membre, precum și numărul de angajați din economia națională, din sistemul privat, exclusiv personalul prevăzut la art.4, conform adresei comunicate de Institutul Național de Statistică;

e) situație cumulativă, conform Anexei 2.1., semnată de reprezentantul legal al confederației patronale, cuprinzând lista federațiilor patronale afiliate, cu specificarea organizațiilor patronale și a unităților membre ale acestora, precum și a numărului total de angajați al fiecăruia, certificat de inspectoratele teritoriale de muncă; Eliberarea certificatului în acest scop se face gratuit.

f) dovada depunerii la ministerul responsabil cu dialogul social a unei copii a dosarului de reprezentativitate, care să certifice respectarea îndeplinirii prevederilor legale în vederea dobândirii reprezentativității;

B. La nivel de sector de activitate:

a) copie a hotărârii judecătorești definitive de dobândire a personalității juridice de patronat/federație patronală și a ultimei hotărâri judecătorești definitive de modificare a statutului și/sau a componenței organelor de conducere, după caz;

b) copii ale documentelor de aderare ale organizațiilor patronale la patronat/federația patronală;

c) situație cumulativă, conform Anexei 2.2., semnată de reprezentantul legal al federației patronale, cuprinzând lista unităților membre;

d) certificat eliberat de Inspecția Muncii, privind numărul de angajați ai unităților cuprinse în lista prevăzută la lit. c), pe baza informațiilor extrase din baza de date organizată la nivelul Inspecției Muncii cu registrele generale de evidență a salariaților depuse de angajatori. Eliberarea certificatului în acest scop se face gratuit;

e) sectorul de activitate și numărul de angajați din sectorul de activitate din sistemul privat la nivelul căruia se solicită reprezentativitatea, conform adresei Institutului Național de Statistică;

f) dovada depunerii la ministerul responsabil cu dialogul social a unei copii a dosarului de reprezentativitate, care să certifice respectarea îndeplinirii prevederilor legale în vederea dobândirii reprezentativității;

ART. 81

(1) Anterior depunerii dosarului de reprezentativitate la Tribunalul Municipiului București, confederațiile și federațiile patronale vor depune o copie scrisă și una în format electronic a respectivului dosar la ministerul responsabil cu dialogul social care o va înregistra și va emite dovadă în acest sens.

(2) Dovada emisă de ministerul responsabil cu dialogul social reprezintă o condiție obligatorie pentru acceptarea de către instanța competentă, după caz, a depunerii dosarului de reprezentativitate.

(3) După constatarea reprezentativității federațiilor sau confederațiilor patronale, judecătoria va înscrie în registrul special și următoarele: data hotărârii de admitere a cererii de constatare a reprezentativității și informațiile solicitate conform Anexelor 2.1. - 2.2.

(4) Confederațiile și federațiile patronale sunt obligate ca în termen de 5 zile lucrătoare de la obținerea hotărârii judecătorești definitive de constatare a reprezentativității, să transmită o copie a acesteia ministerului responsabil cu dialogul social.

(5) O copie a dosarului menționat la alin. (1) va fi postată pe site-ul ministerului responsabil cu dialogul social în termen de 15 zile lucrătoare de la depunerea dosarului, urmând ca, după primirea hotărârii judecătorești de constatare a reprezentativității, aceasta să fie postată pe site-ul ministerului.

TITLUL IV
Consiliul Naţional Tripartit pentru Dialog Social

ART. 82

În vederea promovării bunelor practici din domeniul dialogului social tripartit la cel mai înalt nivel, se constituie Consiliul Național Tripartit pentru Dialog Social, denumit în continuare Consiliul Național Tripartit, organism consultativ la nivel național al partenerilor de dialog social.

ART. 83

(1) Consiliul Național Tripartit are următoarea componență:

a) președinții confederațiilor patronale reprezentative la nivel național;

b) președinții confederațiilor sindicale reprezentative la nivel național;

c) reprezentanți ai Guvernului, desemnați prin decizie a primului-ministru, cel puțin la nivel de secretar de stat, din fiecare minister, precum și din alte structuri ale statului, conform celor convenite cu partenerii de dialog social;

d) președintele Consiliului Economic și Social și alți membri conveniți cu partenerii de dialog social.

(2) Membrii titulari ai Consiliului Național Tripartit pot fi înlocuiți, în mod excepțional, de reprezentanți mandatați în mod explicit în acest scop.

ART. 84

Consiliul Național Tripartit este prezidat de primul-ministru, locțiitorul de drept al acestuia fiind ministrul responsabil cu dialogul social.

ART. 85

Principale atribuții ale Consiliului Național Tripartit sunt:

a) asigurarea cadrului de consultare pentru stabilirea salariului minim garantat în plată;

b) dezbaterea și analiza proiectelor de programe și strategii elaborate la nivel guvernamental;

c) elaborarea și susținerea implementării strategiilor, programelor, metodologiilor și standardelor în domeniul dialogului social;

d) soluționarea pe calea dialogului tripartit a diferendelor de natură socială și economică;

e) negocierea și încheierea acordurilor și pactelor sociale, precum și a altor înțelegeri la nivel național și monitorizarea aplicării acestora;

f) stabilirea sectoarele de activitate, care se aprobă prin hotărâre a Guvernului;

g) analizarea și dezbaterea plângerilor sindicale și patronale înaintate la Biroul Internațional al Muncii, al Organizației Internaționale a Muncii, în conformitate cu prevederile din Constituția acesteia.

h) analizarea și dezbaterea Programelor Naționale de Reformă și a Recomandărilor Specifice de Țară formulate de Comisia Europeană;

i) analizarea și dezbaterea raportului privind Carta Socială Europeană Revizuită solicitat de Comitetul European pentru Drepturi Sociale, precum și a raportului privind Convențiile Organizației Internaționale a Muncii ratificate de România.

j) alte atribuții convenite între părți.

ART. 86

Secretariatul Consiliului Național Tripartit este asigurat de ministerul responsabil cu dialogul social.

ART. 87

Consiliul Național Tripartit își elaborează regulamentul propriu de organizare și funcționare, care se aprobă în plenul acestuia.

ART. 88

(1) Consiliului Național Tripartit se va întruni, de regulă, în prima lună a fiecărui trimestru. Convocarea Consiliului Național Tripartit pentru Dialog Social se va face de către primul-ministru sau locțiitorul său de drept.

(2) La oricare din ședințele Consiliului Național Tripartit pot fi invitați reprezentanți ai altor autorități ale statului sau experți, conform celor convenite între părți.

TITLUL V
Constituirea şi funcţionarea comisiilor de dialog social la nivelul administraţiei publice centrale şi la nivel teritorial

ART. 89

(1) În cadrul ministerelor și al altor instituții publice prevăzute în anexa nr. 3, precum și la nivelul județelor și al municipiului București se constituie și vor funcționa comisii de dialog social, formate din reprezentanții administrației publice centrale sau locale, reprezentanții organizațiilor patronale și ai 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 comisiilor respective.

(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 subcomisii se stabilește de plenul comisiei la nivel județean.

ART. 90

Comisiile de dialog social au caracter consultativ și activitatea lor vizează, în special, următoarele:

a) asigurarea unor relații de parteneriat social între administrație, organizațiile patronale și organizațiile sindicale, 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. 91

(1) Din comisiile de dialog social organizate la nivelul ministerelor și al instituțiilor publice prevăzute în anexa nr. 3 fac parte:

a) reprezentanți ai ministerelor sau ai respectivelor instituții publice, numiți prin ordin al ministrului, respectiv al conducătorului instituției publice;

b) reprezentanți numiți de confederațiile patronale reprezentative la nivel național;

c) reprezentanți 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. 92

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

a) la nivelul fiecărui minister, de către un secretar de stat sau, în situații excepționale - 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. 3, de către un reprezentant numit de conducătorul instituției publice;

b) la nivelul altor instituții publice, de către un reprezentant numit de conducătorul instituției publice;

c) 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. 93

(1) Elaborarea unitară a politicilor naționale în domeniul dialogului social și coordonarea metodologică a comisiilor de dialog social se asigură de către ministerul responsabil cu dialogul social.

(2) Președinții comisiilor de dialog social din ministere sau din cadrul instituțiilor publice prevăzute în anexa nr. 3 sunt coordonați metodologic de către secretarul de stat desemnat de ministerul responsabil cu dialogul social.

(3) Pentru exercitarea rolului său de coordonator prevăzut la alin. (1), ministerul responsabil cu dialogul social 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. 3 vor fi instruite prin programe derulate de ministerul responsabil cu dialogul social prin direcțiile cu atribuții în activitatea de dialog social.

(5) Secretariatele comisiilor de dialog social vor transmite ministerului responsabil cu dialogul social componența comisiilor de dialog social în termen de 30 de zile de la intrarea în vigoare a prezentei legi.

(6) Raportarea activității comisiilor de dialog social din ministere se face lunar către ministerul responsabil cu dialogul social și se transmite spre informare partenerilor sociali, potrivit modelului prevăzut în anexa nr. 4.

(7) Raportarea activității comisiilor de dialog social județene se face lunar către secretarul de stat responsabil cu dialogul social din cadrul ministerului responsabil cu dialogul social, potrivit modelului prevăzut în anexa nr. 4.

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

ART. 94

(1) În cazul reorganizării ministerelor și instituțiilor publice prevăzute în anexa nr. 3, precum și a instituțiilor de la nivel teritorial, se vor constitui comisii de dialog social la nivelul instituțiilor succesoare în maximum 30 de zile de la reorganizare, care 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. 5.

(3) Regulamentul-cadru privind constituirea și funcționarea comisiilor de dialog social la nivelul administrației publice locale este prevăzut în anexa nr. 6.

(4) Comisiile de dialog social constituite conform alin. (1) își vor elabora propriul regulament de funcționare în maxim 30 de zile de la constituire; dispozițiile acestor regulamente nu pot contraveni prevederilor regulamentului-cadru.

TITLUL VI
Negocierile colective de muncă

CAPITOLUL I
Negocierea contractelor colective de muncă

ART. 95

(1) Prezentul titlu reglementează organizarea și desfășurarea negocierilor colective, precum și încheierea contractelor colective de muncă sau a acordurilor colective de muncă, după caz.

(2) Contractele colective de muncă la toate nivelurile se negociază separat pentru unitățile din sistemul bugetar și cele din sistemul privat.

ART. 96

(1) Prin încheierea contractelor colective de muncă se urmărește promovarea și apărarea intereselor părților, prevenirea sau limitarea conflictelor colective de muncă și asigurarea păcii sociale.

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

(3) Angajatorii care intenționează să negocieze contract colectiv de muncă la nivel de grup de unități, definit conform art. 1 alin. (22), pot constitui în mod voluntar grupul de unități, atât prin hotărâre judecătorească de constituire, cât și prin proces-verbal sau orice altă convenție scrisă între părți.

(4) Fac parte din contractele colective de muncă și convențiile dintre părțile semnatare ale acestora prin care se soluționează conflictele colective de muncă, precum și hotărârile arbitrale în această materie, de la data pronunțării acestora. Hotărârile arbitrale se transmit depozitarului contractului colectiv de muncă pentru înregistrare.

ART. 97

(1) Negocierea colectivă este obligatorie numai la nivel de unitate, cu excepția cazului în care unitatea are mai puțin de 10 de angajați.

(2) Inițiativa negocierii aparține angajatorului sau organizației patronale.

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

(4) În cazul în care angajatorul sau organizația patronală nu inițiază negocierea, aceasta va începe la cererea scrisă a organizațiilor sindicale îndreptățite să negocieze un contract colectiv de muncă și/sau a reprezentanților angajaților, după caz, în termen de cel mult 10 zile calendaristice de la comunicarea solicitării.

(5) Durata negocierii colective nu poate depăși 45 de zile calendaristice decât prin acordul părților.

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

ART. 98

(1) În termen de 5 zile calendaristice de la data declanșării procedurilor de negociere prevăzute de art. 97 alin. (4), angajatorul sau organizația patronală are obligația să convoace toate părțile îndreptățite în vederea negocierii contractului colectiv de muncă.

(2) La prima reuniune a părților se stabilesc informațiile publice și cu caracter confidențial pe care angajatorul sau organizația patronală le va pune la dispoziția părții sindicale și/sau a reprezentanților angajaților 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 stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților.

(4) Informațiile pe care angajatorul le va pune la dispoziția părții sindicale și/sau a reprezentanților angajaților, trebuie să permită o analiză a situației economico-financiare și vor cuprinde cel puțin date referitoare la:

a) situația economico-financiară a unității la zi, precum și perspectiva de evoluție a acesteia pe următoarea perioadă contractuală;

b) situația, structura și evoluția estimată a ocupării forței de muncă, precum și eventualele măsuri preconizate pe următoarea perioadă contractuală;

c) măsurile propuse privind organizarea muncii, programului și a timpului de lucru pe următoarea perioadă contractuală;

d) măsurile propuse privind protecția drepturilor salariaților în caz de transfer al unității sau a unei părți a acesteia;

e) măsuri propuse de angajator privind promovarea îmbunătățirii securității și sănătății în muncă a salariaților pe următoarea perioadă contractuală;

(5) Părțile vor consemna în procesul verbal al primei reuniuni 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 părți;

d) locul și calendarul reuniunilor;

e) în cazul sindicatului reprezentativ, existența dovezii reprezentativității;

f) în cazul sindicatelor nereprezentative, existența tabelului nominal cu membri de sindicat, semnătura lor și numărul total al acestora, pentru fiecare sindicat participant;

g) existența dovezii convocării tuturor părților îndreptățite să participe la negociere;

h) pentru negocierile la nivel de unitate existența dovezii personalității juridice a sindicatelor;

i) alte detalii privind negocierea.

(6) Data primei ședințe de negociere reprezintă data certă la care se consideră că negocierile au fost declanșate.

(7) La fiecare ședință de negociere se încheie procese verbale semnate de reprezentanții mandatați ai părților, în care se consemnează conținutul negocierilor.

ART. 99

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

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

(3) În contractele colective de muncă încheiate la nivel de sector de activitate, organizațiile patronale sau unitățile nesemnatare pot adera pe baza unei solicitări scrise, adresate părților semnatare ale contractului colectiv de muncă sectorial.

(4) Cererea de aderare va fi semnată de organele de conducere ale solicitanților.

(5) Aderarea la contractul colectiv de muncă sectorial îmbracă forma unui act adițional la contractul colectiv de muncă sectorial semnat de către toate părțile.

ART. 100

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

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

(3) Contractele colective de muncă nu pot conține clauze care să stabilească drepturi la un nivel inferior celor stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivel superior.

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

(5) Clauzele contractuale ale contractelor colective de muncă pot face referire, fără a afecta principul libertății contractuale, și asupra următoarelor elemente:

a) stabilirea coeficienților minimi de ierarhizare pe categorii de salariați, ținând cont de standardele ocupaționale corespunzătoare;

b) măsurile adoptate pentru consilierea și evaluarea profesională a angajaților;

c) măsurile privind armonizarea vieții de familie cu obiectivele profesionale, timpul de lucru și timpul de odihnă;

d) reglementări privind condițiile de muncă și cele referitoare la securitatea și sănătatea în muncă a angajaților;

e) modalitățile de informare și consultare a angajaților, ce exced prezentei legi.

CAPITOLUL II
Efectele contractelor colective de muncă

ART. 101

(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 și care sunt semnatare ale contractului;

c) pentru toți angajații încadrați în unitățile din sectorul de activitate pentru care s-a încheiat contractul colectiv de muncă și care fac parte din organizațiile patronale semnatare ale contractului și din organizațiile patronale și unitățile ce au aderat la contractul colectiv negociat;

d) pentru toți angajații de la nivelul regiilor autonome, companiilor naționale, precum și la nivelul autorităților și instituțiilor publice care au în subordine sau în coordonare alte persoane juridice care angajează forță de muncă care au constituit grupul de unități.

(2) La fiecare dintre nivelurile prevăzute la alin. (1) se încheie și se înregistrează un singur contract colectiv de muncă în sistemul bugetar, respectiv în sistemul privat, după caz.

(3) În contractele colective de muncă la orice nivel clauzele aplicabile angajaților încadrați cu contract individual de muncă în sistemul bugetar vor respecta în mod obligatoriu prevederile art. 105.

CAPITOLUL III
Părţile şi reprezentarea acestora la negocierea colectivă

ART.102

(1) Părţile contractului colectiv de muncă sunt angajatorul și angajații, reprezentați după cum urmează:

A. Angajatorul:

a) la nivel de unitate, de către organul de conducere al acesteia, stabilit prin lege, statut ori regulament de funcționare, după caz;

b) la nivel de grup de unități, persoana/persoanele mandatate de către conducerile unităților din grup să negocieze și să semneze contractul colectiv de muncă;

c) la nivel de sector de activitate de către federațiile patronale legal constituite şi reprezentative potrivit legii și/sau de către reprezentantul legal al autorității publice centrale competente;

d) la nivelul regiilor autonome, companiilor naționale, precum și al autorităților și instituțiilor publice care au în subordine sau în coordonare alte persoane juridice care angajează forță de muncă, și la nivelul grupului de unități bugetare constituit de acestea, de către conducătorul regiei autonome, companiei naționale, al autorităților și instituției respective, respectiv conducătorii instituțiilor bugetare din grup, după caz, ori de către locțiitorii de drept sau persoanele mandatate în acest sens;

B. Angajații:

a) la nivel de unitate, de către sindicatul legal constituit şi reprezentativ. În unitățile în care nu există sindicat reprezentativ, reprezentarea se face astfel:

a1) de către toate sindicatele nereprezentative legal constituite la nivel de unitate, dacă acestea totalizează un număr de membri care reprezintă cel puțin jumătate plus unu din numărul total de angajați ai unității;

a2) dacă numărul de membri ai sindicatelor nereprezentative constituite la nivel unității nu totalizează jumătate plus unu din numărul total de angajați ai unității, la negociere participă toate sindicatele nereprezentative legal constituite la nivel de unitate, împreună cu reprezentanții angajaților, aleși prin votul a jumătate plus unu din numărul total al angajaților nesindicalizați din unitate și mandatați special în acest scop;

a3) dacă nu există sindicate constituite la nivelul unității, de către reprezentanții angajaților aleși prin votul a jumătate plus unu din numărul total al angajaților din unitate și mandatați special în acest scop.

b) la nivel de grup de unități în sistemul bugetar/privat, de către sindicatele legal constituite şi reprezentative de la nivelul unităților din grup, împreună cu echipa de negociere desemnată de unitățile din grup în care nu există sindicate reprezentative, prin acord între părțile îndreptățite să participe la negociere. În toate situațiile, sindicatele au dreptul să solicite participarea la negociere a federațiilor la care sunt afiliate;

c) la nivelul sectoarelor de activitate, de către federațiile sindicale legal constituite şi reprezentative potrivit prezentei legi;

d) la nivelul regiilor autonome, companiilor naționale, precum şi la nivelul autorităților și instituțiilor publice care au în subordine sau în coordonare alte persoane juridice care

angajează forţă de muncă, de către organizaţiile sindicale reprezentative potrivit legii. În situaţia în care nu există sindicate reprezentative, reprezentarea se face similar cu cea prevăzută la alin. (1) pct. B lit. b).

(2) În situaţia existenţei unui număr ridicat de sindicate nereprezentative la nivel de unitate îndreptăţite să participe la negocierea colectivă, acestea îşi vor desemna de comun acord echipa de negociere, care va include max. 10 reprezentanţi.

(3) În cazul participării la negociere a mai multor sindicate nereprezentative şi/sau împreună cu reprezentanţii angajaţilor, voturile sunt proporţionale cu numărul de membri reprezentaţi în vederea obţinerii unei poziţii consensuale.

(4) În cazul în care reprezentanţii angajaţilor nu se aleg pentru participarea la negociere, negocierile se consideră valide şi pot continua numai cu sindicatele.

ART. 103

Confederaţiile sindicale reprezentative la nivel naţional, precum şi confederaţiile patronale reprezentative la nivel naţional, conform prezentei legi pot participa la negocierea contractelor colective de muncă la nivelul sectoarelor de activitate în care au federaţii membre, la solicitarea şi în baza mandatului din partea acestora.

ART.104

(1) Contractele colective de muncă, încheiate la orice nivel, pot fi semnate numai de reprezentanţii mandataţi în acest sens ai părţilor care au negociat.

(2) În vederea aplicării prevederilor art. 102, anterior încheierii şi semnării contractelor colective de muncă la orice nivel, angajatorii membri ai organizaţiilor patronale reprezentative la nivel de sector de activitate, precum şi organizaţiile sindicale membre ale confederaţiilor sindicale participante la negocieri îşi vor împuternici reprezentanţii să negocieze prin mandat special.

CAPITOLUL IV
Părţile şi reprezentarea acestora la negocierea colectivă în sectorul bugetar

ART. 105

(1) Prin contractele/acordurile colective de muncă încheiate în sectorul bugetar nu pot fi negociate sau incluse clauze referitoare la drepturi în bani şi în natură, altele decât cele prevăzute de legislaţia în vigoare pentru categoria respectivă de personal.

(2) Prin excepţie de la prevederile art. 97 alin. (3) şi alin. (4) contractele colective de muncă în sectorul bugetar se negociază, în condiţiile legii, după aprobarea bugetelor de venituri şi cheltuieli ale ordonatorilor de credite, în limitele şi în condiţiile stabilite prin acestea.

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

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

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

ART. 106

Negocierea acordurilor colective pentru funcționarii publici se face în conformitate cu dispozițiile legale în materie.

CAPITOLUL V
Încheierea contractelor colective de muncă

ART. 107

(1) În scopul asigurării participării la negocierea contractelor colective de muncă la nivel de unitate, la nivel de grup de unități și la nivel de sector de activitate, după caz, angajatorul, definit conform art. 102, alin. (1) pct. A) va transmite în scris tuturor părților îndreptățite să negocieze contractul colectiv de muncă anunțul privind intenția de începere a negocierilor colective, cu cel puțin 15 zile înainte de începerea acestora. În cazul în care angajatorul sau organizația patronală nu a inițiat negocierile în conformitate cu prevederile art. 97 alin. (3), organizațiile sindicale și/sau reprezentanții angajaților, după caz, care inițiază negocierile conform art. 97, alin. (4) vor transmite tuturor părților îndreptățite să participe la negociere anunțul privind intenția de începere a negocierilor colective.

(2) Pentru negocierile la nivel de unitate, sindicatele legal constituite și nereprezentative vor transmite angajatorului acordul de participare în scris, cu anexarea tabelelor cu listele de semnături ale membrilor de sindicat și numărul total de membri;

(3) Dacă numărul total al membrilor de sindicat nu reprezintă mai mult de jumătate plus unu din numărul total al angajaților, inițiatorul negocierii va anunța angajații în vederea alegerii reprezentanților acestora pentru participarea la negocieri. Anunțul trebuie să cuprindă data stabilită pentru începerea negocierilor; Angajații își vor desemna reprezentanții conform art. 102 alin. (1) pct. B, cu cel puțin 5 zile înainte de data prevăzută pentru negociere.

(4) Dacă angajații nu-și aleg reprezentanții în termenul stabilit la alin. (3), își pierd dreptul de a-și desemna reprezentanți în cadrul negocierilor ce vor continua numai cu sindicatele legal constituite care au confirmat participarea.

(5) În vederea participării la negocieri și a altor părți îndreptățite, altele decât cele cunoscute de inițiatorul negocierii, acesta va face public anunțul prevăzut la alin. 1). În cazul negocierilor colective la nivel de unitate anunțul va fi făcut public prin afișare permanentă la sediul/punctele de lucru ale acesteia și prin orice alt mod de informare, iar în cazul negocierilor la nivel de grup de unități sau sector de activitate prin intermediul unui mijloc media cu acoperire națională.

(6) În cazul în care nu există contract colectiv de muncă la orice nivel, sau angajatorul definit conform art. 102 alin. (1) pct. A, după caz, nu inițiază negocierea cu cel puțin 60 de zile lucrătoare anterior datei expirării contractului în vigoare sau a clauzelor stipulate în actele adiționale la contractele colective de muncă, invitația de participare la negociere va fi transmisă în formă scrisă, de către oricare dintre părțile îndreptățite să negocieze, conform art. 102 alin. (1), pct. B, după caz, după parcurgerea procedurilor de desemnare a reprezentanților angajaților, după caz.

(7) Părțile îndreptățite să participe la negociere, după caz, vor confirma în scris primirea invitației menționată la alin. (1), respectiv (6), precum și acceptarea sau refuzul participării la negociere, indiferent de cine a inițiat negocierea. Lipsa unui răspuns scris, coroborată cu prezentarea dovezii de invitare la negocieri, va fi interpretată ca refuz de participare la negocieri. Refuzul din partea reprezentanților sindicatelor/angajaților de participare la negocieri se consideră procedură îndeplinită pentru angajator/organizație patronală.

(8) Neinvitarea la negocieri a tuturor părților îndreptățite să negocieze contractul colectiv de muncă constituie motiv de neînregistrare a contractului colectiv de muncă negociat.

ART. 108

(1) Contractul colectiv de muncă se încheie pe o perioadă determinată, care nu poate fi mai mică de 12 luni și mai mare de 48 de luni, cu excepția situației în care contractul colectiv de muncă se încheie pe durata realizării 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.

ART. 109

(1) Clauzele cuprinse în contractele colective de muncă care sunt negociate cu încălcarea prevederilor art. 100 și art. 101 alin. (3) 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) Nulitatea unei clauze a contractului colectiv de muncă negociate cu nerespectarea art. 105 alin. (1) - (3) din prezenta lege poate fi cerută de către părțile interesate, fie pe cale de acțiune, fie pe cale de excepț e, respectiv poate fi invocată de către instanță, din oficiu, pe durata existenței contractului colectiv de muncă. Clauzelor contractuale se constată de către instanțele judecătorești competente, la cererea părții interesate, fie pe cale de acțiune, fie pe cale de excepție.

(4) În cazul constatării nulității unor clauze de către instanța judecătorească, partea interesată poate cere renegocierea acestora, în perioada de valabilitate a contractului colectiv de muncă.

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

ART. 110

(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) contractul colectiv de muncă la nivel de unitate, la inspectoratul teritorial de muncă;

b) contractele colective de muncă încheiate la nivelul grupurilor de unități și al sectoarelor de activitate, la ministerul responsabil cu dialogul social.

c) actele de aderare conform art. 99 alin. (3) și actele adiționale conform art. 99 alin. (5) vor fi notificate prin grija părților ministerului responsabil cu dialogul social în termen de 15 zile calendaristice.

(2) Dosarul întocmit în vederea înregistrării va cuprinde:

a) contractul colectiv de muncă, în original, redactat în atâtea exemplare câte părți semnatare sunt, plus unul pentru depozitar, semnate de către părți;

b) dovada convocării părților îndreptățite să participe la negociere;

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

d) dovezile de reprezentativitate ale părților și /sau a proceselor verbale de alegere a reprezentanților angajaților. În cazul grupului de unități constituit numai pentru negocierea unui contract colectiv de muncă la acest nivel, partea patronală va face dovada constituirii grupului de unități, conform art. 96, alin. (3), în conformitate cu prevederile art.1 alin. (22), prevederi referitoare la Companiile Naționale, Regiile Autonome, Instituțiile/Autoritățile Publice;

e) procesele-verbale ale negocierii, redactate în atâtea exemplare câte părți semnatare sunt, plus unul pentru depozitar, conținând poziția părților;

f) mandatele prevăzute la art. 104;

(3) În cazul contractelor negociate la nivelul sectoarelor de activitate, contractul colectiv de muncă va fi înregistrat la nivelul respectiv numai în situația în care numărul de angajați din unitățile membre ale organizațiilor patronale semnatare este mai mare decât jumătate din numărul total al angajaților din sectorul de activitate. În caz contrar, contractul va fi înregistrat drept contract la nivel de grup de unități.

(4) Pentru contractele la nivel de sector de activitate sau grup de unități, dosarul prevăzut la alin. (2) va cuprinde suplimentar și lista unităților cărora li se aplică contractul în conformitate cu mandatele prevăzute la art. 104.

ART. 111

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

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

ART. 112

(1) Ministerul responsabil cu dialogul social sau, după caz, inspectoratele teritoriale de muncă vor proceda la înregistrarea contractelor colective de muncă după verificarea îndeplinirii condițiilor procedurale prevăzute de prezenta lege. Dacă aceste condiții nu sunt îndeplinite, contractele colective de muncă vor fi restituite semnatarilor pentru îndeplinirea condițiilor legale.

(2) Ministerul responsabil cu dialogul social va publica pe pagina de internet contractele colective la nivel de sector de activitate și grup de unități, precum și orice acte adiționale la acestea încheiate cu respectarea dispozițiilor legale, în 15 zile calendaristice de la depunere.

ART. 113

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

a) părţile nu au depus dosarul în conformitate cu prevederile art. 110 alin. (2);

b) nu s-a făcut dovada invitării tuturor părţilor îndreptăţite să participe la negocieri, conform art. 107;

c) nu sunt semnate de toţi reprezentanţii părţilor la negociere, mandataţi în acest scop, conform art. 102, art. 104 şi art. 107;

d) la nivel de unitate, partea care reprezintă angajaţii nu cuprinde jumătate plus unu din totalul angajaţilor pentru care s-a negociat contractul colectiv de muncă. În situaţia în care nu s-au ales reprezentanţii angajaţilor deşi au fost informaţi asupra negocierii colective sau sindicatele îndreptăţite să participe la negociere au refuzat participarea în condiţiile art.107 alin. (7), contractul negociat în aceste condiţii va fi înregistrat.

e) reprezentantul oricărei părţi care a participat la negocieri, nu a fost de acord cu oricare dintre clauzele contractului şi acest fapt a fost consemnat în procesul-verbal de negociere.

(2) La nivel de unitate, contractul colectiv de muncă va fi înregistrat fără semnătura tuturor participanţilor din partea angajaţilor, numai în cazul în care partea semnatară care reprezintă angajaţii acoperă jumătate plus unu din totalul angajaţilor.

ART. 114

Împotriva refuzului înregistrării contractelor colective de muncă părţile interesate se pot adresa instanţelor judecătoreşti în condiţiile Legii contenciosului administrativ nr. 554/2004, cu modificările şi completările ulterioare.

CAPITOLUL VI
Executarea, modificarea, suspendarea şi încetarea contractului colectiv de muncă

ART. 115

(1) Executarea contractului colectiv de muncă este obligatorie pentru părţi.

(2) Neîndeplinirea obligaţiilor asumate prin contractul colectiv de muncă atrage răspunderea părţilor care se fac vinovate de aceasta.

ART. 116

(1) Clauzele contractului colectiv de muncă pot fi modificate pe parcursul executării lui, în condiţiile legii, ori de câte ori toate părţile îndreptăţite să negocieze contractul colectiv de muncă convin acest lucru.

(2) Modificările aduse contractului colectiv de muncă se consemnează într-un act adiţional semnat de toate părţile care au încheiat contractul şi se comunică în scris depozitarului la care a fost înregistrat şi devin aplicabile de la data înregistrării sau de la o dată ulterioară, potrivit convenţiei părţilor.

(3) Prevederile art. 107 - art. 113 se aplică în mod corespunzător actelor adiţionale prin care se aduc modificări contractelor colective de muncă.

ART. 117

Contractul colectiv de muncă încetează:

a) la împlinirea termenului sau la terminarea lucrării pentru care a fost încheiat, dacă părţile nu convin prelungirea aplicării acestuia, în condiţiile legii;

b) la data dizolvării sau lichidării judiciare a unităţii;

c) prin acordul părţilor.

ART. 118

(1) Contractul colectiv de muncă nu poate fi denunţat unilateral.

(2) Litigiile în legătură cu executarea, modificarea sau încetarea contractului colectiv de muncă se soluţionează de către instanţele judecătoreşti competente.

(3) Anterior depunerii acţiunii în instanţă, sau pe parcursul derulării acesteia, litigiile în legătură cu executarea, modificarea sau încetarea clauzelor contractuale, pot fi supuse procedurii de mediere sau arbitraj, conform acordului scris al tuturor părţilor semnatare a contractului colectiv de muncă. În situaţia soluţionării litigiului în urma derulării unei astfel de proceduri, acţiunea în instanţă încetează.

(4) Fac excepţie de la dispoziţiile alin. (2) şi (3) conflictele legate de constatarea nulităţii contractelor colective de muncă în întregul lor, a unor clauze ale acestora ori legate de constatarea încetării contractelor colective de muncă, situaţii a căror soluţionare este de competenţa secţiilor/completelor specializate în soluţionarea litigiilor de muncă şi de asigurări sociale din cadrul tribunalelor judeţene/al municipiului Bucureşti.

ART. 119

(1) Conform principiului recunoaşterii reciproce orice organizaţie sindicală legal constituită poate încheia cu un angajator, definit conform art. 1 alin. (10) sau cu o organizaţie patronală orice alte tipuri de acorduri, convenţii sau înţelegeri, în formă scrisă, care reprezintă legea părţilor şi ale căror prevederi sunt aplicabile numai membrilor organizaţiilor semnatare.

(2) Nu pot face obiectul negocierii unui acord, convenţii sau a unei înţelegeri, clauzele incluse într-un contract colectiv de muncă valabil concomitent la nivel de unitate, clauze care sunt aplicabile erga omnes.

(3) Clauzele incluse într-un acord, convenţie sau înţelegere nu pot deroga de drepturile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil la nivel de unitate sau contractul colectiv de muncă încheiat la nivel superior aplicabil.

TITLUL VII
Reglementarea modalităţilor de soluţionare a conflictelor de muncă

CAPITOLUL I
Dispoziţii generale

ART. 120

(1) Raporturile de muncă stabilite între angajatori şi angajaţii acestora se desfăşoară cu respectarea prevederilor legale, precum şi în condiţiile negociate prin contractele colective şi individuale de muncă.

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

ART. 121

(1) Conflictele colective de muncă se soluționează potrivit prevederilor prezentei legi.

(2) Pentru soluționarea conflictelor de muncă, părțile vor acționa întotdeauna cu bună credință, cu scopul asigurării unui climat de încredere reciprocă pe timpul și după finalizarea conflictului de muncă, în vederea aplicării eficiente a procedurilor stabilite de prezenta lege.

CAPITOLUL II
Conflicte colective de muncă

ART. 122

(1) Dreptul angajaților de a declanșa conflicte colective de muncă în legătură cu începerea, desfășurarea și încheierea negocierilor contractelor colective de muncă este garantat de lege.

(2) În cazul în care nu există contract colectiv de muncă în vigoare, conflictul colectiv de muncă poate avea ca obiect revendicări ale angajaților privind apărarea intereselor colective cu caracter economic, profesional sau social;

ART. 123

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. 124

Conflictele colective de muncă pot avea loc la nivelul unității, grupului de unități, sectorului de activitate.

ART. 125

În conflictele colective de muncă de la orice nivel, angajații sunt reprezentați de părțile îndreptățite să participe la negociere/părțile care au participat la negocierea colectivă, după caz, care i-au reprezentat la negocierile colective.

ART. 126

Conflictele colective de muncă pot fi declanșate în următoarele situații:

a) angajatorul refuză să înceapă negocierea unui contract în condițiile în care nu are încheiat un astfel de contract ori cel anterior a încetat, cu excepția situațiilor în care procedura se consideră îndeplinită, conform prevederilor art. 107 alin.(7);

b) angajatorul/organizația patronală nu acceptă revendicările formulate de angajați;

c) părțile nu ajung la o înțelegere privind încheierea unui contract colectiv de muncă până la data stabilită de comun acord pentru finalizarea negocierilor;

d) în condițiile în care nu există un contract colectiv de muncă în vigoare și angajatorul nu își respectă obligația prevăzută de art. 98 alin. (4).

ART. 127

(1) În toate cazurile în care există premisele declanșării unui conflict colectiv de muncă conform prevederilor art. 126, părțile prevăzute la art. 125, vor sesiza în scris angajatorul/organizația patronală despre această situație, precizând revendicările angajaților, motivarea acestora, precum și propunerile de soluționare. Angajatorul/ organizația patronală sau, după caz, instituția ori autoritatea publică este obligat/obligată 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 părțile prevăzute la art.125 cu ocazia întâlnirii cu reprezentanții angajatorului/ organizației patronale, dacă discuțiile purtate au fost consemnate într-un proces-verbal.

(3) Angajatorul/organizația patronală după caz, instituția ori autoritatea publică, are obligația de a răspunde în scris părților prevăzute la art.125, după caz, în termen de trei zile lucrătoare de la primirea sesizării, cu precizarea punctului de vedere pentru fiecare dintre revendicările formulate.

ART. 128

(1) În situația în care angajatorul/organizația patronală/instituția/autoritatea publică, după caz, nu a răspuns la toate revendicările formulate sau, deși a răspuns, părțile prevăzute la art.125, nu sunt de acord cu punctul de vedere precizat, conflictul colectiv de muncă se poate declanșa.

(2) Informarea privitoare la declanșarea conflictelor colective de muncă și a motivației acestora, se transmite în scris de către părțile prevăzute la art. 125, angajatorului/organizației patronale/ instituției/autorității publice, după caz, inspectoratelor teritoriale de muncă sau ministerului responsabil cu dialogul social, după caz.

ART. 129

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

ART. 130

Conflictul colectiv de muncă se declanșează numai după înregistrarea prealabilă a acestuia. În acest sens, părțile prevăzute la art.125:

a) la nivel de unitate, vor notifica angajatorului declanșarea conflictului colectiv de muncă și vor sesiza 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, vor notifica fiecărei unități membre a grupului de unități, precum și organizației patronale constituite la nivelul grupului declanșarea conflictului colectiv de muncă și vor sesiza în scris ministerul responsabil cu dialogul social, în vederea concilierii;

c) la nivelul sectorului de activitate, vor notifica fiecărei unități în care au membri federațiile și/sau confederațiile sindicale, precum și federațiile și/sau confederațiile

patronale corespondente declanșarea conflictului colectiv de muncă și vor sesiza în scris ministerul responsabil cu dialogul social, în vederea concilierii;

d) în cazul conflictului colectiv de muncă la nivel de unitate, inspectoratul teritorial de muncă va verifica dacă sunt îndeplinite condițiile declanșării conflictului colectiv de muncă și va solicita număr de înregistrare din Registrul de Evidență al conflictelor colective de muncă, gestionat de către ministerul responsabil cu dialogul social; Conflictul colectiv de muncă va fi înregistrat la inspectoratul teritorial de muncă cu menționarea numărului de înregistrare și completarea fișei conflictului colectiv de muncă, conform Anexei 7.

CAPITOLUL III
Concilierea conflictelor colective de muncă

ART. 131

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 patronală, cu indicarea sediului și datelor de contact ale acestuia/acesteia;

b) obiectul conflictului colectiv de muncă și motivarea acestuia;

c) dovada îndeplinirii cerințelor prevăzute la art. 126 - 128;

d) desemnarea nominală a persoanelor delegate să reprezinte la conciliere organizația sindicală sau reprezentanții angajaților, după caz.

ART. 132

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

ART. 133

(1) Procedura de conciliere este obligatorie.

(2) În termen de 3 zile lucrătoare de la înregistrarea sesizării, ministerul responsabil cu dialogul social, în cazul conflictelor colective de muncă la nivel de grup de unități sau la nivel sectorial, respectiv inspectoratul teritorial de muncă, în cazul conflictelor colective de muncă la nivel de unitate, desemnează delegatul său pentru participarea la concilierea conflictului colectiv de muncă și comunică datele persoanei desemnate atât organizației sindicale ori reprezentanților angajaților, cât și angajatorului sau organizației patronale.

(3) ministerul responsabil cu dialogul social, 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. 134

(1) Pentru susținerea intereselor lor la conciliere, sindicatele sau, după caz, reprezentanții angajaților care au participat la negocierea colectivă/îndreptățite să participe la negocierea colectivă, în conformitate cu art. 102 alin. (1), pct. B, după caz, desemnează o delegație formată din 2 - 5 persoane, care va fi împuternicită în scris să participe la concilierea organizată de ministerul responsabil cu dialogul social sau de inspectoratul teritorial de muncă, după caz. Din delegația sindicală pot face parte și

reprezentanți ai federației sau ai confederației sindicale la care organizația sindicală este afiliată.

(2) Poate fi aleasă ca delegat al sindicatelor îndreptățite să participe la negocierea colectivă în conformitate cu art. 102 alin. (1), pct. B, 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/confederația sindicală reprezentativă la care organizația sindicală care a declanșat conflictul de muncă este afiliată.

ART. 135

Pentru susținerea intereselor sale la conciliere, angajatorul sau organizația patronală desemnează printr-o împuternicire scrisă o delegație compusă din 2 - 5 persoane care să participe la conciliere.

ART. 136

(1) La data fixată pentru conciliere, delegatul ministerului responsabil cu dialogul social sau al inspectoratului teritorial de muncă, după caz, verifică împuternicirile delegaților 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 responsabil cu dialogul social sau al inspectoratului teritorial de muncă, după caz.

(3) Procesul-verbal se întocmește în original, câte unul pentru fiecare parte participantă la conciliere și unul pentru delegatul ministerului responsabil cu dialogul social sau al inspectoratului teritorial de muncă, după caz.

(4) Procesul-verbal de conciliere întocmit la inspectoratul teritorial de muncă se va transmite ministerului responsabil cu dialogul social, în cinci zile lucrătoare de la data concilierii.

ART. 137

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

ART. 138

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. 139

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

CAPITOLUL IV
Medierea şi arbitrajul

ART. 140

(1) După declanşarea conflictului colectiv de muncă părţile pot hotărî, prin consens, iniţierea procedurii medierii sau arbitrajului.

(2) În vederea promovării soluţionării amiabile şi cu celeritate a conflictelor colective de muncă se înfiinţează Oficiul de Mediere şi Arbitraj al Conflictelor Colective de Muncă în cadrul ministerului responsabil cu dialogul social, denumit în continuare *Oficiul de Mediere*.

ART. 141

(1) Modalitatea de organizare şi funcţionare a Oficiului de Mediere va fi reglementată prin Regulamentul intern de organizare şi funcţionare, care se aprobă prin ordin al ministrului responsabil cu dialogul social.

(2) În cadrul Oficiului de Mediere şi Arbitraj al Conflictelor Colective de Muncă vor fi constituite Corpul de mediatori ai conflictelor colective de muncă şi Corpul de arbitri ai conflictelor colective de muncă.

ART. 142

(1) Oficiul de Mediere este constituit în cadrul Direcţiei de Dialog Social din cadrul ministerului responsabil cu dialogul social.

(2) Pregătirea profesională a mediatorilor/ arbitrilor, atribuţiile acestora, precum şi procedurile de mediere, respectiv de arbitraj utilizate, se stabilesc prin Regulamentul de mediere şi arbitraj, aprobat prin ordinul ministrului responsabil cu dialogul social.

(3) Oficiul de Mediere poate asigura asistenţă tehnică la solicitarea părţilor aflate în negocierea contractului colectiv de muncă, la cerere, la orice nivel, în măsura resurselor disponibile.

ART. 143

(1) În cazul în care conflictul colectiv de muncă nu a fost soluţionat ca urmare a concilierii organizate de ministerul responsabil cu dialogul social, respectiv de inspectoratul teritorial de muncă, după caz, părţile pot hotărî, prin consens, iniţierea procedurii de mediere sau arbitraj, conform prevederilor art. 142.

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

ART. 144

Hotărârile arbitrale pronunţate de Oficiul de Mediere şi Arbitraj al Conflictelor Colective de Muncă sunt obligatorii pentru părţi, completează contractele colective de muncă şi constituie titluri executorii.

ART. 145

Medierea sau arbitrajul conflictului colectiv de muncă este obligatorie/obligatoriu dacă părțile, de comun acord, au decis acest lucru înainte de declanșarea grevei sau pe parcursul acesteia.

CAPITOLUL V
Greva

ART. 146

(1) 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 cunoștința angajatorilor de către organizatori cu cel puțin două zile lucrătoare înainte, respectiv pentru unitățile prevăzute la art. 168, cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte.

(2) Revendicările grevei nu pot fi altele decât cele rămase nesoluționate după conciliere sau mediere, după caz.

(3) Declanșarea și încetarea grevei se comunică de către organizatorii grevei Inspectoratului Teritorial de Muncă în rază căruia își are sediul unitatea în care se declanșează greva, cu minimum 24 de ore înainte de declanșare, respectiv în 24 de ore de la încetarea acesteia, conform Anexei 8.

ART. 147

(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 plus unu din numărul membrilor de sindicat ai organizațiilor respective.

(2) În cazul în care nu există sindicate reprezentative, hotărârea de a declara greva se ia de către toate sindicatele legal constituite la nivelul unității dacă acestea totalizează jumătate plus unu din numărul angajaților unității, cu acordul scris a cel puțin jumătate plus unu din numărul membrilor sindicatelor respective.

(3) Pentru angajații unităților în care nu sunt organizate sindicate, hotărârea de declarare a grevei se ia de către reprezentanții angajaților, cu acordul scris a cel puțin unei pătrimi din numărul angajaților unității.

(4) Hotărârea de a declara greva, cu dovada îndeplinirii condițiilor prevăzute la alin. (1) - (3), se comunică în scris angajatorului/ organizației patronale precum și inspectoratului teritorial de muncă sau ministerului responsabil cu dialogul social, după caz.

(5) În vederea derulării în condiții legale a grevei Comitetul de Grevă și angajatorul/organizația patronală pot încheia un acord privind partajarea și asumarea responsabilității părților pe parcursul grevei. În cazul în care este încheiată o astfel de înțelegere, aceasta se comunică și inspectoratului teritorial de muncă sau Direcției Dialog social din cadrul ministerului responsabil cu dialogul social, după caz.

(6) În situațiile prevăzute la art. 168, acordul prevăzut la alin.(5) este obligatoriu și va cuprinde modalitatea de stabilire a treimii din activitate prevăzută de lege.

(7) Nerespectarea obligației prevăzute la alin.(6) constituie contravenție și se sancționează potrivit art.170.

ART. 148

Grevele pot fi de avertisment și propriu-zise.

ART. 149

(1) Greva de avertisment nu poate avea o durată mai mare de două ore, și trebuie, în toate cazurile, să preceadă cu cel puțin 2 zile lucrătoare greva propriu-zisă.

(2) Pentru unitățile prevăzute la art. 168, termenul ce trebuie să preceadă greva propriu-zisă este de cel puțin 5 zile lucrătoare.

ART. 150

(1) Greva este organizată de sindicatele legal constituite sau de reprezentanții angajaților, după caz, conform prevederilor art. 147 alin. (1) - (3), care vor stabili durata acesteia.

(2) Sindicatele legal constituite, sau, după caz, reprezentanții aleși ai angajaților, conform prevederilor art. 147 alin. (1) - (3), 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. 151

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. 160 alin. (3).

ART. 152

(1) 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.

(2) Orice retragere din grevă a unui angajat trebuie transmisă în scris, individual, atât Comitetului de Grevă, cât și angajatorului.

(3) Notificarea privind renunțarea la grevă se transmite de către Comitetul de Grevă atât angajatorului, cât și inspectoratului teritorial de muncă.

(4) În cazul în care greva nu încetează conform prevederilor alin. (1), devin aplicabile prevederile art. 161.

(5) Greva se desfășoară cu prezența greviștilor în incinta unității.

ART. 153

(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. 154

(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 declanşate într-o unitate pot înceta activitatea şi angajaţii unor subunităţi sau compartimente care nu au participat iniţial la declanşarea conflictului colectiv de muncă.

(3) În situaţiile prevăzute la alin. (2), revendicările sunt cele formulate la declanşarea conflictului colectiv de muncă.

ART. 155

(1) Angajaţii care nu participă la grevă îşi vor continua activitatea.

(2) Angajaţii aflaţi în grevă trebuie să se abţină de la orice acţiune de natură să împiedice continuarea activităţii de către cei care nu participă la grevă.

ART. 156

(1) Organizatorii grevei au obligaţia ca pe durata acesteia să protejeze bunurile unităţii şi, împreună cu angajatorul, să asigure funcţionarea continuă a utilajelor şi a instalaţiilor a căror oprire ar putea constitui un pericol pentru viaţa sau pentru sănătatea oamenilor.

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

ART. 157

(1) Pe durata grevei angajatorul nu poate fi împiedicat să îşi desfăşoare activitatea de către lucrătorii aflaţi în grevă sau de organizatorii acesteia.

(2) Angajatorul nu poate încadra personal care să îi înlocuiască pe cei aflaţi în grevă.

ART. 158

(1) Pe toată durata participării la grevă contractul individual de muncă sau raportul de serviciu, după caz, al angajatului se suspendă de drept. Pe perioada suspendării se menţin doar drepturile de asigurări de sănătate.

(2) În orice moment al grevei oricare parte poate solicita participarea unui reprezentant al inspectoratului teritorial de muncă pentru constatarea eventualelor contravenţii.

ART. 159

(1) Participarea la grevă sau organizarea acesteia, cu respectarea dispoziţiilor prezentei legi, nu reprezintă o încălcare a obligaţiilor de serviciu ale angajaţilor şi nu atrage posibilitatea sancţionării în nici un fel a acestora.

(2) Dispoziţiile alin. (1) nu se aplică dacă greva este declarată ilegală, potrivit art. 163 alin. (1) lit. b).

ART. 160

(1) În timpul grevei, părţile au obligaţia de a continua negocierile în vederea soluţionării revendicărilor care formează obiectul conflictului colectiv de muncă.

(2) În cazul în care părţile ajung la un acord, conflictul colectiv de muncă este închis şi greva încetează.

(3) Pe perioada negocierilor, organizatorii grevei pot conveni cu angajatorul suspendarea temporară a grevei. Dacă negocierile eşuează, 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 să o suspende pe o anumită perioadă decât reluând toată procedura de declanșare a conflictelor colective de muncă.

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

ART. 161

Dacă angajatorul apreciază că greva a fost declarată sau se derulează cu nerespectarea legii, acesta se va putea 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. 162

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

ART. 163

(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 supuse numai apelului.

ART. 164

(1) Tribunalul și curtea de apel soluționează cererea sau, după caz, apelul, 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. 165

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

ART. 166

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

ART. 167

Personalul îmbarcat pe navele marinei comerciale sub pavilion românesc poate declara grevă numai cu respectarea normelor stabilite prin convenţii internaţionale ratificate de statul român, în condiţiile art. 166.

ART. 168

(1) În unităţile sanitare şi de asistenţă socială, de telecomunicaţii, ale radioului şi televiziunii publice, în unităţile sistemului energetic naţional, unităţile operative de la sectoarele nucleare, în unităţile de transporturi pe căile ferate, în unităţile care asigură transportul în comun şi salubritatea localităţilor, precum şi aprovizionarea populaţiei cu gaze, energie electrică, apă şi căldură, greva este permisă cu condiţia asigurării a cel puţin a unei treimi din activitatea normală, repartizată pe întreaga durată a zilei, care să nu pună în pericol viaţa şi sănătatea populaţiei şi/sau funcţionarea instalaţiilor în deplină siguranţă.

(2) Organizatorii grevei vor notifica atât angajatorul sau, după caz, organizaţia patronală, cât şi inspectoratul teritorial de muncă, sau, după caz, ministerul responsabil cu dialogul social, cu minimum 24 de ore anterior declanşării grevei, cu privire la modalităţile stabilite de îndeplinire a obligaţiilor prevăzute la alin.(1).

ART. 169

Funcţionarii publici declanşează conflictul colectiv de muncă conform procedurii prevăzute în prezenta lege.

TITLUL IX
Sancţiuni

ART. 170

(1) Constituie contravenţii următoarele fapte şi se sancţionează astfel:

a) împiedicarea exercitiului dreptului de liberă organizare sau asociere sindicală, în scopurile şi în limitele prevăzute de prezenta lege, cu amendă de la 30.000 lei la 50.000 lei;

b) împiedicarea exercitiului dreptului de liberă organizare sau asociere patronală, în scopurile şi în limitele prevăzute de prezenta lege, cu amendă de la 30.000 lei la 50.000 lei;

c) încălcarea prevederilor prevăzute la art. 7 alin. (2), cu amendă de la 20.000 lei la 25.000 lei;

d) neîndeplinirea de către angajatori a obligaţiilor prevăzute la art. 97, alin. (1), art. 31 alin. 1, lit. b), art. 36 alin. (2) şi la art. 97 alin. (1) şi (4), cu amendă de la 15.000 lei la 20.000 lei;

e) încheierea de contracte colective de muncă cu încălcarea prevederilor art. 105 alin. (1) - alin. (3) cu amendă de la 15.000 lei la 20.000 lei;

f) declanşarea grevei fără respectarea prevederilor art. 146, nesuspendarea grevei în condiţiile art. 152, neîncetarea grevei în condiţiile art. 152 alin. (1) cu amendă de la 20.000 lei la 30.000 lei;

g) nedepunerea spre publicare de către părţile semnatare a contractului colectiv de muncă la nivel de grup de unităţi sau sector de activitate, conform art. 111 alin (2), şi nerespectarea procedurii prevăzute la art. 104 alin. (1) şi (2) privind semnarea contractelor colective, cu amendă de 5.000 lei, responsabilitatea revenind solidar părţilor;

h) nerespectarea obligaţiei prevăzute la art. 55 şi art. 80, în sensul completării incorecte sau cu date false a Anexelor 1.1. - 1.3., respectiv a Anexelor 2.1. - 2.2., cu amendă de 5.000 lei;

i) nerespectarea obligaţiei prevăzute la art. art. 56 alin. (2) şi a art. 81 alin. (2), cu amendă de la 2.000 lei la 3.000 lei

j) nerespectarea prevederii prevăzute la art. 156 alin. (1), cu amendă de la 5.000 lei la 10.000 lei;

k) împiedicarea în orice mod a accesului inspectorului de muncă pentru constatarea eventualelor contravenţii, conform art. 158 alin. (2), de către oricare dintre părţile aflate în conflict, precum şi ingerinţa angajatorului în procedura de alegere a reprezentanţilor angajaţilor conform art. 57 alin. (2), cu amendă de la 10.000 lei la 20.000 lei;

(2) Constatarea contravenţiilor şi aplicarea sancţiunilor se fac de către Inspecţia Muncii.

(3) Contravenţiilor prevăzute la alin. (1) le sunt aplicabile dispoziţiile Ordonanţei Guvernului nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravenţiilor, aprobată cu modificări şi completări prin Legea nr. 180/2002, cu modificările şi completările ulterioare.

ART. 171

(1) Constituie infracţiune şi se pedepseşte cu închisoare de la 3 luni la 2 ani sau cu amendă fapta persoanei care, prin ameninţări ori prin violenţe, împiedică ori obligă un angajat sau un grup de angajaţi să participe la grevă ori să muncească în timpul grevei.

(2) Condiţionarea sau constrângerea, în orice mod, având ca scop limitarea exercitării atribuţiilor funcţiei membrilor aleşi în organele de conducere ale organizaţiilor sindicale constituie infracţiune şi se pedepseşte cu închisoare de la 3 luni la 2 ani sau cu amendă, dacă fapta nu constituie o infracţiune mai gravă.

(3) Acţiunea penală se pune în mişcare la plângerea prealabilă a persoanei vătămate, cu excepţia infracţiunii prevăzute la alin. (1).

(4) Declararea grevei de către organizatori cu încălcarea condiţiilor prevăzute la art. 154 alin. (1) ori la art. 165 - 168 constituie infracţiune şi se pedepseşte cu închisoare de la o lună la un an sau cu amendă cuprinsă între 15.000 şi 25.000 lei, dacă fapta nu constituie o infracţiune mai gravă.

TITLUL X
Dispoziţii tranzitorii şi finale

ART. 172. - Anexele nr. 1.1. - 1.3, 2.1 - 2.2, 3 - 8 fac parte integrantă din prezenta lege.

ART. 173

Hotărârile judecătoreşti de dobândire a personalităţii juridice de către organizaţiile sindicale sau patronale obţinute până la data intrării în vigoare a prezentei legi rămân valabile.

ART.174

Modelul, modul de completare şi operare a registrelor speciale ale sindicatelor, respectiv ale organizaţiilor patronale prevăzute la art. 17 alin. (1), art. 49 alin. (1) şi art. 68 alin. (1) se stabilesc prin ordin comun al ministrului justiţiei şi al ministrului responsabil cu dialogul social, în termen de 90 de zile de la data intrării în vigoare a prezentei legi, după consultarea partenerilor sociali.

ART. 175

(1) Reprezentativitatea constatată potrivit legii produce efecte pe o perioadă de patru ani de la dată la care hotărârea judecătorească de constatare a fost pronunţată.

(2) Hotărârile judecătoreşti prin care se constată reprezentativitatea organizaţiilor patronale şi organizaţiilor sindicale în condiţiile prezentei legi, se comunică de către acestea ministerului responsabil cu dialogul social care va ţine evidenţa acestora.

ART. 176

(1) Reprezentativitatea organizaţiilor patronale sau sindicale poate fi contestată în instanţă de către organizaţiile patronale ori sindicale corespondente la nivel naţional, de sector de activitate, grup de unităţi sau de unităţi, în condiţiile în care nu mai sunt îndeplinite unul ori mai multe dintre criteriile prevăzute de art. 54 alin. (1) lit. A - C, respectiv de art. 79 alin. (1) lit. A şi B, pe baza cărora a fost obţinută reprezentativitatea în cauză.

(2) Contestaţia se depune la instanţa judecătorească care a acordat reprezentativitatea.

(3) În cazul în care o organizaţie patronală sau sindicală semnatară a unui contract colectiv de muncă îşi pierde calitatea de organizaţie reprezentativă, orice parte interesată îndreptăţită 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, contractul 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 îşi modifică obiectul principal de activitate, îi vor fi aplicabile prevederile contractului colectiv de muncă încheiat la nivelul sectorului de activitate în care se încadrează noul obiect principal de activitate.

ART. 177

Toate actele de procedură întocmite potrivit dispoziţiilor prezentei legi sunt scutite de taxa judiciară de timbru şi de timbru judiciar.

ART. 178

(1) Reprezentativitatea organizaţiilor sindicale şi patronale, constatată anterior intrării în vigoare a prezentei legi, îşi produce efectele până la expirarea termenului pentru care a fost constatată prin hotărâre judecătorească.

(2) Acţiunea în constatarea neîndeplinirii condiţiilor de reprezentativitate poate fi formulată de către organizaţiile patronale sau sindicale corespondente la nivel naţional, de sector de activitate sau unitate, în condiţiile în care nu mai sunt îndeplinite unul ori mai

multe dintre criteriile prevăzute de art. 54 alin. (1) pct. A-C, respectiv de art. 79 alin. (1) pct. A-B, pe baza cărora a fost obținută reprezentativitatea în cauză.

(3) Acțiunea se depune la instanța competentă potrivit prezentei legi să constate reprezentativitatea organizației în cauză.

(4) În situația modificărilor sectoarelor de activitate, pentru sectoarele care au făcut obiectul modificărilor, federațiile reprezentative își păstrează reprezentativitatea în noile sectoare ce conțin codurile CAEN din vechiul sector, dar nu mai mult de 1 an de la data intrării în vigoare a prezentei legi.

(5) Cu titlul de excepție de la art. 108 alin. (1), contractele colective de muncă încheiate în condițiile reprezentativității tranzitorii conform alin. (4) nu se pot încheia pe o perioadă mai mare de 1 an.

ART. 179

În maxim 30 de zile de la intrarea în vigoare a prezentei legi, Guvernul României stabilește, prin hotărâre, lista sectoarelor de activitate și a codurilor aferente acestora, precum și orice alte măsuri necesare pentru punerea în aplicare prezentei legi.

ART. 180

Prevederile prezentei nu aduc atingere legislației române privind procedurile specifice de informare și consultare.

ART. 181

În aplicarea prezentei legi, Guvernul va emite hotărâri.

ART. 182

Dispozițiile contrare prezentei legi din Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii vor fi armonizate în termen de 30 de zile de la data publicării prezentei legi în Monitorul Oficial al României.

ART. 183

La data intrării în vigoare a prezentei legi se abrogă Legea dialogului social nr. 62/2011 republicată în Monitorul Oficial, Partea I, nr. 625 din 31 august 2012, cu modificările și completările ulterioare.

ANEXA 1.1.
CENTRALIZATOR PRIVIND CONFEDERAȚIILE SINDICALE

CONFEDERAȚIA SINDICALĂ			Se specifică numele confederației sindicale			
Informații organizații sindicale ce constituie confederația sindicală			Sector de activitate	Număr membri de sindicat din fiecare federație sindicală	Număr total angajați din economia națională	% membri de sindicat din total angajați din economia națională (≥5%)
FEDERAȚIE SINDICALĂ	COD FISCAL	JUDEȚ (≥50%+1)				
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Număr județe, inclusiv București (≥50%+1 din județe, inclusiv București)		Total membri de sindicat ai confederației/ total angajați din economia națională				

(1) se specifică județele în care sunt constituite structurile județene proprii, conform actelor de înființare;
(2) se specifică numele și indicativul sectorului de activitate, conform HG nr. 1260/2011;
(3) total membri de sindicat, plătitori de cotizație din fiecare federație sindicală;
(4) numărul total de angajați din economia națională, conform adresei Institutului Național de Statistică;
(5) % = coloana (3)/coloana (4) * 100 (numărul total de membri de sindicat din confederație/numărul total angajați din economia națională *100).

Nume și prenume reprezentant legal al confederației sindicale	Data
Semnătură:	

ANEXA 1.2.
CENTRALIZATOR PRIVIND FEDERAȚIILE SINDICALE

FEDERAȚIA SINDICALĂ			Se specifică numele federației sindicale		SISTEM BUGETAR/ PRIVAT (bifați căsuța, după caz)	
					□ bugetar	□ privat
Informații organizații sindicale ce constituie federația sindicală			Sector de activitate	Număr membri de sindicat din fiecare unitate	Număr total angajați din sectorul de activitate, sistem bugetar/ privat	% membri de sindicat din total angajați din sectorul de activitate (≥7%)
SINDICAT	COD FISCAL	UNITATE				
			(1)	(2)	(3)	(4)
Total număr de membri de sindicat ai federației/ total număr angajați ai sectorului de activitate						

(1) se specifică numele și indicativul sectorului de activitate, conform HG nr. 1260/2011;
(2) total membri de sindicat, plătitori de cotizație din fiecare organizație sindicală;
(3) numărul total de angajați ai sectorului de activitate, separat pentru sistemul bugetar/privat, conform adresei Institutului Național de Statistică;
(4) % = coloana (2)/coloana (3) * 100 (numărul total de membri de sindicat din federație/numărul total al angajaților din sectorul de activitate, din sistemul bugetar/privat*100).

Pentru federațiile sindicale care au sindicate componente atât din sistemul bugetar, cât și din cel privat, Anexa 1.2. se va completa separat pentru fiecare sistem în parte.

Nume și prenume reprezentant legal al federației sindicale	Data
Semnătură:	

ANEXA 1.3.
CENTRALIZATOR PRIVIND SINDICATELE

Informații organizație sindicală		Sector de activitate	Număr membri de sindicat din unitate	Număr total angajați din unitate	% membri de sindicat din total angajați (>50%+1)
		(1)	(2)	(3)	(4)
SINDICAT					
COD FISCAL					
UNITATE					
SISTEM BUGETAR/PRIVAT	(bifați căsuța, după caz) □ bugetar □ privat				

(1) se specifică numele și indicativul sectorului de activitate, conform HG nr. 1260/2011;

(2) total membri de sindicat, plătitori de cotizație;

(3) numărul total de angajați ai unității, conform adeverinței/devezii eliberate de angajator/Inspectoratul Teritorial de Muncă;

(4) % = coloana (2)/coloana (3) * 100 (numărul total de membri de sindicat/numărul total al angajaților unității*100).

Nume și prenume reprezentant legal al sindicatului	Data
Semnătură:	

ANEXA 2.1.
CENTRALIZATOR PRIVIND CONFEDERAȚIILE PATRONALE

CONFEDERAȚIA PATRONALĂ		Se specifică numele confederației patronale				
Informații organizații patronale ce constituie confederația patronală		Județ (≥50%+1)	Sector de activitate	Număr total de angajați din fiecare federație patronală membră a confederației	Număr total angajați din economia națională	% angajați confederați e patronală din total angajați din economia națională (≥7%)
FEDERAȚIE PATRONALĂ / PATRONAT	COD FISCAL	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Număr județe, inclusiv București (≥50%+1 din județe, inclusiv București)			Total angajați confederați e patronală/ total angajați economie națională			

(1) se specifică județele în care sunt constituite structurile județene proprii, conform actelor de înființare;
(2) se specifică numele și indicativul sectorului de activitate, conform HG nr. 1260/2011;
(3) numărul total de angajați din fiecare federație patronală/patronat, conform Anexei 2.2.;
(4) numărul total de angajați din economia națională, conform adresei Institutului Național de Statistică, exclusiv cei din sistemul bugetar;
(5) % = coloana (3)/coloana (4) * 100 (numărul total de angajați din confederație/numărul total angajați din economia națională, sistem privat *100).

Nume și prenume reprezentant legal al confederației patronale	Data
Semnătură:	

ANEXA 2.2.

CENTRALIZATOR PRIVIND FEDERAȚIILE PATRONALE

FEDERAȚIA PATRONALĂ			Se specifică numele federației patronale		
Informații patronate ce constituie federația patronală		Sector de activitate	Număr total de angajați din fiecare organizație patronală membră a federației patronale	Număr total angajați din sectorul de activitate, exclusiv cei din sistemul bugetar	% angajați federație patronală din total angajați din sectorul de activitate (≥10%)
PATRONAT	COD FISCAL	(1)	(2)	(3)	(4)
Total număr de angajați ai federației patronale/ total număr angajați ai sectorului de activitate					

(1) se specifică numele și indicativul sectorului de activitate, conform HG nr. 1260/2011;
(2) total angajați din fiecare unitate membră a federației patronale;
(3) numărul total de angajați ai sectorului de activitate, conform adresei Institutului Național de Statistică, exclusiv cei din sistemul bugetar;
(4) % = coloana (2)/coloana (3) * 100 (numărul total de angajați din federație/numărul total al angajaților din sectorul de activitate, sistem privat*100)

Nume și prenume reprezentant legal al federației patronale	Data
Semnătură:	

ANEXA 3

În cadrul ministerelor ce compun Guvernul României, conform structurii aprobate de Parlament, şi la nivelul următoarelor instituţii publice, se vor organiza comisii de dialog social:

1. Autoritatea pentru Administrarea Activelor Statului
2. Agenţia Naţională pentru Achiziţii Publice

ANEXA nr. 4
RAPORT privind activitatea Comisiei de Dialog Social

Instituția publică raportoare	
Luna/anul	

Nr. Crt.	Data ședinței comisiei de dialog social	Ordinea de zi		Contribuțiile partenerilor sociali preluate în rezumatul concluziilor	Rezumatul concluziilor sau al eventualelor rezoluții
		Inițiator	Punct propus/Temă de interes*		

*Pentru rapoartele Comisiilor de Dialog Social de la nivelul administrației publice locale se va preciza nivelul de interes: "temă de interes local/național".

Nume și prenumele președintelui Comisiei de Dialog Social	Data
Semnătură:	

ANEXA 5

REGULAMENT-CADRU privind constituirea şi funcţionarea comisiilor de dialog social la nivelul administraţiei publice centrale

I. Componenţa Comisiilor de dialog social

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

1. reprezentanţi ai ministerelor - secretarii de stat, precum şi conducătorii instituţiilor publice, autorităţi şi agenţii aflate în coordonarea sau subordonarea ministerelor, numiţi prin ordin al ministrului;

2. reprezentanţi ai partenerilor sociali - reprezentanţii confederaţiilor sindicale şi patronale reprezentative la nivel naţional, conform copiilor hotărârilor judecătoreşti definitive depuse la secretariatul comisiei de dialog social. Organizaţiile sindicale şi patronale membre ale comisiilor de dialog social vor desemna prioritar din cadrul federaţiilor sectoriale reprezentative afiliate câte un titular şi câte un supleant pentru comisiile de dialog social de la nivelul ministerelor şi al instituţiilor publice prevăzute în anexa nr. 3 la lege;

3. experţi - organizaţiile sindicale şi patronale, în funcţie de tematica abordată, pot fi asistate de experţi, care vor participa în baza unui mandat acordat de confederaţie;

4. invitaţi - la propunerea preşedintelui comisiei de dialog social, plenul comisiei poate aproba participarea unor invitaţi cu statut nepermanent. În cazul dezbaterii care necesită participarea reprezentanţilor altor instituţii publice, autorităţi şi agenţii, preşedintele comisiei de dialog social are obligaţia de a-i invita la şedinţele comisiei;

5. reprezentanţii Camerei de Comerţ şi Industrie a României vor participa în calitate de invitaţi la comisiile de dialog social în măsura în care ordinea de zi prezintă interes în domeniul lor de activitate;

6. reprezentantul ministerului responsabil cu dialogul social - la lucrările comisiilor de dialog social din ministere şi din alte instituţii publice prevăzute în anexa nr. 3 la lege va fi invitat un reprezentant al ministerului responsabil cu dialogul social, pentru asigurarea asistenţei metodologice.

II. Funcţionarea comisiilor de dialog social

1. Preşedinţia comisiei este asigurată de un secretar de stat sau, în situaţii speciale, cu acordul partenerilor de dialog social, de către un alt reprezentant al ministerului, împuternicit prin ordin al ministrului, ori, în cazul instituţiilor publice prevăzute în anexa nr. 1 la lege de un reprezentant împuternicit de conducătorul instituţiei publice.

Preşedintele comisiei are următoarele atribuţii:

a) conduce şedinţele comisiei de dialog social;

b) convoacă membrii comisiei, precum şi invitaţii la şedinţele acesteia;

c) asigură prezenţa la lucrările şedinţelor comisiei de dialog social a reprezentanţilor altor autorităţi şi agenţii aflate în coordonarea sau subordonarea ministerului sau a instituţiei publice în cauză.

2. Secretariatul comisiei de dialog social se asigură de către instituţia publică în cadrul căreia aceasta funcţionează.

3. Secretariatul comisiei de dialog social are următoarele atribuţii:

a) întocmirea şi 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 responsabil cu dialogul social și Consiliul Economic și Social;

d) evidența copiilor hotărârilor judecătorești privind reprezentativitatea partenerilor sociali.

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 propuse de către partenerii de dialog social și/sau de către Camera de Comerț și Industrie a României, cu aprobarea plenului comisiei.

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

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

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

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

9. După fiecare ședință a comisiei de dialog social secretariatul acesteia întocmește o minută și lista de prezență a participanților, care este difuzată partenerilor sociali în ședința următoare, spre aprobare. Minuta respectivă este transmisă și ministerului responsabil cu dialogul social, precum și Consiliului Economic și Social, împreună cu lista de prezență.

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 dezbaterea 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.

ANEXA 6

REGULAMENT-CADRU privind constituirea şi funcţionarea comisiilor de dialog social la nivelul administraţiei publice locale

I. Componența 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 hotărârilor judecătorești definitive depuse la secretariatul comisiei de dialog social constituite la nivelul ministerului responsabil cu dialogul social. Secretariatul comisiei de dialog social constituite la nivelul ministerului responsabil cu dialogul social 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. reprezentanții Camerelor de Comerț și Industrie județene, în calitate de invitați, vor participa la comisiile de dialog social în măsura în care ordinea de zi prezintă interes în domeniul lor de activitate;

7. reprezentantul inspectoratului teritorial de muncă - la lucrările comisiilor de dialog social constituite în plan teritorial va fi invitat un reprezentant al ministerului responsabil cu dialogul social, pentru asigurarea asistenței metodologice.

II. Funcţionarea 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 responsabil cu dialogul social.

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, propuse de către partenerii de dialog social și/sau de către Camerele de Comerț și Industrie județene, cu aprobarea plenului comisiei.

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

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

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

8. După fiecare ședință a comisiei de dialog social secretariatul acesteia întocmește o minută și lista de prezență a participanților, 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 responsabil cu dialogul social, însoțită de lista de prezență.

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 dezbaterea 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.

12. După fiecare ședință a comisiei de dialog social, prefectul va asigura postarea pe site-ul instituției prefecturii a listei de prezență a participanților și minuta întâlnirii, menționată la punctul 8.

ANEXA 7

INSPECŢIA MUNCII

Inspectoratul Teritorial de Muncă.....

Nr. ...../Data .....

Fişa conflictului colectiv de muncă

(pentru informarea operativă a ministerului responsabil cu dialogul social)

Nr. crt.	Informații privind	Date de completat
1.	Unitatea la care s-a declanșat conflictul colectiv de muncă	
2.	Obiectul de activitate conform cod CAEN	
3.	Sectorul de activitate	
4.	Părțile conflictului colectiv de muncă	
5.	Sindicat reprezentativ și/sau afilierea	
6.	Sindicate nereprezentative și/sau afilierea	
7.	Nume și prenume lideri sindicali și telefon	
8.	Nume și prenume reprezentanți ai angajaților și telefon	
9.	Nume și prenume reprezentant al angajatorului	
10.	Număr angajați ai unității	
11.	Număr angajați aflați în conflict	
12.	Revendicările: obiectul și motivarea conflictului colectiv de muncă	
13.	Data expirării contractului colectiv de muncă (după caz)	
14.	Nume și prenume delegați desemnați pentru participarea la concilierea conflictului colectiv de muncă	
15.	Măsuri întreprinse de inspectoratul teritorial de muncă: data înregistrării sesizării la inspectoratul teritorial de muncă, ziua, ora și locul desfășurării concilierii	
16.	Rezultatul concilierii	

INSPECTOR ŞEF,

.....

Întocmit,

ANEXA 8

INSPECŢIA MUNCII

Inspectoratul Teritorial de Muncă.....

Nr. ...../Data .....

Fişa grevei

(pentru informarea operativă a ministerului responsabil cu dialogul social)

Nr. crt.	Informații privind	Date de completat
1.	Unitatea la care s-a declanșat greva	
2.	Numărul de înregistrare al conflictului colectiv de muncă	
3.	Obiectul de activitate al unității, conform cod CAEN	
4.	Sectorul de activitate, conform HG nr. 1260/2011	
5.	Tipul grevei (avertisment/propriu-zisă)	
6.	Numele reprezentanților greviștilor și date de contact	
7.	Numărul membrilor de sindicat care au declanșat greva	
8.	Numărul de angajați din unitate	
9.	Numărul de angajați membrii de sindicat aflați în grevă	
10.	Numărul de angajați nesindicalizați aflați în grevă	
11.	Data începerii grevei	
12.	Data încetării grevei	
13.	Numărul total de ore nelucrate	
14.	Numărul ore nelucrate/participant la grevă	
15.	Motivul/Modalitatea încetării grevei	

INSPECTOR ŞEF,

.....

Întocmit,